INFORME 2020

Percepción del **acoso sexual** en el ámbito **laboral** desde el punto de vista de las **trabajadoras** en **Extremadura**

Percepción del acoso sexual en al ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura

Equipo de investigación y elaboración de informe:

Dirección de la investigación: Mar Chaves Carrillo. Grupo de Investigación Análisis de la Realidad Social (ARS). Universidad de Extremadura.

Equipo de investigación del ARS. Universidad de Extremadura: Ramón Fernández Díaz, Artemio Baigorri Agoiz, Manuela Caballero Guisado y Miguel Centella Moyano.

Dirección del Proyecto

Mª Lourdes Núñez Cumplido. Secretaria de la mujer de CCOO de Extremadura.

Equipo técnico y trabajo de campo:

Isidra Carrasco Ojalvo, Mª José Gutiérrez González, Vanessa Lesme Cohene. Técnicas de Igualdad de la Secretaría de la mujer de CCOO Extremadura.

Coordinación del trabajo de campo: Mª Lourdes Núñez Cumplido.

Edita: Comisiones Obreras Extremadura

Financia: Instituto de la Mujer de Extremadura

Imprime: Indugrafic Digital. Badajoz

Depósito Legal: BA-599-20

ISBN: 978-84-09-23642-8

Fecha: Septiembre de 2020

Presentación

Es para mí un inmenso honor presentar esta publicación sobre “La percepción del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura” que Comisiones Obreras Extremadura ha realizado en colaboración con la Universidad de Extremadura, en el marco del Programa “Oficina para la igualdad de género en el empleo” establecido por convenio con el Instituto de la Mujer de Extremadura.

Como agente social comprometido con la igualdad entre mujeres y hombres, CCOO Extremadura considera la violencia contra la mujer como un fenómeno intolerable en la sociedad, trabajando para su erradicación en el ámbito laboral en las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como en todas sus manifestaciones. Para ello es fundamental trabajar de manera conjunta en la sensibilización y prevención, la visualización del problema y, por supuesto, en su denuncia. La acción sindical constituye la respuesta necesaria para desarticular la situación de desigualdad que existe en las empresas, además de corregir y prevenir todo tipo de abuso que sufren las mujeres como trabajadoras.

Por primera vez en Extremadura se aborda este tema a partir de la visión y las experiencias de las propias trabajadoras, y en concreto, de las trabajadoras del sector privado de la región. Podemos decir que este estudio lo que hace es dar voz a estas trabajadoras. Atendiendo a los resultados de esta investigación, tenemos pendiente continuar profundizando en el tema en una segunda fase y, al mismo tiempo, extender la población estudiada también a los varones. Es mucho lo que podemos aprender al contrastar las visiones de unas y otros, puesto que no podemos olvidar que el objetivo final es conseguir que no se produzcan las situaciones de abuso sobre las mujeres trabajadoras.

Se trata de un estudio que, si no pionero en el ámbito nacional, sí lo es en el ámbito regional extremeño y uno de los pocos realizados en territorio español. Las muy escasas referencias existentes pueden ser consideradas como reflejo de la falta de interés por este problema social en el ámbito público, un aspecto que deja a los agentes sindicales implicados en su prevención y actuación con pocas herramientas para hacer frente al

problema allá donde surja. No olvidemos que la mejor intervención debe partir de un buen diagnóstico de la situación, y sin duda alguna este estudio es un primer paso para ello.

Para CCOO es de suma importancia conocer el porqué de los escasos datos y las exiguas denuncias que se producen sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, y qué causas enmascaran y/o dificultan su conocimiento de cara a su prevención y atención integral. Entendíamos, pues, que el primer paso consistía en profundizar en la propia percepción que las trabajadoras extremeñas tenían sobre estas cuestiones. Así, el objetivo del presente estudio ha sido analizar la percepción e información que existe relacionada con la problemática del acoso sexual desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura, con el fin de mejorar la realización de programas de prevención, sensibilización e intervención en las organizaciones empresariales extremeñas. Para nuestro sindicato es vital realizar este estudio pormenorizado y riguroso, para poder, posteriormente, elevar propuestas que palíen y eliminen cualquier tipo de comportamiento no deseado que soportan las mujeres en la empresa.

No podemos obviar las dificultades con las que nos hemos encontrado a la hora de poder realizar el trabajo de campo en determinadas empresas, con la finalidad de tener una muestra lo más amplia y diversa posible para que el informe que presentamos fuese ajustado a la realidad.

Agradecemos la buena disposición de las empresas que se han implicado desde el primer momento en este proyecto, así como la de los delegados y delegadas que han servido como imprescindible correa de transmisión, ofreciendo su total disposición y participación activa. Sin este apoyo no hubiésemos podido culminar con éxito nuestro proyecto.

MARÍA LOURDES NÚÑEZ CUMPLIDO

Secretaria de la Mujer de CCOO de Extremadura

Índice

I. Marco legislativo y conceptual en torno al acoso sexual en el ámbito laboral 3
II. La percepción del acoso sexual en el ámbito laboral extremeño desde el punto de vista de trabajadoras: una visión preliminar 13
1. Caracterización de la muestra 17
1.1. Perfil personal 17
1.2. Perfil laboral y contractual 20
2. Discriminación por razón de sexo: percepción y factores claves 33
2.1. De lo general a lo concreto: situaciones experimentadas de discriminación por razón de sexo en la empresa 36
3. Percepción del acoso sexual desde el punto de vista de las trabajadoras 43
3.1. Ideas y creencias sobre el acoso sexual en el ámbito laboral 44
3.2. Perfilando las aristas del problema 50
3.2.1. Obstáculos para denunciar y consecuencias del acoso sexual para las víctimas. 51
3.2.2. Mecanismos de prevención y sensibilización: existencia en su empresa y nivel de conocimiento 53
3.2.3. Percepción de la actitud de la empresa ante el acoso sexual 57
3.2.4. Las reacciones: agentes claves a quienes acudir y reacción subjetiva ante caso hipotético a compañeras 59
3.3. Percepción, exposición y experiencia del acoso sexual 61
3.3.1. Acerca de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral: precisiones conceptuales y metodológicas 61
3.3.2. La tipificación de las conductas desde el punto de vista de las trabajadoras..... 67
3.3.3. Conductas presenciadas en la empresa 74
3.3.3.1. Conducta presenciada y su frecuencia según el tamaño de la empresa 77
3.3.3.2. Presencia y frecuencia según sea la empresa feminizada o masculinizada..... 83
3.3.3.3. Conducta presenciada y frecuencia según mecanismos de actuación, prevención y sensibilización 90
3.3.3.5. Presencia y frecuencia por sectores y subsectores 103
3.3.4. Conductas o situaciones de acoso sexual sufridas personalmente a lo largo de la vida laboral 111
3.3.5. Situaciones o conductas de acoso sexual sufridas en la empresa 116
3.3.6. Medidas a poner en práctica para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras 127
4.- Conclusiones 131
5.- Conclusiones desde el punto de vista sindical de CCOO 149
6. Anexo bibliográfico y documental 155
7. Anexo metodológico y cuestionario 157

Percepción del acoso sexual en al ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras en Extremadura

I. Marco legislativo y conceptual en torno al acoso sexual en el ámbito laboral

Asumiendo lo recogido en normativas anteriores, el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, recoge el acoso sexual como contrario a este derecho básico de las personas trabajadoras. Junto al acoso por razón de sexo supone la vulneración del derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad, a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y seguridad en el trabajo[1].

En Europa son varios los encuentros, recomendaciones, directivas y resoluciones que ponen de relieve la necesidad de erradicar este problema y prevenirlo, incorporando las definiciones aceptadas en el desarrollo normativo sobre acoso sexual -si bien no exentas de matices[2]- y que posteriormente han sido recogidas en el ámbito español. Así, la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 promoción profesional, y a las condiciones de trabajo, define el acoso sexual como "la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo" (art.2.2).

En el ámbito español, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, establece el deber de protección frente al acoso sexual en el ámbito laboral. Recogiendo la definición de la directiva europea, en su artículo 7.1 establece que "sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la

[1] Tal y como recoge el *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo* del Instituto Vasco de la Mujer (2016), el acoso sexual entra de lleno entre los riesgos laborales de carácter psicosocial al afectar a la seguridad y a la salud de quienes lo padecen, estando las empresas obligadas a proteger la seguridad y la salud en el trabajo en virtud del art. 14 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

[2] Señalamos la inexistencia de consenso en cuanto a su definición. Para mayor información sobre las distintas definiciones en torno al acoso sexual en el ámbito laboral véase Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2), 199-219.

dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo", desarrollando en su articulado (art. 48) las medidas para prevenir este tipo de acoso en el ámbito laboral, con una clara referencia al papel de las empresas y de los sindicatos en esta labor:

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

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

En Extremadura, la normativa que recoge esta referencia al acoso sexual es la Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre mujeres y hombres y contra la violencia de género en Extremadura. Reproduciendo la misma definición de acoso sexual (art.4.6), incide también en el papel de la administración pública extremeña y las empresas en la prevención y actuación frente al acoso sexual en el ámbito laboral (art. 50):

1. Los poderes públicos de Extremadura combatirán el acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral, bien como manifestación atentatoria contra la dignidad de la persona, bien en su dimensión discriminatoria, o como riesgo profesional de carácter psicosocial.

2. La Junta de Extremadura adoptará los protocolos necesarios y efectuará la promoción y difusión necesaria de los mismos para evitar la producción de acosos sexuales por razón de sexo o erradicar los existentes, tanto en el ámbito de la

Administración pública como en las empresas privadas y demás centros y ámbitos de trabajo.

3. En el marco de la legislación estatal y comunitaria, las empresas arbitrarán los procedimientos, las medidas, las buenas prácticas y las acciones de información y formación preceptivas.

4. Reglamentariamente se desarrollará un procedimiento de solución dentro del propio ámbito en el que se hubiera producido el acoso sexual o por razón de sexo, con independencia de las posibles acciones judiciales que correspondieran ya sean penales, civiles o administrativas.

5. La Junta de Extremadura promoverá la inclusión de estos procedimientos y medidas complementarias en los convenios colectivos que se negocien en el ámbito autonómico.

6. La Consejería competente en materia de igualdad, con la colaboración de los agentes sociales y económicos impulsará la elaboración de protocolos específicos dirigidos a prevenir y no tolerar tales comportamientos y a gestionar los procedimientos de denuncia interno en el ámbito empresarial. Asimismo prestará el apoyo jurídico y psicológico especializado que requieran las víctimas de estas conductas.

Adentrándonos un poco más en el concepto de acoso sexual en el ámbito laboral en función de las características de las conductas y situaciones que lo tipifican, este contemplaría toda conducta consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrollados en el ámbito laboral, que se dirija a una persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no aceptada libremente[3]. Unido a la acepción considerada en las normativas de igualdad, estas palabras, gestos, actitudes o actos concretos de naturaleza sexual tienen como propósito o efecto el de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

[3] CCOO Industria (2019). *Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo entre personas afiliadas a CCOO de industria*.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (2015) hace referencia al Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, a la hora de identificar si se sufre una situación de acoso sexual, en el que se establece que deben darse las siguientes situaciones: el comportamiento tiene carácter sexual, al tiempo que es indeseado, irrazonable y ofensivo para la persona objeto del mismo, creando un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Estas conductas de naturaleza sexual o con connotaciones sexuales abarcan una variedad de comportamientos, de diversa índole y con diversos grados de gravedad recogidos en los escasos estudios realizados y en los numerosos protocolos para su prevención. Gracias a ellos, también se identifican otros elementos que ahondan en la transversalidad del problema al ampliar el concepto de entorno laboral y, por tanto, al ampliar el espectro de personas responsables de tales conductas de acoso.

En relación al ámbito laboral en el que puede operar el acoso sexual este traspasa los límites físicos del centro de trabajo y, por tanto, los sujetos de tales conductas también pueden ir más allá de las personas que trabajan en el mismo. Es así como el acoso sexual en el ámbito laboral no solo hace referencia al ámbito físico donde se desempeña el trabajo (centro de trabajo), sino que se define por la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo, de tal forma que la idea que prima en lo fundamental es que el acoso no se hubiera producido si la víctima no prestara sus servicios en la empresa[4].

Es así como el acoso sexual en el ámbito laboral no viene determinado únicamente por el lugar físico donde se desempeña el trabajo, ni por la vinculación contractual con la empresa, sino por esa relación de causalidad. Este concepto amplio de entorno laboral implica que las conductas tipificadas como acoso sexual se pueden dar en "cualquier lugar o momento en el cual las personas se encuentran por cuestiones profesionales y laborales, incluyendo por tanto viajes de empresa, cursos de formación, reuniones o

[4] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

actos sociales de la empresa, etc." (Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, 2014, p.20).

Dicho lo cual es importante mencionar que si nos regimos por esta relación de causalidad entre acoso y trabajo debemos incluir en la consideración de acoso sexual aquellos comportamientos que, en el seno de la vida privada, se establecen por esa misma relación de causalidad y que implican intromisión en la vida personal de la víctima en momentos no laborales y/o a través de mecanismos no relacionados con el trabajo, pero que sin duda no se hubieran producido si no es por esa relación laboral o el ejercicio de sus funciones[5].

En relación a los sujetos que ejercen el acoso sexual en el ámbito laboral y, atendiendo a que este entorno se debe entender en sentido amplio, las personas acosadoras van más allá de los sujetos que trabajan en el centro de trabajo[6], de tal forma que lo importante es que el vínculo o relación entre responsable y víctima se establece por razón del desempeño del trabajo o profesión que se desarrolle[7].

Así, el entorno laboral se amplía para incluir no solo a personal del centro de trabajo o de la empresa en concreto, y en sus diferentes niveles jerárquicos, sino también a personas que tienen algún tipo de relación con la empresa, ya sean clientes, proveedores o empresas de servicios auxiliares, incluyendo al personal de las mismas. De hecho, se insiste en identificar claramente en los protocolos de actuación y prevención contra el acoso sexual a las personas cuyo deber de protección es responsabilidad de la empresa, y en ese sentido, esta responsabilidad abarca no solo el deber de proteger a las personas de la propia empresa frente a conductas de personal de plantilla, sino también el deber de protegerlas frente a conductas de personas externas vinculadas con la empresa, así como proteger a personas externas vinculadas

[5] Pensemos en comportamientos o conductas de acoso sexual que se realicen a través de llamadas o mensajes fuera del horario laboral, o se realicen físicamente fuera del entorno laboral amplio al que hacíamos referencia. Mencionar, por ejemplo, las situaciones de acoso u hostigamiento en el domicilio de la víctima o en su ámbito privado, en el que la persona acosadora se relaciona con la víctima por, y a causa de, la relación laboral que esta mantiene con la empresa a la que esté vinculada.

[6] Si bien para estos, y como recoge el *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo* en el trabajo del Instituto Vasco de la Mujer (2016), supone el incumplimiento contractual pudiendo dar lugar a despidos disciplinarios, tal y como determina el art. 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

[7] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

a la empresa[8]. En estos dos últimos casos, pensemos en servicios auxiliares contratados cuya plantilla se vincule con la empresa, pero también en personas usuarias y clientes.

Por otro lado, teniendo en cuenta la relación de causalidad entre acoso y trabajo indicada anteriormente, este no solo opera en el ámbito del desempeño efectivo de relaciones contractuales, sino que también abarcaría el contexto de acceso al empleo (entrevistas de trabajo, por ejemplo) y a la formación profesional durante el empleo y la ocupación[9] (como el personal en formación o en prácticas, entre otras figuras).

En cuanto a las víctimas hay un perfil claro: las mujeres, porque son ellas las que sufren el acoso sexual en el ámbito laboral en mayor medida que los hombres. Si bien el acoso sexual pueden sufrirlo tanto hombres como mujeres, la literatura científica y los diferentes estudios realizados establecen que son las trabajadoras las que lo sufren en mayor medida que los trabajadores, por lo que la aparente neutralidad reflejada en hablar de víctimas hombres y víctimas mujeres, invisibiliza el elemento que está en la base del problema: la estratificación de género y sus componentes esenciales, siendo la violencia contra la mujer uno de ellos.

Es así como el acoso sexual en el ámbito laboral conjuga varios elementos relacionados con la estratificación social en base al género, como son la posición diferente y desigual que las mujeres ocupan en el mercado laboral respecto a los hombres, el sexismo que aún opera en el ámbito de las creencias, ideas y costumbres, que redundan en que la igualdad legal no se traduzca automáticamente en igualdad efectiva y, relacionado con ello, el hecho de que las mujeres tengan más probabilidad de sufrir violencia sexual y acoso sexual en el entorno social más amplio, lo que también posibilita que el acoso sexual se produzca en el ámbito social más restringido como es el ámbito laboral.

Tal y como incide el Instituto de la Mujer (2006, p.1), el hecho de que el acoso sexual en el ámbito laboral tenga como principal víctima a la mujer es debido a que “su

[8] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.
[9] Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo 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 profesional, y a las condiciones de trabajo.

situación en el mercado laboral es claramente inferior respecto a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica profesional", aspectos que siguen plenamente vigentes en 2020. A estos hechos se une la prevalencia global del acoso sexual hacia la mujer en el ámbito social más amplio, así como su incidencia en el ámbito laboral. Atendiendo al informe de la FRA- Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014) sobre *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE*, "una de cada dos mujeres (55%) en la UE ha sido víctima de acoso sexual al menos en una ocasión desde los quince años de edad, y (…) una de cada cinco (21%) experimentó un incidente en los 12 meses previos a la entrevista" (p.31). Y en relación al ámbito laboral "entre las mujeres que han sido víctimas de acoso sexual al menos una vez en su vida desde los 15 años de edad, el 32% señalan que el autor pertenecía al entorno laboral (un superior, un compañero o un cliente)" (p.32).

Es así como en el acoso sexual en el ámbito laboral hay una clara relación de tres factores: la violencia contra las mujeres, un entorno laboral sexista, y un marco de abuso de poder, tanto jerárquico como de género (Instituto de la Mujer, 2006, p.9), y aunque la satisfacción sexual sea su finalidad inmediata, "el objetivo final es manifestar el poder de una persona sobre otra, habitualmente del hombre hacia la mujer, perpetuando de esta forma las estructuras de poder que existen todavía en nuestra sociedad" (Instituto Vasco de la Mujer, 2016, p.9).

Si bien los análisis y protocolos apuntan a la transversalidad del problema al conjunto de trabajadoras con independencia de variables asociadas, ya que el acoso sexual en el ámbito laboral puede afectar a la mujer en cualquier profesión, ámbito laboral o categoría profesional, incluso con diferentes niveles de renta o con niveles de formación[10], se identifican ciertos grupos de mujeres cuya situación pueden hacerlas más vulnerables a ser víctimas, lo que no significa que en todos los estudios se hayan llegado a las mismas conclusiones en cuanto a la prevalencia del acoso en ellas[11], pero

[10] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

[11] Debemos insistir en que la diversidad en los resultados de los estudios no permiten definir exactamente este perfil. Por ejemplo, si bien la edad parece estar presente en el perfil de víctima de acoso sexual, en otros estudios la relación no aparece. Véase en este sentido el estudio de Pernas, B., Olza, J., Román, M. y Ligero, J. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España,* promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO. También, en este análisis, la relación con otras características de las trabajadoras, como el estado civil, mostraba relación en el caso de mujeres separadas o divorciadas, pero no en las solteras y viudas al medir la

sí, al menos, advierten de la especial atención que se debe prestar a los siguientes aspectos: estado civil (por señalar mayor vulnerabilidad frente el acoso en mujeres solas con cargas familiares), sectores o ramas de actividad (por poder afectar en mayor medida a mujeres en ramas tradicionalmente masculinizadas), antigüedad en la empresa y estabilidad laboral (por afectar a jóvenes que acaban de conseguir su primer trabajo, o a mujeres con contratos eventuales y temporales), discapacidad, mujeres inmigrantes y minorías étnicas. También se indica la atención a la categoría profesional, ya que se señala su existencia en mujeres con alta cualificación o que ocupan un puesto directivo[12].

De los estudios realizados en España debemos comentar que no contamos con ninguno actual que haya centrado su atención en el acoso sexual en el ámbito laboral[13], y el último data del año 2007 y centrado en el País Vasco, por lo que no podemos informar sobre su prevalencia para años posteriores, ni a nivel nacional ni autonómico, aun cuando en conjunto[14] supongan una base sólida para este trabajo de investigación centrado en Extremadura y en su percepción desde el punto de vista de las trabajadoras. Tampoco contamos con mecanismos oficiales para cuantificar su prevalencia dada la ausencia de datos desagregados si atendemos a los datos facilitados por la Inspección

prevalencia, como tampoco mostraba relación la categoría profesional o la inestabilidad del empleo, incidiendo en la transversalidad del problema. Sí que encontraron diferencias en cuanto al hecho de tener contrato o no, "disparándose" las cifras de acoso en este último caso; un aspecto que no podemos tener en cuenta en nuestro estudio, donde las trabajadoras están vinculadas contractualmente con la empresa.

[12] Se identifica la prevalencia del acoso sexual en ciertos colectivos, como es el grupo de mujeres con alta cualificación o que ocupan un puesto directivo atendiendo al informe de 2014 de FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE:* "entre el *74% y el 75% de las mujeres con capacitación profesional o que ocupan un puesto directivo han sido objeto de acoso sexual a lo largo de su vida* (…) y *una de cada cuatro de estas mujeres se había enfrentado al acoso sexual en los 12 meses previos a la entrevista"*. Entre sus causas el informe cita su "*exposición a situaciones y entornos de trabajo en los que el riesgo de agresión es más elevado, así como que las mujeres profesionales pueden ser más conscientes de lo que es el acoso sexual*" (p.13).

[13] Si bien tenemos que hacer referencia a los incipientes estudios realizados en el ámbito universitario en España, como por ejemplo el realizado por Bosch, E., Ferrer, V., Navarro, C., Ferreiro, V. y Ramis, M.C. (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Pero tenemos que precisar que son pocas las trabajadoras representadas en el estudio, y mayor la presencia del grupo de alumnado. No obstante, se invita a su lectura como base a un análisis en profundidad del acoso sexual en este ámbito, junto al realizado recientemente por la Universidad Complutense de Madrid (2018). *Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad Complutense de Madrid*, en el que abarcan más aspectos de análisis en torno al acoso, incluyendo una variedad de informantes.

[14] De los escasos trabajos sobre el tema mencionamos el realizado por EMER Estudios (1994). *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Valencia: Institut de la Dona; el ya citado de Pernas, B., Olza, J., Román, M. y Ligero, J. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España,* promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.; el estudio realizado por INMARK Estudios y Estrategias para el Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica de Políticas de Igualdad, y el análisis centrado en el País Vasco de Ibáñez, M., Lezaun, Z., Serrano, M. y Tomás, G. (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C.A de Euskadi*. Deusto: Universidad de Deusto.

de Trabajo y Seguridad Social, ni los datos del Ministerio del Interior sobre violencia sexual[15].

Añadimos que las conclusiones de los diferentes estudios realizados en el ámbito español, ya sea a nivel nacional como autonómicos, no permiten realizar comparaciones dada la diversidad de especificaciones introducidas en las conductas objeto de análisis, los diferentes periodos de tiempo de referencia y los aspectos metodológicos (entre ellos, la ausencia de muestras representativas), incidiendo también en cifras de prevalencia diferentes. Dicho esto, señalamos que en aquellos estudios que han analizado tanto a trabajadoras como a trabajadores, las cifras obtenidas siempre son mayores en las mujeres, suponiendo el doble o un poco más incluso que la de los hombres (véase Pernas et al., 2000 e Ibáñez et al., 2007).

En nuestro caso de estudio, el planteamiento y objeto de investigación no es el de medir la prevalencia del acoso sexual en el ámbito laboral extremeño, sino abordar la percepción que, sobre el acoso sexual en este ámbito y sus aristas, tienen las trabajadoras del sector privado en esta región. Se trata de una aproximación pionera en Extremadura, pero además más actual que cualquier otra aproximación fuera de este territorio. Sin duda alguna, las conclusiones preliminares de este estudio deben servir para un posterior análisis en profundidad sobre el problema y, entonces sí, poder medir su prevalencia y extrapolar conclusiones al conjunto de las trabajadoras y trabajadores de la región.

[15] Para mayor detalle véase el análisis realizado en Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2): 199-219.

II. La percepción del acoso sexual en el ámbito laboral extremeño desde el punto de vista de las trabajadoras: una visión preliminar

El trabajo que se presenta analiza la percepción que del acoso sexual en el ámbito laboral tiene una muestra de trabajadoras del sector privado en Extremadura, como etapa previa a un necesario diagnóstico y abordaje completo del problema que incorporaría, necesariamente, tanto la visión de los trabajadores como la de los propios centros de trabajo, incluyendo la aplicación de muestreo representativo.

Se han logrado procesar 646 cuestionarios autoadministrados de trabajadoras en 50 centros de trabajo del sector privado en Extremadura. Se ha optado por esta estrategia dadas las limitaciones de tiempo (descansos) que podían tener las trabajadoras para contestar las preguntas de forma presencial. El trabajo de campo ha abarcado los meses de septiembre de 2019 a enero de 2020, teniendo que señalar los problemas encontrados a la hora de su suministro y recogida por parte de las Técnicas de Igualdad de CCOO, fundamentalmente porque ayuda no solo a valorar el arduo esfuerzo, sino a entender su utilidad para el abordaje posterior del fenómeno, sin olvidar que estos problemas pueden ser indicativos de reticencias a la hora de hablar del acoso sexual en el ámbito laboral.

El informe incluye tres bloques estructurados por materia. En el primer bloque se presenta la caracterización de la muestra atendiendo a una serie de variables personales, académicas y profesionales de las trabajadoras, entre las que se incluyen elementos que pueden incidir en situaciones de vulnerabilidad ante el acoso sexual. También se presenta la caracterización de la muestra atendiendo a aspectos relacionados con las propias empresas en las que prestan sus servicios, y que incidirían en el mismo aspecto apuntado. Entre ellas, se ha considerado si la empresa es feminizada o masculinizada, su tamaño, sector y subsectores a los que pertenecen.

En el segundo bloque se incide en cuestiones relacionadas con la discriminación por razón de sexo desde el punto de vista de las trabajadoras, con el objeto de incidir no solo en la experimentación subjetiva y personal de determinadas situaciones

relacionadas con este tipo de discriminación en el ámbito laboral, sino también identificar factores asociados a este proceso.

En el tercer bloque se aborda de lleno la percepción del acoso sexual por parte de las trabajadoras atendiendo a diversos aspectos. El cuestionario se estructuró de tal forma que el primer elemento de análisis fueran las ideas y creencias que sobre el acoso sexual tenían las trabajadoras, para centrarnos a continuación en las diferentes aristas del problema:

a. La identificación de los principales obstáculos que percibían las trabajadoras para denunciar un caso de acoso sexual en el ámbito laboral, junto con las consecuencias que pudieran tener en las mujeres víctimas sufrir esta situación de acoso.

b. Mecanismos de prevención y sensibilización frente el acoso sexual en las empresas, con el objeto de identificar el grado de extensión de las mismas a partir del conocimiento que tienen las propias trabajadoras sobre su existencia y/o puesta en práctica.

c. La percepción que tienen las trabajadoras sobre la importancia que sus empresas otorgan al acoso sexual.

d. Las reacciones de las trabajadoras ante la experiencia del acoso sexual en el ámbito laboral, con el objeto de identificar a los agentes claves de ayuda y apoyo en caso de ser víctima, así como la reacción de la trabajadora ante un caso hipotético de acoso sexual en el ámbito laboral hacia una compañera.

El tercer apartado de este bloque constituye el grueso del trabajo que se presenta. Partiendo de una serie de precisiones conceptuales en torno a las conductas concretas en las que se materializa el acoso sexual, y en el que abordamos sus especificidades atendiendo a los diferentes protocolos y estudios, el segundo elemento analizado ha sido la percepción que las trabajadoras tienen sobre el acoso sexual, pero materializado en conductas concretas. Todo ello con el objeto de identificar si, para ellas, estas conductas constituyen acoso sexual o no, y en caso afirmativo, el nivel de gravedad otorgado a cada una.

Recogida la percepción que tienen las trabajadoras sobre el acoso sexual, el tercer y cuarto elemento de análisis es la presencia y frecuencia de estas conductas allí donde trabajan, y si estas han sido padecidas por las trabajadoras.

Se ofrece también el análisis pormenorizado de situaciones concretas de acoso sexual sufridas y, a partir de esta identificación, se profundiza en el lugar y el tiempo en el que han ocurrido, la identificación de la persona o personas que ejercían el acoso sexual, la reacción de la víctima ante esas conductas y la respuesta encontrada por parte de la empresa. Por último, y para el conjunto de las trabajadoras, se les ha solicitado que indicaran aspectos que las empresas pudieran poner en práctica para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

Sin lugar a dudas, esta aproximación invita a una reflexión y análisis en profundidad sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, sirviendo de base para una futura y necesaria investigación que incorpore la perspectiva de los hombres y de los propios centros de trabajo y sus responsables, así como la aplicación de una triangulación metodológica que, partiendo de un muestreo representativo a nivel regional extremeño, incorpore también en su análisis técnicas de investigación cualitativas, permitiendo así perfilar en mayor detalle las aristas del problema.

1. Caracterización de la muestra

En este bloque pasamos a caracterizar la muestra atendiendo a una serie de variables personales, académicas y profesionales de las trabajadoras. Entre las variables personales se incluyen la edad, estado civil, número de hijos e hijas menores a cargo, discapacidad reconocida, nacionalidad, nivel de estudios y tamaño de la localidad de residencia. Atendiendo a las características profesionales, se incluyen en esta caracterización variables como la categoría profesional, tipo de contrato, jornada, antigüedad en la empresa y percepción de la estabilidad en la misma. En cuanto a los centros de trabajo donde prestan sus servicios, se detalla el sector o subsector al que pertenecen, si la empresa es feminizada o masculinizada atendiendo al número de trabajadores y trabajadoras en plantilla, y su tamaño. Su análisis en conjunto nos permite no solo abordar las características de la muestra de trabajadoras con las que trabajamos, sino ejemplificar también algunas de las características endógenas del mercado laboral extremeño desde la perspectiva de género.

1.1. Perfil personal

La edad promedio de las trabajadoras se aproxima a los 41 años y, en consonancia, la distribución de la muestra nos indica una menor presencia relativa de las trabajadoras más jóvenes, lo que es reflejo de una de las características del mercado de trabajo extremeño. Tal y como se observa en la tabla 1, las trabajadoras con edades comprendidas entre 25 y 34 años suponen el 26,8% de la muestra, mientras que las trabajadoras con edades entre los 35 y 44 años representan el 31,2%, entre los 45 y 54 años suponen el 22,5% de la muestra y un 13,8% son mayores de 55 años.

Tabla 1. Edad de las trabajadoras encuestadas (%)

Hasta 24 años	5,5
Entre 25 y 34 años	26,8
Entre 35 y 44 años	31,4
Entre 45 y 54 años	22,5
Más de 55 años	13,8

En relación al estado civil, son trabajadoras que viven en pareja, fundamentalmente casadas o con un reconocimiento formal del vínculo (49,2%), pero también en un tipo de convivencia carente de reconocimiento formal (18%). Por otro

lado, un 9,1% tienen pareja sin convivir con ella, un 12,9% son solteras sin pareja, un 8,9% están separadas o divorciadas y un 1,9% se encuentran en situación de viudedad. Si bien un factor de vulnerabilidad identificado en los estudios es el hecho de tener menores a cargo, no llegan a cuatro de cada diez (38,9%) las que se encuentran en esta situación.

Tabla 2. Estado civil de las encuestadas (%)

Soltera sin pareja	12,9
Soltera con pareja sin convivir	9,1
Soltera con pareja conviviendo	18,0
Casada/pareja de hecho	49,2
Separada o divorciada	8,9
Viuda	1,9

El cruce por edad nos muestra la particular lectura que desde la sociología del trabajo puede realizarse en lo referido a la maternidad, no solo a nivel extremeño sino también nacional. No es este el espacio para ahondar en ello, pero sabido es cómo, junto a otros factores, el mercado laboral dicta un diferimiento de la primera gestación (e incluso entre esta y las sucesivas) entre las más jóvenes, además de condicionar el número de nacimientos. Eso explicaría por qué solo un 3% de las menores de 25 años, un 17% de las menores de 35, pero más de un tercio de las mayores de 45 y dos de cada diez trabajadoras mayores de 55 años manifiestan tener hijos e hijas menores a su cargo. Edades tardías, en todo caso, pero cada vez más normalizadas para concebir. Igualmente explicaría las diferencias en el número de hijos e hijas a cargo (1,6) tan distinta de la que, seguramente, fue la de sus madres o abuelas a sus mismas edades.

Continuando con la caracterización de la muestra, un 6,7% de las trabajadoras indica tener algún tipo de discapacidad, y son muy escasas aquellas trabajadoras que no sean españolas. La inmensa mayoría de las encuestadas (98,6%) tienen nacionalidad española, casi las mismas que dicen haber nacido en España (98,4%), siendo muy escasas las que han nacido fuera, y de estos pocos casos la inmensa mayoría procede de otros países de la Unión Europea. Los países de nacimiento de los progenitores, ya sea la madre o el padre, confirman lo indicado anteriormente: el escaso peso de las trabajadoras extranjeras y extracomunitarias entre las consultadas, si bien estas son un poco más jóvenes (40,8 años de media frente a 41,1) que las nativas, la mayoría sin hijos o hijas menores a cargo, aunque las que sí tienen señalan una media de dos. Dicho esto,

señalar que la casi anecdótica representación de trabajadoras foráneas hace prácticamente poco útil cualquier análisis referido a la variable nacionalidad en las cuestiones planteadas.

Por localidades de residencia (véase tabla 3), casi dos terceras partes viven en ciudades de más de 50.000 habitantes, con una ligera tendencia, apenas perceptible, a que la edad media sea mayor en entornos urbanos y decrezca a medida que el tamaño de la localidad de residencia sea menor: 41,7 años en las tres principales ciudades (Badajoz, Cáceres y Mérida), 39,5 años en ciudades medias, 38,2 años en localidades de hasta 20.000 habitantes y 38,1 años en pueblos de menos de 5.000 habitantes.

Tabla 3. Distribución de la muestra en función del tamaño de la localidad de residencia (%)

Menos de 5.000 habitantes	9,0
Entre 5.000 y 20.000 habitantes	13,2
Entre 20.000 y 50.000 habitantes	14,0
Más de 50.000 habitantes	63,8

En cuanto al nivel de estudios más elevado alcanzado por las encuestadas, cabría destacar, sobre todo, su heterogeneidad. Reduciendo las categorías formativas para una comprensión más rápida (tabla 4), puede observarse que más de un tercio de las trabajadoras dicen haber concluido estudios universitarios, fundamentalmente grados superiores (licenciatura, grado o postgrado), una de cada cuatro cursó estudios de Formación Profesional (más de grado superior que medio) y casi con ese mismo peso indican un nivel de estudios de Educación Secundaria. En los extremos, un 3,6% no posee estudios primarios y un 6,6% cuenta con estudios de postgrado.

Tabla 4. Nivel de estudios (%)

Estudios primarios completos e incompletos	15,8
Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato	23,0
F.P. Grado Medio Superior	25,5
Estudios Universitarios medios	13,3
Estudios Universitarios superiores (Grados, Licenciaturas y postgrados)	22,3

Con todo, y teniendo en cuenta que la enseñanza secundaria es obligatoria desde hace 25 años, llama la atención el elevado porcentaje de trabajadoras que indica contar únicamente con un nivel educativo básico: en concreto, una de cada tres del grupo de las mayores de 45 años, añadiendo el hecho de que un 7,6% de ese grupo no concluyó

la primaria. En realidad, podemos estar ante una de las consecuencias de las elevadas tasas de fracaso escolar en la región.

Obviamente, la variable edad tiene aquí un peso destacado tal y como muestra el análisis de correlación, al señalar una clara tendencia a la existencia de un mayor nivel formativo entre las más jóvenes. Valga tan solo un dato: casi la mitad de las menores de 35 años (48,8%) dicen contar con algún título universitario de grado o postgrado por solo una de cada cinco mayores de 45 años (20,2%). Además de la mencionada obligatoriedad de la educación secundaria, factores como la democratización del acceso a la Universidad unida a una creciente "titulitis", la escasez en la oferta de trabajo o la elevación de los requisitos de entrada y permanencia en el mercado laboral, contribuirían a explicar por qué las más jóvenes acumulan más formación aun no siendo esta siempre necesaria para su desempeño profesional. Por otro lado, la escasez de oportunidades legítimas también explicaría la influencia del municipio en la formación. El análisis refleja una correlación de signo negativo entre el tamaño de la localidad y el nivel de estudios alcanzado que apunta a una tendencia a superar etapas formativas en aquellos lugares donde la oferta de trabajo es menor.

1.2. Perfil laboral y contractual

En relación a los sectores de actividad, un 81,8% de las encuestadas trabajan en empresas pertenecientes al sector servicios, un 6,6% a la industria, un 10,3% a la agricultura y un 1,3% a la construcción. Quedando patente el peso del sector terciario, de las empleadas en dicho sector, casi tres de cada diez lo están en áreas de servicios sociales y asistenciales y en una proporción similar son tele-operadoras, dos de cada diez se insertan en trabajos de limpieza, una de cada diez en educación e investigación y las menos en hostelería (6,9%) o comercio (2,3%).

Tabla 5. Distribución de las trabajadoras por sector de actividad (%)

Agricultura	10,3
Industria	6,6
Construcción[16]	1,3
Servicios	81,8

[16] El escaso número de trabajadoras de este sector en la muestra nos lleva a no poder considerarlas plenamente en los análisis bivariados del estudio.

Por tamaño de la localidad de residencia cabe señalar, lógicamente, un mayor peso de las empleadas en la agricultura en las localidades más pequeñas, así como una mayor presencia de las empleadas en la industria en las localidades más grandes. La proporción de empleo en los servicios es, en cambio, mayor entre las que residen en localidades de entre 5.000 y 20.000 habitantes. Con todo, la mitad de la muestra se corresponde con trabajadoras de servicios residentes en las tres capitales.

Tabla 6. Trabajadoras por sector de actividad y localidad de residencia (%)

	< 5.000	5.000-20.000	20.000-50.000	> 50.000
Agricultura	15,1	8,9	8,3	10,8
Industria	3,8	2,5	3,6	8,2
Construcción	1,9		1,2	1,6
Servicios	79,2	88,6	86,9	79,4

Atendiendo al nivel de estudios, las trabajadoras más formadas aparecen en menores porcentajes en el sector servicios (75,7%) y, sin embargo, cuentan con una mayor presencia en el agrario (16,4%).

Tabla 7. Trabajadoras por sector de actividad y nivel de estudios alcanzado (%)

	Primarios	Secundarios	Formación profesional	Universitarios Medios	Universitarios Superiores
Agricultura	10,0	5,6	9,3	10,6	16,4
Industria	8,0	7,6	6,2	2,4	6,4
Construcción		1,4	1,2	2,4	1,4
Servicios	82,0	85,4	83,3	84,7	75,7

En relación al tamaño de la empresa[17], un 12,8% de las trabajadoras prestan sus servicios en empresas de menos de 50 personas en plantilla, un 19,5% en empresas de entre 50 y 80 personas en plantilla, un 14,1% y un 16,2% trabajan en empresas de entre 80 a 119 y 120 a 149 empleados/as respectivamente y, finalmente, un 37,4% de las trabajadoras pertenecen a empresas que cuentan con 150 o más personas en plantilla. Un 78,9% trabaja en empresas feminizadas atendiendo a la proporción de mujeres y hombres en plantilla y un 21,1% en empresas masculinizadas atendiendo a esta conceptualización.

[17] Señalamos que este análisis no sigue el criterio al uso para diferenciar pequeñas, medianas y grandes empresas en función del número de personal de plantilla.

Tabla 8. Trabajadoras según el tamaño de la empresa medida en número de personal empleado (%)

Menos de 50	12,8
50 a 79	19,5
80 a 119	14,1
120 a 149	16,2
150 o más	37,4

Por categoría profesional y prescindiendo de aquellos casos en los que no se especifica la misma, casi la mitad de las trabajadoras (48,6%) indican estar ocupadas en puestos de cualificación, un tercio son trabajadoras no cualificadas y algo menos de una de cada cinco (17,7%) son directivas, técnicas, profesionales o mandos intermedios[18]. En concreto, la distribución es la que muestra la tabla 9. Apenas un par de casos en puestos de dirección y muy pocos entre los mandos intermedios son reflejo de la existencia de una importante brecha de género en el empleo asalariado entre nuestras trabajadoras, indicativo en todo caso de lo que sucede en el mercado regional extremeño.

Tabla 9. Trabajadoras por categoría profesional (%)

Directivas	0,3
Técnicas y profesionales	13,6
Mandos intermedios	3,8
Administrativas	8,0
Comerciales	15,2
Trabajadoras cualificadas	24,6
Trabajadoras no cualificadas	32,7
Otras	1,9

Los datos reflejan, igualmente, el vínculo directo entre categoría profesional y formación (tabla 10). El análisis de correlación confirma de manera muy significativa cómo la categoría profesional en el puesto ocupado se corresponde con los niveles formativos. El cruce entre las dos variables es tremendamente explícito en algunos casos. Así, por ejemplo, cabe señalar cómo casi la totalidad de las empleadas con estudios inferiores a secundaria ocupan puestos para los que no se requiere una especial cualificación (97%), una cifra que se reduce a la mitad (49%) entre las que cuentan con

[18] Los datos de ocupación, que no de trabajo asalariado, de la EPA (4º trimestre de 2019) nos indican la existencia de una de cada cuatro trabajadoras en Extremadura en puestos de responsabilidad (25,1%), tres de cada cinco serían trabajadoras cualificadas (59,1%) y bastantes menos (15,6%) las no cualificadas.

estudios de secundaria. La presencia de ambos grupos de trabajadoras en puestos de decisión es meramente anecdótica.

Tabla 10. Trabajadoras por categoría profesional y nivel de estudios (%)

	Primarios	Secundarios	Formación Profesional	Universitarios medios	Universitarios superiores
Directivas				1,2	0,7
Técnicas y profesionales		0,7	3,7	28,2	39,4
Mandos intermedios	1,0	0,7	1,9	8,2	7,7
Administrativas		9,1	10,5	14,1	6,3
Comerciales	2,0	16,1	17,9	12,9	21,8
Trabajadoras cualificadas		23,1	45,7	29,4	16,2
Trabajadoras no cualificadas	97,0	49,0	19,1	3,5	3,5
Otras		1,4	1,2	2,4	4,2

En el lado opuesto, las mejor formadas, las que cuentan con formación universitaria, son las que copan los puestos de decisión, pero se desprende, no obstante, que para ocupar trabajos de cualificación contar con estudios de formación profesional es una garantía, ya que tres de cada cuatro de las trabajadoras que dicen tenerlos también desempeñan ocupaciones cualificadas.

Que la cualificación y el acceso a puestos de responsabilidad no es únicamente una cuestión de formación académica es una obviedad, y así se podría desprender de un análisis bivariado incluyendo la edad. El hecho de que se observe una correlación de signo positivo entre esta y la categoría profesional nos recuerda que, tanto el acceso a los puestos de responsabilidad es habitual por la vía de la promoción, como también que la cualificación se puede obtener durante el desempeño laboral, siendo el tiempo un factor esencial en ambos casos.

Una de las características principales de los actuales mercados de trabajo en general, y de España y Extremadura en particular, es su creciente segmentación. En la estructura de dicha segmentación, la dualidad entre personal indefinido y temporal suele tomarse como frontera de la precarización y de lo que han venido a catalogar como una nueva clase social, el *precariado* (véase Standing, 2014)[19]. Si en España el

[19] Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un "concepto espurio". *Sociología del trabajo,* 82, 7-15. Tal y como indica este autor: "A diferencia de lo que es común en el proletariado, el precariado tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias" (p.8).

72,6% de las asalariadas cuentan con un contrato indefinido, en Extremadura dicha cifra es notablemente menor: 64,6%, o lo que es lo mismo, 8 puntos porcentuales más de contratación inestable.

Como puede observarse en la tabla 11, la distribución de este estudio no reproduce la proporción real entre trabajadoras estables y temporales, pero sí refleja, en cambio, tanto la importancia relativa del trabajo precario como la fragmentación contractual existente en la región. Junto a un 56,5% de indefinidas, destaca, entre el resto de figuras temporales, el número de contratadas en la modalidad "fijo discontinuo" (18,5%), "por obra y servicio" (9,1%) y de "contrato temporal" (8%), además de la existencia de otras formas contractuales temporales (hasta ocho) con un pequeño número de casos.

Tabla 11. Trabajadoras por tipo de contrato (%)

Contrato indefinido	56,5
Contrato temporal	8,0
Fijo discontinuo	18,5
Por obra y servicio	9,1
Eventual	1,4
De interinidad	0,6
De relevo	0,6
Formación y aprendizaje	1,0
Prácticas	0,8
Contratos ETT	3,3
Otras	0,2

Un análisis de la muestra a propósito de esa dicotomía contractual que distingue entre trabajadoras indefinidas y temporales (tabla 12), permite observar que las asalariadas más precarias son las más jóvenes, dado que algo más de ocho de cada diez menores de 25 años trabajan bajo alguna forma de contratación temporal. La estabilidad va incrementándose con la edad, de tal forma que en la cohorte de entre 35 a 44 años la contratación indefinida es la señalada por casi siete de cada diez trabajadoras. No obstante, a partir de los 45 años la relación entre el contrato estable y los temporales se reduce en los dos siguientes tramos etarios.

Tabla 12. Trabajadoras por tipo de contrato indefinido o temporal según distintas variables (% fila)

	C. Indefinido	C. Temporal
Edad		
Hasta 24 años	17,6	82,4
Entre 25 y 34 años	44,3	55,7
Entre 35 y 44 años	68,8	31,3
Entre 45 y 54 años	64,0	36,0
Más de 55 años	60,7	39,3
Hijos e hijas menores a cargo		
Sí	61,0	39,0
No	53,8	46,2
Nacionalidad		
Española	57,1	42,9
Extranjera	25,0	75,0
Formación		
Primaria	40,2	59,8
Secundaria	58,7	41,3
F. Profesional	58,5	41,5
E. Univ. medios	74,4	25,6
E. Univ. superiores	53,2	46,8
Sector de actividad		
Agricultura	54,1	45,9
Industria	46,3	53,7
Construcción	87,5	12,5
Servicios	56,9	43,1
Tamaño de la empresa		
Menos de 50	77,6	22,2
50 a 79	77,6	22,2
80 a 119	43,4	56,6
120 a 149	61,5	38,5
150 o más	42,5	57,5
Categoría profesional		
Directivas, técnicas, profesionales y mandos	67,3	32,7
Trabajadoras cualificadas	60,8	39,2
Trabajadoras no cualificadas	46,2	53,8

En una sociedad donde el empleo es norma social y su eje vertebrador, la estabilidad laboral es un factor fundamental a la hora de estructurar la vida en el terreno personal y familiar. Es obvio que en las sociedades postindustriales el tamaño de la familia lo condiciona o lo determina. Con los datos que aquí se manejan no resulta posible establecer el grado de esa influencia, pero lo que sí se puede constatar es que el número de trabajadoras que tienen hijos e hijas menores a cargo es mayor entre

aquellas que cuentan con un contrato estable: entre quienes tienen esta responsabilidad, seis de cada diez también cuentan con un contrato indefinido (61%), y entre quienes no tienen hijos e hijas menores a cargo se observa una precariedad mayor, ya que se reduce al 53,8% quienes indican contar con un contrato indefinido.

Como ya se ha señalado, son muy pocas las trabajadoras extranjeras en esta consulta, de tal forma que no se pueden extraer conclusiones sólidas respecto de la variable nacionalidad. No obstante, señalamos que la precariedad es más alta entre esas no nacionales: una de cada cuatro indica tener contrato indefinido frente al 57,1% de las españolas.

Por otro lado, y aunque el hecho de contar con un nivel de estudios mayor no es garantía de estabilidad laboral, se puede afirmar que al menos sí la favorece. La contratación indefinida es más baja entre las trabajadoras que no han superado la educación secundaria (dos de cada cinco), y en el resto la estabilidad supera ampliamente la mitad, casi tres de cada cinco para aquellas con estudios secundarios o de formación profesional concluidos y, sobre todo, para tres de cada cuatro trabajadoras con estudios universitarios medios. Señalamos, no obstante, que el nivel de estabilidad contractual de las tituladas universitarias superiores está por debajo de la media (53,2%). Aspectos como las particulares exigencias de las ocupaciones desempeñadas, la sobrecualificación y las expectativas de demandantes y oferentes de trabajo podrían ayudar a explicar las causas de una precariedad mayor entre tituladas universitarias superiores que entre trabajadoras que no cuentan con estudios universitarios.

Por lo que se refiere a la cualificación, la relación con el tipo de contratación es aún más clara. Podría decirse que, en general, las trabajadoras más estables son aquellas que, en principio, cuentan con mayor cualificación. Así, dos de cada tres de las que ocupan puestos de dirección, técnicos o de mando, así como las profesionales, (entendiendo que existe una cualificación específica inherente a su actividad laboral), y tres de cada cinco trabajadoras cualificadas dicen contar con un contrato indefinido. Por el contrario, bastante más de la mitad de las trabajadoras no cualificadas (53,8%) está contratada de forma temporal.

Por sector de actividad, las trabajadoras más precarias las encontramos en la industria y las que menos, quizás por su perfil más técnico, en la construcción, mientras que las empleadas en el sector servicios o en la agricultura estarían en la media. Por tamaño de la empresa, aquellas que trabajan en empresas con menos de ochenta personas en plantilla señalan una mayor estabilidad laboral, de tal forma que tres de cada cuatro tienen contratación indefinida. Un aspecto que contrasta con las empresas más grandes, donde tres de cada cinco trabajaría con contratos temporales, posiblemente por una mayor flexibilidad contractual y una elevada rotación del personal. De hecho, el análisis bivariado muestra una correlación de signo positivo entre el tipo de contrato y el tamaño de la empresa, de tal forma que la precariedad crecería a medida que lo hace el número de personas en plantilla.

Vistos los datos, el perfil de asalariada con contrato indefinido más frecuente es el de una trabajadora bien formada (pero no en exceso) y con cualificación, de entre 35 y 44 años y con menores a cargo. El perfil más precario, en cambio, está más próximo al de una joven menor de 25 años, sin menores a cargo y de formación y cualificación escasas.

Además de la modalidad contractual, también el tipo de jornada puede ser un indicador de precariedad laboral, y no solo cuando su duración informal no se retribuye convenientemente sino, igualmente, cuando su duración formal es por un tiempo inferior al deseado, de ahí que sea pertinente detenerse en el tiempo que las trabajadoras señalan trabajar a diario.

Casi dos de cada tres trabajadoras señalan tener jornada a tiempo completo[20] (tabla 13). Ahora bien, entre las que trabajan a tiempo parcial solo una tercera parte (36,6%) lo hacen por elección, mientras que el resto, algo más de una de cada cinco empleadas, desearían trabajar a tiempo completo. O lo que es lo mismo, únicamente una minoría (12,6%) demanda voluntariamente una jornada reducida.

[20] La EPA (4º trimestre de 2019) señala una distribución de la ocupación de las mujeres en Extremadura del 73,3% para el trabajo a tiempo completo y del 26,7% para el trabajo a tiempo parcial.

Tabla 13. Trabajadoras por tipo de jornada laboral (%)

Tiempo completo	65,6
Tiempo parcial elegido voluntariamente	12,6
Tiempo parcial, pero le gustaría trabajar a tiempo completo	21,8

Además de lo más habitual, trabajar a jornada completa es lo más deseado, por lo que debemos indagar en el perfil de aquellas trabajadoras que están fuera de dicha modalidad. Así, podría decirse que entre las que eligen trabajar en jornada a tiempo parcial, la mitad de ellas tienen entre 35 y 44 años, la mayoría (siete de cada diez) son trabajadoras que conviven en pareja con vínculos formales, y la misma cifra tienen hijos e hijas menores a cargo y viven en alguna de las tres capitales de la región. Además, la mitad trabajan en empresas de más de 150 personas en plantilla y apenas unas pocas (3,9%) en empresas pequeñas, tres de cada cuatro están empleadas en el sector servicios y tres de cada cinco son trabajadoras cualificadas.

Entre las que trabajan a tiempo parcial pero desearían hacerlo a tiempo completo, dos de cada cinco son menores de 35 años, dos mayores de 45 y una estaría entre esas edades. Por otra parte, tres de cada cinco viven en pareja, dos con vínculos formales y una en simple convivencia, tres de cada cuatro no tiene hijos o hijas menores a cargo, y siete de cada diez vive en alguna de las tres capitales. Finalmente, dos de cada cinco están ocupadas en las empresas más grandes y en torno al 15% en las pequeñas, la gran mayoría (85%) en el sector terciario y la mitad de ellas son trabajadoras cualificadas.

En ambos casos la formación alcanzada no resulta una variable que pueda asociarse a la voluntariedad o no respecto de la jornada parcial. En cambio, el tener hijos e hijas a cargo posiblemente sí pueda contribuir a la preferencia por una jornada laboral más reducida de la misma forma que no tener tal responsabilidad y, además, en edades más jóvenes o más maduras apunta a una precarización del empleo entre aquellas trabajadoras que desearían poder contar con jornada a tiempo completo. Lo que es evidente es que la fórmula del tiempo parcial es, entre las trabajadoras, principalmente urbana y del sector servicios.

En cuanto a la distribución horaria del trabajo, casi la mitad (49%) dicen estar ocupadas en jornada continuada de mañana y casi una de cada cinco (19,1%) en jornada

partida de mañana y tarde. La distribución de aquellas otras que trabajan exclusivamente de tarde o a turnos es casi idéntico (en torno al 14%), mientras que el trabajo exclusivamente de noche es anecdótico.

Tabla 14. Trabajadoras según la distribución horaria de su jornada laboral (%)

Siempre de mañana	49,0
Siempre de tarde	14,0
Siempre de noche	1,1
A turnos (mañana-tarde-noche)	14,3
Partida mañana y tarde	19,1
Otras	2,4

Como quiera que la estructura del tiempo de trabajo es también un elemento sobre el que se construye la precariedad, tanto por una excesiva rigidez como por una desmesurada flexibilidad, las respuestas de las trabajadoras en este sentido tienen importancia más allá de un mero recuento estadístico. Podría decirse que las más jóvenes tienen, en general, horarios menos apetecibles. Así, mientras casi una de cada tres menores de 35 años tiene jornada continuada de mañana, en los dos segmentos de edad siguientes, hasta 44 años y de ahí en adelante, esa cifra aumenta a casi la mitad y a casi dos de cada tres empleadas, respectivamente. No solo son las que menos se benefician de los, en principio, mejores horarios, sino que también son más las jóvenes las que copan los menos atractivos: suponen el 64,4% de las empleadas en turno de tarde, el 57,1% de todas las que trabajan en el de noche y más de un tercio de las que trabajan en horario partido o por turnos rotativos (36%).

Aquí, el nivel de estudios alcanzado, en cambio, no es especialmente relevante si bien se podrían destacar dos datos. En primer lugar, y aunque en las jornadas exclusivamente de mañana conviven trabajadoras de manera más o menos equilibrada con distintos niveles formativos (aunque algo más las que poseen un título universitario), cuatro de cada cinco de las que solo cuentan con estudios primarios están empleadas en dicho horario. Por otra parte, las empleadas con formación universitaria son las que más participan, de todas las trabajadoras, del horario partido de mañana y tarde. Siguiendo esa misma tendencia, se observa que tres de cada cuatro empleadas sin cualificación trabajan en el horario de mañana y que la jornada partida, en cambio, es cosa de quienes ocupan puestos de responsabilidad (para un 44% de ellas).

En cuanto a la estabilidad laboral y el tipo de jornada laboral señalamos que las empleadas temporales doblan al de indefinidas en turnos de tarde, y que la tendencia se invierte en la jornada partida.

Por sector de actividad, la mitad de las empleadas en la industria y los servicios trabaja en turno de mañana, aunque son bastante menos las que lo hacen en jornada partida de mañana y tarde: aproximadamente una y dos de cada diez respectivamente.

Tabla 15. Trabajadoras según la distribución horaria de su jornada laboral por sector de actividad (%)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Siempre de mañana	42,2	50,0	37,5	50,3
Siempre de tarde	15,6	20,0		13,4
Siempre de noche				1,4
A turnos (mañana-tarde-noche)	12,5	20,0	25,0	13,9
Partida mañana y tarde	25,0	10,0	37,5	18,7
Otras	4,7			2,4

Cabe detenerse en un detalle de la vida laboral de las trabajadoras, como es la antigüedad en la empresa. Como puede apreciarse en la tabla 16, casi la mitad de ellas (48,1%) dicen llevar en la empresa más de 10 años. El resto se distribuyen entre un tiempo menor, siendo el porcentaje más alto, casi un 16%, el de aquellas con una antigüedad de entre uno y cinco años.

Tabla 16. Trabajadoras por antigüedad en la empresa (%)

Menos de seis meses	11,7
Entre 6 meses y 1 año y medio	10,5
Entre 1 año y medio y 5 años	15,8
Entre 5 y 10 años	13,9
Más de 10 años	48,1

Obviamente, la antigüedad en la empresa tiene que ver con la edad, pero también con otras variables (véase tabla 17). En el caso del nivel educativo y la cualificación la relación es evidente, de tal manera que hay una conexión positiva entre ambas variables y el tiempo de permanencia en la empresa. También se observa la existencia una de correlación del mismo signo, lógica por otra parte, respecto de la jornada laboral, que vendría a indicarnos una mayor compatibilidad de contratos a tiempo parcial en trabajadoras noveles que en las más veteranas.

Tabla 17. Trabajadoras por tipo de antigüedad en la empresa según distintas variables (%)

	< 6 meses	De 6 meses a 1,5 años	1,5 a 5 años	5 a 10 años	> 10 años
Sector de actividad					
Agricultura	15,4	10,8	15,4	13,8	44,6
Industria	10,0	12,5	17,5	7,5	52,5
Construcción	12,5		12,5	12,5	62,5
Servicios	11,3	10,6	15,6	14,4	48,1
Categoría profesional					
Directivas, técnicas, profesionales y mandos	9,9	12,6	13,5	18,0	45,9
Trabajadoras cualificadas	16,1	11,5	19,3	11,1	42
Trabajadoras no cualificadas	6,3	6,3	11,2	16,5	59,7
Tipo de contrato					
Indefinido	1,1	5,1	14,7	17,2	61,9
Temporal	25,7	16,4	16,7	10,0	31,2
Jornada habitual					
Siempre de mañana	6,9	6,5	11,8	16,3	58,5
Siempre de tarde	38,6	13,6	21,6	3,4	22,7
Siempre de noche		57,1	28,6		14,3
A turnos	10,0	14,4	16,7	14,4	44,4
Partida mañana y tarde	7,5	12,5	20,0	17,5	42,5
Otras	6,7	6,7	13,3	6,7	66,7

En los servicios, donde cabe recordar que se concentran cuatro de cada cinco trabajadoras de la muestra, se reproduce casi exactamente la distribución del conjunto respecto al tiempo en la empresa. Curiosamente, es entre las empleadas no cualificadas donde se señala una mayor proporción de las más antiguas (tres de cada cinco) e, igualmente, una menor de las más noveles (6,3%). Por su parte, de cada cinco empleadas cualificadas, aproximadamente dos indican una antigüedad superior a diez años y una entre dieciocho meses y cinco años, mientras que un 16,1% aún no llevaría ni seis meses en la organización. Por tipo de contrato, y como era de esperar, las indefinidas son también las que más tiempo llevan trabajando: tres de cada cinco llevan más de diez años y únicamente alrededor de un 6% menos de un año y medio. Entre las empleadas en cualquiera de las modalidades temporales, en cambio, una de cada cuatro no supera los seis meses de antigüedad, si bien lo más sorprendente es que casi un tercio esté en precario con más de diez años en la empresa, cifra que llega a dos de cada cinco para un tiempo superior a cinco años, con lo que podría confirmarse la existencia de una precariedad estructural consolidada.

Enlazando con lo anterior y para finalizar este apartado introductorio, veamos qué nos dicen las trabajadoras respecto a cómo perciben su propia estabilidad laboral (tabla

18). Un 62,4% señala su estabilidad y un 9,4% considera su situación como muy estable. Por el lado de las menos optimistas, y atendiendo a los meses en los que se produjo el trabajo de campo, únicamente un 5% no veía nada estable su situación laboral y un 23% la veía poco estable.

Tabla 18. Percepción de la estabilidad en el empleo de las trabajadoras (%)

Nada estable	5,0
Poco estable	23,1
Estable	62,4
Muy estable	9,4

Como cabría esperar, tanto la edad como, sobre todo, la antigüedad en la propia empresa son dos factores que favorecen la percepción de estabilidad: cuantos mayores sean, mejores perspectivas subjetivas de conservación del empleo. También la formación, tomada como nivel de estudios terminados, opera claramente en el mismo sentido. En cambio, la categoría profesional o el tamaño de la empresa, aparecen como irrelevantes.

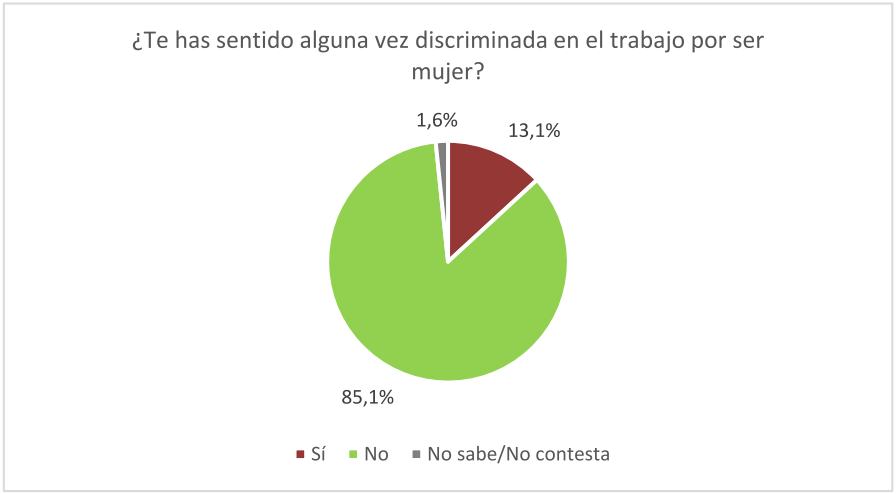
Por sector de actividad, la estabilidad es percibida en mayor mediada por las trabajadoras de la agricultura (77,5%), mientras que en la construcción, un espacio laboral poco feminizado, la cifra es sensiblemente más baja (62,5%). Claro que donde más polarización se observa en el cruce de datos es respecto a la variable contratación, ya que informa directamente, y no de manera subjetiva, sobre la propia estabilidad o precariedad de la trabajadora. En efecto, mientras que el 83,7% de las trabajadoras con contrato indefinido señalan percibir estabilidad en su trabajo, únicamente la aprecian el 57,8% de aquellas que cuentan con algún tipo de contrato temporal. Pasa con la modalidad contractual pero también con el tipo de jornada laboral: perciben su empleo como estable el 78,3% de quienes trabajan a tiempo completo, el 67,5% de quienes lo hacen a tiempo parcial elegido de manera voluntaria y en menor medida, un 55,9%, de las que lo hacen a tiempo parcial pero desearían trabajar a tiempo completo.

2. Discriminación por razón de sexo: percepción y factores claves

En este apartado abordamos cuestiones relacionadas con la discriminación por razón de sexo y la percepción subjetiva que las trabajadoras tienen de tal discriminación. Estas cuestiones hacen referencia a la empresa en la que trabajan, siendo presentadas en el cuestionario con una pregunta general, así como con el planteamiento de situaciones concretas en las que debían señalar si estas les había ocurrido en la empresa.

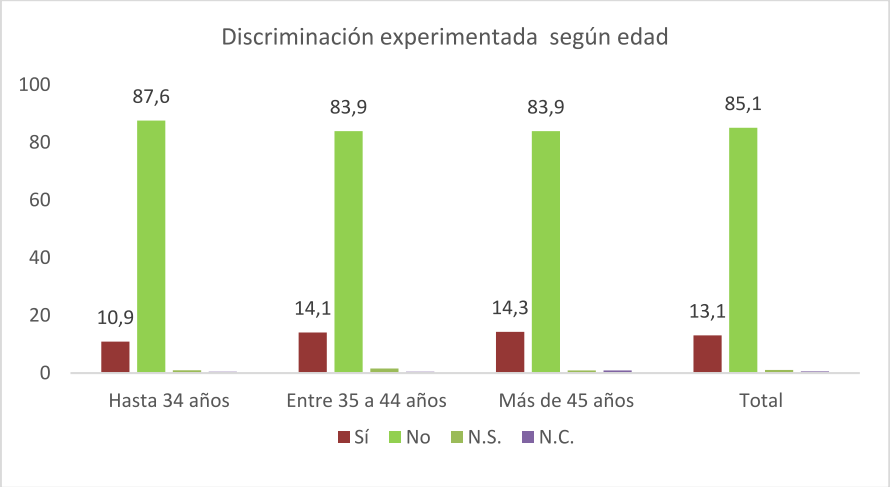
Los datos nos muestran como la gran mayoría de las trabajadoras, el 85,1%, no se han sentido discriminadas por el hecho de ser mujer, y quienes sí han sentido tal discriminación suponen un 13,1% de la muestra.

Gráfico 1. Percepción de la discriminación por razón de sexo (%)



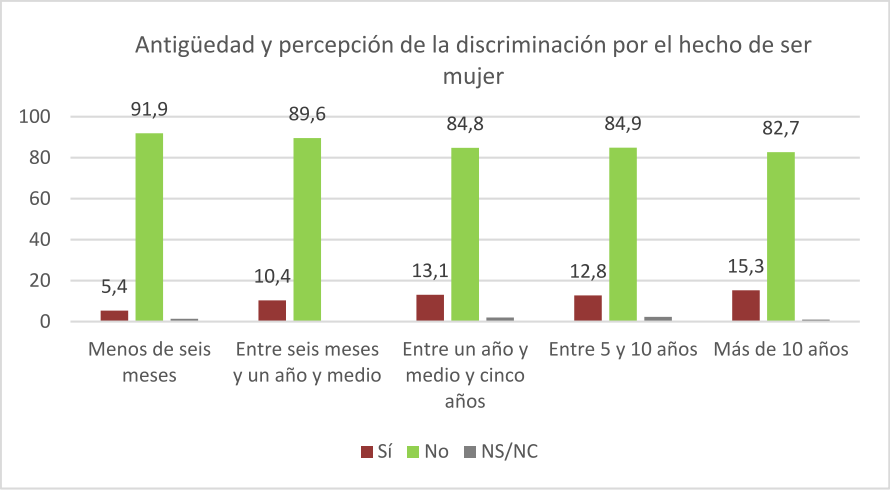
Centrándonos en quienes sí señalan haber sido discriminadas por razón de sexo, es de importancia cruzar esta variable con otras que nos ayuden a comprender el marco en el que estas situaciones es más probable que aparezcan. Aunque no hay grandes diferencias, podemos señalar cómo el porcentaje de quienes han sentido esa discriminación se incrementa con la edad, de tal forma que el hecho de sentirse discriminada es menor en las trabajadoras de menos de 34 años (10,9%) para aumentar en trabajadoras de más edad: 14,1% en aquellas que tienen entre 35 y 44 años y 14,3% en aquellas que tienen más de 45 años.

Gráfico 2. Percepción de la discriminación por razón de sexo según edad (%)



No encontramos diferencias sustanciales en cuanto al estado civil, como tampoco en función de tener hijos e hijas menores a cargo, pero sí en relación a otros factores relacionados con la trabajadora y con las características de la empresa. Si se observaba que la percepción de la discriminación aumentaba con la edad, podemos decir que se relaciona también con la antigüedad en la empresa, siendo las más veteranas las que indican haber sentido esta discriminación en mayor medida que las noveles.

Gráfico 3. Percepción de la discriminación por razón de sexo en función de la antigüedad (%)



Otros factores muestran la intersección de elementos que inciden en una mayor percepción de la discriminación, como es el caso de tener una discapacidad. Así, entre las trabajadoras que tienen discapacidad, el 17,5% afirma haberse sentido discriminada por el hecho de ser mujer en su empresa, frente al 12,4% de las trabajadoras que no tienen discapacidad y reconocen haber padecido esta situación.

Por nivel de estudios, las trabajadoras con estudios universitarios superiores son quienes indican en mayor porcentaje haberse sentido discriminadas por el hecho de ser mujer (un 19,9%), frente al resto de categorías contempladas. En una proporción sólo algo menor lo manifiestan las trabajadoras que señalan tener educación secundaria obligatoria y bachillerato. Además, son las trabajadoras que ocupan las categorías profesionales superiores y más cualificadas (18,2%), pero junto a las no cualificadas (16,2%), quienes indican esta situación en mayor medida que las trabajadoras cualificadas (8,5%). También lo son quienes tienen contratos indefinidos (16,2%) frente al resto de modalidades de contratación temporales (8,8%), con contratos a tiempo completo (15,1%) frente a quienes trabajan a tiempo parcial elegido voluntariamente (7,6%). Indicar que aquellas que trabajan a tiempo parcial no elegido voluntariamente señalan en mayor medida (10,3%) haberse sentido discriminadas por el hecho de ser mujer que las que lo eligen.

Por otro lado, cabe mencionar que la turnicidad también arroja diferencias entre las trabajadoras frente al hecho de sentirse discriminada por ser mujer. Quienes trabajan solo de mañana o solo de tarde indican porcentajes inferiores frente al resto de modalidades, siendo en mayor medida percibida la discriminación entre aquellas que trabajan en jornada partida mañana y tarde (22,9%) y quienes trabajan a turnos mañana-tarde-noche (18%). Es indicativo, por otro lado, que la percepción de la discriminación por razón de sexo disminuya a medida que la trabajadora percibe mayor estabilidad en la empresa: si entre quienes señalan la ausencia de estabilidad en su empleo un 28,1% indica haber sentido discriminación por razón de sexo, este porcentaje se va reduciendo para pasar a ser considerado así por un 8,3% de las trabajadoras que perciben su empleo como muy estable.

Centrándonos en las características de la empresa, y por sectores de actividad, es en la industria (29,3%) y en la construcción (37,5%) donde los porcentajes de trabajadoras que indican haber sentido discriminación por razón de sexo se elevan. Si bien el número de trabajadoras de la muestra pertenecientes al sector de la construcción es muy escaso no permitiendo establecer conclusiones más rotundas, en el caso de la industria los datos sí nos lo permiten, existiendo hasta casi 20 puntos

porcentuales de diferencia entre este sector respecto a la agricultura (9,4%) y al sector servicios (11,8%).

También señalamos la percepción de la discriminación por razón de sexo mayor en las empresas de menor tamaño, fundamentalmente en las de menos de 50 personas en plantilla (28,6%) y en las que tienen entre 50 a 79 personas (22,2%), para reducirse este porcentaje a medida que la empresa es más grande: señalan esta discriminación por razón de sexo el 14,3% de las trabajadoras en empresas de entre 80 y 119 personas, un 11,2% de quienes trabajan en empresas de entre 120 y 149 personas y un 4% de quienes trabajan en empresas de más de 149 personas en plantilla. Por otra parte, son las empresas masculinizadas en las que se señala haber sufrido discriminación por el hecho de ser mujer: un 22,9% frente al 10,3% de las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas feminizadas.

2.1. De lo general a lo concreto: situaciones experimentadas de discriminación por razón de sexo en la empresa

En términos generales, y si bien un 13,1% de las trabajadoras de la muestra señalaban haberse sentido discriminadas por el hecho de ser mujer, al revisar posibles situaciones que son clara expresión de esa discriminación las cifras se reducen en lo concreto, aunque muy grave sería que los datos confirmaran lo contrario. Teniendo en cuenta que estas situaciones no deben ni pueden aparecer en el ámbito laboral, es necesario su análisis en profundidad.

Atendiendo a la tabla 19, las situaciones concretas más repetidas han sido el hecho de tener menores sueldos que los hombres en puestos de la misma categoría, señalado por casi el 9% de las trabajadoras. A este aspecto le sigue el haber tenido pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos o hijas (un 7,2%). En torno al 6-7%, señalan haber tenido mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel que compañeros hombres, menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional y la adjudicación de más carga u horas de trabajo que al resto de compañeros hombres. Por otro lado, un 5,1% señala la asignación de tareas de menor cualificación respecto a los compañeros de igual categoría profesional y entre el 3 y un 5% señalan interpelaciones relacionadas con la

condescendencia y el mansplaining: les hablan como si no comprendieran lo que les están diciendo, con un tono distinto (con más delicadeza, como si necesitara protección) o las interrumpen en las reuniones.

Tabla 19. Situaciones experimentadas relacionadas con la discriminación por razón de sexo (%)

Situaciones experimentadas	SÍ	NO
He tenido menores sueldos que los compañeros hombres en puestos de la misma categoría	8,9	91,1
He tenido pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos/as	7,2	92,8
He tenido mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel que mis compañeros hombres	6,5	93,5
He tenido menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo	6,3	93,7
Me han adjudicado más carga u horas de trabajo que al resto de mis compañeros hombres	6,3	93,7
Me han asignado tareas de menor cualificación cuando esto no pasa con el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo	5,1	94,9
Percibo que me hablan con un tono distinto (con más delicadeza, como si necesitara protección) que a mis compañeros hombres	4,9	95,1
Normalmente en las reuniones me interrumpen cuando hablo, cosa que no pasa con mis compañeros hombres	4	96
Normalmente me hablan como si no comprendiera lo que me están diciendo, pero no le hablan así a mis compañeros hombres	3,4	96,6
He tenido contratos menos estables que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo	2,3	97,7
En las reuniones percibo que me ignoran, cosa que no pasa con mis compañeros hombres	2,0	98

Las situaciones menos experimentadas, con apenas un 2% de la muestra, son haber percibido en las reuniones que le ignoran, cosa que no pasa con sus compañeros hombres, o haber tenido contratos menos estables que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional.

Al cruzar esta variable con la categoría profesional se observa que la mayor parte de tales situaciones las sufren las trabajadoras no cualificadas. Así, para la mayoría de las situaciones planteadas, incluyendo la que en mayor medida se señala, como es el hecho de tener menores sueldo que compañeros hombres por puestos de menor categoría, son las trabajadoras no cualificadas quienes inciden en ello. En relación a las trabajadoras cualificadas y quienes ocupan posiciones de dirección, profesionales y mandos intermedios, la cuestión de la desigualdad en los salarios también es señalada pero junto a la pérdida de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener descendencia.

Tabla 20. Situaciones de discriminación por razón de sexo en función de la categoría profesional (%)

Situaciones experimentadas	Directivas, Técn. Prof. y mandos		Trabajadoras cualificadas		Trabajadoras no cualificadas	
	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO
He tenido menores sueldos que los compañeros hombres en puestos de la misma categoría	9,9	90,1	7,1	92,9	11,2	88,8
He tenido mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel que mis compañeros hombres	7,1	92,9	5,0	95,0	8,4	91,6
Me han asignado tareas de menor cualificación cuando esto no pasa con el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo	5,4	94,6	3,0	97,0	8,2	91,8
He tenido menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo	6,3	93,8	5,1	94,9	8,2	91,8
Me han adjudicado más carga u horas de trabajo que al resto de mis compañeros hombres	5,4	94,6	5,4	94,6	8,2	91,8
He tenido pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos/as	7,3	92,7	7,4	92,6	6,8	93,2
Percibo que me hablan con un tono distinto (con más delicadeza, como si necesitara protección) que a mis compañeros hombres	5,3	94,7	4,0	96,0	6,2	93,8
Normalmente me hablan como si no comprendiera lo que me están diciendo, pero no le hablan así a mis compañeros hombres	3,5	96,5	2,0	98,0	5,6	94,4
Normalmente en las reuniones me interrumpen cuando hablo, cosa que no pasa con mis compañeros hombres	4,4	95,6	4,0	96,0	3,7	96,3
En las reuniones percibo que me ignoran, cosa que no pasa con mis compañeros hombres	2,7	97,3	1,7	98,3	2,1	97,9
He tenido contratos menos estables que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo		100	4,0	96,0	1,0	99,0

Como ya se ha comentado en otros apartados, las trabajadoras no cualificadas son a la vez las de más edad. Por ello no es extraño que si cruzamos estas situaciones de discriminación con la variable edad encontremos que se dan con mayor intensidad entre las mayores de 45 años, entre las que aparecen en un 13,5% de casos, mientras que lo manifiestan apenas un 3,6% de las más jóvenes.

Tabla 21. Situaciones de discriminación por razón de sexo en función de la edad (%)

	Hasta 34 años	Entre 35 a 44 años	Más de 45 años	Total
Sí	3,6	8,5	13,5	8,6
No	96,4	91,5	86,5	91,4

Además, a medida que las trabajadoras tienen mayor edad indican percibir mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel que sus compañeros hombres, y lo mismo ocurre con la pérdida de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener

hijos e hijas. De signo contrario es la actitud condescendiente o paternalista, siendo las más jóvenes las que indican que les hablan con un tono distinto (con más delicadeza, como si necesitaran protección) que a sus compañeros hombres.

En relación a la antigüedad, son las trabajadoras más veteranas las que indican que les hablan como si no comprendieran o el hecho de tener menores sueldos en puestos de la misma categoría y, asociado a la juventud como veíamos, son las trabajadoras noveles quienes indican que les hablan con un tono distinto, con más delicadeza, como si necesitaran protección.

En cuanto al estado civil, y puede que asociado con lo apuntado anteriormente, el tono paternalista a la hora de hablarles se indica entre quienes no están casadas o en unión formal, y además, las trabajadoras solteras perciben que les interrumpen cuando hablan. Por otro lado, la pérdida de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos e hijas se señalan entre quienes tienen pareja, las casadas, separadas o divorciadas y viudas.

Las trabajadoras con menor nivel de estudios exponen el hecho de tener menores sueldos en puestos de la misma categoría que sus compañeros hombres, como también que se dirijan a ellas como si no comprendieran lo que les están diciendo. No obstante, y en esta cuestión, los porcentajes son similares entre quienes no tienen estudios básicos y quienes tienen estudios universitarios superiores y, de hecho, las trabajadoras con estudios superiores universitarios señalan también el tono paternalista cuando se dirigen a ellas. También son las trabajadoras con estudios universitarios superiores quienes manifiestan mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (10,8%) y, junto a las trabajadoras con educación secundaria obligatoria, son quienes señalan la asignación de tareas de menor cualificación en la misma categoría profesional (en torno al 8,5% en ambos casos), el hecho de tener menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional (en torno al 10% en ambos casos) y en la adjudicación de más carga u horas de trabajo que al resto de compañeros hombres.

Evidentemente, el hecho de tener descendencia a cargo es asociada por las trabajadoras con las cuestiones relacionadas con una mayor dificultad de acceso a

puestos de mayor nivel (9,2% de quienes tienen menores a cargo frente al 4,5% de quienes no tienen), junto al hecho de indicar haber perdido oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos e hijas (12,5% de quienes tienen menores a cargo frente al 3,7% señalado por quienes no tienen).

Centrándonos en características de la empresa, el análisis bivariado nos informa de diferencias en torno al tamaño, sector y si la empresa es feminizada o masculinizada. En relación al tamaño, las cuestiones relacionadas con el hecho de percibir menores sueldos que compañeros en la misma categoría profesional, así como el hecho de percibir menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres en la misma categoría se indican fundamentalmente en las empresas de menor tamaño (26,8% en el primer caso y 15% en el segundo). Y en el caso de percibir menores sueldos, las diferencias respecto a las trabajadoras que indican lo mismo en empresas de mayor tamaño es de 20 puntos porcentuales. Lo mismo ocurre con la adjudicación de más carga u horas de trabajo que al resto de compañeros hombres.

En cuanto a los sectores en los que prestan sus servicios, y teniendo en cuenta la escasa presencia de trabajadoras del sector de la construcción en la empresa, señalamos que es en la industria donde se indican muchas de las cuestiones planteadas: mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel, asignación de tareas de menor cualificación, pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o maternidad, menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría o adjudicación de más carga u horas de trabajo.

Las diferencias son evidentes entre quienes trabajan en empresas feminizadas o masculinizadas en algunos ítems de los planteados. Son las empresas masculinizadas en las que se señalan que se les habla con un tono distinto, con más delicadeza, como si necesitara protección (indicado por el 11,5% de quienes trabajan en empresas masculinizadas frente al 3,3% de quienes trabajan en empresas feminizadas), percibir mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (14,1% en empresas masculinizadas frente al 4,4% en feminizadas) o la adjudicación de tareas de menor cualificación (12,4% en masculinizadas y 3,1% en feminizadas). También, aun cuando la diferencia se reduce, las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas masculinizadas señalan un poco

más (5 puntos porcentuales) el hecho de tener menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional o la adjudicación de más carga u horas de trabajo que a ellos.

Terminamos este apartado con otro factor que incide en la percepción de haber sufrido discriminación por razón de sexo en torno a las cuestiones planteadas. Nos referimos a la discapacidad, y aunque sea una característica intrínseca a la trabajadora, por su relevancia hemos preferido ocuparnos al final de este apartado, fundamentalmente para evidenciar la necesidad de abordar la situación de este colectivo de mujeres en el mercado laboral. Si el ser mujer está en la base de procesos de discriminación, a las mujeres con discapacidad se les incorpora otro elemento más que incide en su situación. La percepción de cada uno de los ítems planteados y la observación de diferencias claras entre quienes tienen o no una discapacidad, nos permite afirmar este doble sesgo.

En todas las cuestiones planteadas, las trabajadoras que tienen algún tipo de discapacidad reconocida señalan la incidencia de estas situaciones de discriminación en mayor medida que las trabajadoras que no tienen discapacidad. Y en algunos casos las diferencias son elevadas. Las trabajadoras con discapacidad señalan el hecho de que les hablan como si no comprendieran lo que les están diciendo (señalado por el 10% de quienes tienen discapacidad frente al 2% que no tienen), indican tener menores sueldos que los hombres en puestos de la misma categoría (15% frente al 8,6% de quienes no tienen discapacidad) o mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (un 12,2% frente al 5,7% señalado por quienes no tienen discapacidad). También señalan el hecho de haber tenido pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos e hijas (13,2% frente al 6,6%), percibir que en las reuniones les ignoran (7,5% frente a 1,5%), tener contratos menos estables que el resto de compañeros hombres en la misma categoría profesional (9,8 frente a 1,8%), menor valoración profesional (12,2% frente a 5,5%) o la asignación de tareas de menor cualificación (9,8% frente al 4,6% señalado por las trabajadoras sin discapacidad). En dos cuestiones las diferencias son evidentes, como es la interrupción cuando hablan en reuniones (22,5% frente al 2,4% señalado por quienes no tienen discapacidad) o la adjudicación de más carga u horas de trabajo que al resto de compañeros hombres (un 15% frente al 5,7% señalado por las

trabajadoras sin discapacidad). En el resto de ítems también son las trabajadoras con discapacidad las que lo señalan, si bien las diferencias son leves.

3. Percepción del acoso sexual desde el punto de vista de las trabajadoras

En este amplio apartado nos centramos en el análisis de la percepción que del acoso sexual en el ámbito laboral tienen las trabajadoras. Estructurado en diferentes partes, en conjunto aborda las diferentes aristas del problema. Así, en la primera parte nos centramos en el análisis de las ideas y creencias con las que parten las trabajadoras acerca del acoso sexual en el ámbito laboral, obstáculos percibidos para su denuncia y consecuencias para la víctima. En la segunda parte ha sido objeto de análisis la actitud de la empresa frente al acoso sexual que perciben las trabajadoras, así como otros elementos que incidían en el nivel de conocimiento sobre la recogida del acoso sexual en el convenio, la existencia o no de cursos formativos y campañas de prevención, incluyendo la existencia de Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en su empresa. Otro elemento de análisis ha sido la identificación de agentes claves a quienes acudir en caso de ser víctima de acoso sexual, así como la actitud o reacción de la trabajadora ante un caso hipotético de acoso sexual hacia una compañera. Finalmente, se analiza la percepción del acoso sexual pero materializado en conductas concretas, con el objeto de identificar si, desde el punto de vista de las propias mujeres trabajadoras, estas conductas constituyen acoso sexual o no, y en el caso afirmativo, el nivel de gravedad otorgado a cada una de ellas.

Recogida la percepción que en general y en concreto tienen las trabajadoras sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, el siguiente apartado incide en la presencia u observación de las mismas allí donde trabajan, así como si estas conductas han sido padecidas personalmente por las trabajadoras. Se ofrece también el análisis pormenorizado de situaciones concretas de acoso sexual sufridas y, a partir de esta identificación, se profundiza en el lugar y el tiempo en el que han ocurrido, la identificación de la persona o personas que ejercían el acoso sexual, la reacción de la víctima ante esas conductas y la respuesta encontrada por parte de la empresa. Por último, y para el conjunto de las trabajadoras, se les ha solicitado que indicaran aspectos que las empresas pudieran poner en práctica para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral.

3.1. Ideas y creencias sobre el acoso sexual en el ámbito laboral

En la tabla 22 se recoge el grado de acuerdo o desacuerdo que las trabajadoras muestran con una serie de afirmaciones planteadas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, siendo indicativa la negación casi absoluta a muchas de ellas que versan sobre culpabilizar a la mujer o que el acoso sexual sea producto de la invención o se exagere. También el rechazo es unánime ante el hecho de que para hablar de acoso sexual este debe proceder de un superior, o que para que haya acoso sexual este debe ser repetido en el tiempo.

En otro orden de cosas, rechazan las afirmaciones referidas a la *normalización* de ciertas conductas: rechazan de esta manera que sea normal que tanto hombres como mujeres coqueteen en el trabajo como también rechazan que la mayoría de las mujeres se sientan halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijen sexualmente en ellas. También mayoritario es el desacuerdo con el hecho de que casi todos los tipos de acoso terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare, o que la mujer que sufre acoso sexual lo sufra por no haberse puesto en su sitio. No obstante, en estas dos cuestiones aparece alrededor de un 10% de respuestas que inciden en que esto es así, lo que puede ser indicativo del desconocimiento en profundidad de la dificultad que entraña enfrentarse por sí misma a estas situaciones.

En otro orden de cosas, más de un tercio de las trabajadoras consideran que las mujeres víctimas de acoso sexual no suelen encontrar el apoyo del resto de sus compañeras mujeres (37,7%), cifra que aumenta a más de la mitad (56,9%) al referirse a la ausencia de apoyo por parte de compañeros hombres. Señalamos la percepción que tienen las trabajadoras de que tanto hombres como mujeres no saben qué conductas constituyen acoso sexual, pero en torno a la mitad de las trabajadoras señalan que las mujeres no conocen estas conductas o situaciones (47,7%) y esto se eleva al 55,9% en el caso de los hombres.

Tabla 22. Grado de acuerdo con ideas sobre el acoso sexual en el ámbito laboral(%)

	Desacuerdo	Acuerdo
Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar del trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo	98,4	1,6
La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan	97,6	2,4
Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo probablemente se lo han inventado	96,5	3,5
Para que sea acoso sexual este tiene que venir de un superior	95,7	4,3
Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo normalmente suelen exagerar	95,4	4,6
Es normal que las mujeres coqueteen con los hombres en el trabajo	93,7	6,3
Para que sea considerada acoso sexual la situación debe ser repetida en el tiempo	93,2	6,8
Es normal que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo	92,9	7,1
La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas	91,9	8,1
Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare	89,1	10,9
La mujer sufre acoso sexual en el trabajo porque no se ha puesto en su sitio	87,5	12,5
Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeras mujeres	62,3	37,7
Las mujeres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual	52,3	47,7
Los hombres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual	44,1	55,9
Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeros hombres	43,1	56,9
En caso de acoso sexual a la mujer, el entorno laboral tiende a culpabilizar a las mujeres	28,8	71,2
Las mujeres aguantan el acoso sexual en el trabajo para no perder su trabajo	20,4	79,6
El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia	6,5	93,5

Por otro lado, y si bien existe un rechazo individual por parte de las trabajadoras a las afirmaciones que culpabilizan a las mujeres, un 71,2% está de acuerdo con que el entorno laboral tiende a culpabilizarlas, y que además el miedo a la pérdida del trabajo es una de las causas por las que las mujeres aguantan el acoso sexual en el ámbito laboral (señalado por el 79,6%). Casi por unanimidad, las trabajadoras identifican al acoso sexual en el trabajo como una forma de violencia (93,5%).

Realizando el análisis bivariado en función de otros factores, los datos nos muestran diferencias en relación a todas las afirmaciones planteadas, salvo en el desacuerdo mostrado con la idea de *Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar del trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo,* ya que no se aprecian diferencias sustanciales ni en función de la edad, tener o no una discapacidad, la

categoría profesional o el nivel de estudios. También el desacuerdo es generalizable (97,6%) y sin diferencias sustanciales entre las diferentes variables manejadas ante la afirmación *La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan*, si bien la totalidad de las mujeres directivas y profesionales lo indican. Y señalamos que la afirmación *La mujer sufre acoso sexual en el trabajo porque no se ha puesto en su sitio*, en la que el 87% de las trabajadoras señalaron su desacuerdo, no arroja diferencias en los factores considerados salvo la edad, ya que este desacuerdo es mayor a medida que la trabajadora es más joven.

Respecto a la afirmación *El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia*, cuyo acuerdo mayoritario se establecía para el 93,5% de las trabajadoras, este acuerdo es mayor a medida que son más jóvenes, entre quienes tienen estudios universitarios superiores (con una diferencia de 10 puntos porcentuales respecto a quienes tienen estudios primarios completos o incompletos) y a medida que las trabajadoras indican mayor categoría profesional, de tal forma que entre las directivas y profesionales el acuerdo se asienta en torno al 97% pero baja al 91% en el caso de las trabajadoras no cualificadas.

El hecho de que *las mujeres aguantan el acoso sexual en el trabajo para no perder su trabajo* es una afirmación en la que el acuerdo mayoritario integraba al 79,6% de las trabajadoras, aumentando este a medida que la trabajadora tiene mayor edad y descendiendo a medida que se tiene menor nivel educativo y se ocupan puestos no cualificados.

Por otro lado, respecto a la afirmación *En caso de acoso sexual a la mujer, el entorno laboral tiende a culpabilizar a las mujeres*, cuyo acuerdo mayoritario era señalado por un 71,2% de las trabajadoras, este es mayor a medida que se tiene más edad, también en las mujeres con mayor cualificación académica (81,7%) respecto al resto de niveles y con una diferencia de 10 puntos porcentuales frente a quienes tienen estudios primarios. El acuerdo baja levemente a medida las trabajadoras se encuentran en puestos menos cualificados.

Recordemos que la afirmación *Los hombres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual* arrojaba resultados ambivalentes, de tal forma que el

acuerdo lo manifestaba en torno al 56% de las trabajadoras. Si bien el análisis de variables como la edad, el nivel de estudios o la categoría profesional arrojan diferencias, también lo hace el tamaño de la localidad de residencia, aspecto que no ha aparecido hasta ahora. Comenzando con la edad, este acuerdo es mayor en el caso de las trabajadoras jóvenes respecto a las mayores, y también es mayor en el caso de las trabajadoras con estudios y a medida que estos aumentan. En este sentido, si el acuerdo con esta afirmación era señalado por el 46% de las trabajadoras sin estudios, este porcentaje aumenta al 63,8% en el caso de las trabajadoras con estudios universitarios superiores. Por otro lado, también en la categoría de directivas y profesionales se observa este mayor acuerdo respecto a las otras dos categorías de trabajadoras cualificadas y las no cualificadas (en torno a cinco puntos porcentuales). Atendiendo a la localidad de residencia, se señala que *los hombres no saben qué conductas constituyen acoso sexual* a medida que se reside en localidades de menor tamaño (con 10 puntos porcentuales de diferencia entre los extremos). Así, si en localidades de menos de 5.000 habitantes el acuerdo con esta afirmación es señalado por un 64,8% de las trabajadoras que viven en este tipo de localidades, entre quienes viven en localidades de más de 50.000 habitantes este acuerdo se reduce al 54,3%.

Atendiendo a la misma afirmación pero refiriéndose a las mujeres, recordemos que la postura también parecía ambivalente entre el conjunto de trabajadoras, de tal forma que ante la afirmación *Las mujeres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual* no había una posición clara. No obstante, y al igual que ocurría con la misma cuestión referida a los hombres, son las trabajadoras que tienen estudios universitarios superiores quienes se inclinan por estar de acuerdo con esta afirmación frente al resto de trabajadoras con niveles formativos más bajos.

Respecto a que *Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeros hombres*, más de la mitad de la muestra señalaba su acuerdo con esta afirmación, y este acuerdo aumenta a medida que las trabajadoras tienen más edad. Cabe mencionar que las trabajadoras con discapacidad señalan este acuerdo en mayor medida que las trabajadoras sin discapacidad. De hecho, si un 56,3% de las trabajadoras sin discapacidad están de acuerdo con el hecho de que *Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeros*

hombres, un 72,5% de las mujeres con discapacidad indican lo mismo. Por otro lado, el acuerdo con esta afirmación es levemente superior en puestos no cualificados respecto a los otros dos.

Si el hecho de tener una discapacidad reflejaba diferencias en torno a la anterior cuestión, también se observa en dos afirmaciones más. Una de ellas es *La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas*, rechazada por el 92% de las trabajadoras. No obstante, y entre las trabajadoras con discapacidad, este rechazo alcanza a un 82,5%, menor que el señalado por aquellas que no tienen discapacidad (92,5%). La otra cuestión es la siguiente *Es normal que las mujeres coqueteen con los hombres en el trabajo*, que, si bien en conjunto un 94% de las trabajadoras la rechazaban, este rechazo lo indica un 87,5% de las trabajadoras que tienen una discapacidad, menor que el indicado por quienes no tienen una discapacidad (94,3%). Perfilando un poco más este aspecto, también el desacuerdo es mayor a medida que se tienen niveles superiores de formación (en torno a seis puntos porcentuales de diferencia entre quienes tienen estudios universitarios superiores respecto a quienes tienen estudios primarios completos o incompletos y educación secundaria), y es levemente mayor a medida que aumenta la categoría profesional, pero sin diferencias sustanciales.

El desacuerdo con la afirmación *Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeras mujeres* era compartido por más de dos tercios de las trabajadoras, pero es mayor su rechazo a medida que se es más joven y es menor su rechazo en las mujeres con discapacidad. En este sentido, un 45% de estas trabajadoras están en desacuerdo con esta afirmación frente a un 63,9% de las trabajadoras sin discapacidad que señalan la misma posición. Por otro lado, este desacuerdo es mayor, en torno a siete puntos porcentuales, en los puestos cualificados frente en las trabajadoras no cualificadas (57,7%).

Continuando el análisis de los ítems, recordemos que la cuestión *Para que sea acoso sexual este tiene que venir de un superior* era rechazada por casi el 96% de las trabajadoras, este rechazo es mayor a medida que aumentan los estudios de las trabajadoras y levemente superior a medida que aumenta la categoría profesional. De

signo contrario, se identifica un menor rechazo a esta afirmación, aunque leve, en el caso de las trabajadoras mayores respecto a los otros dos grupos etarios, y también a medida que aumenta el tamaño de la localidad de residencia.

Por su parte, frente a la afirmación *Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo normalmente suelen exagerar,* recordemos también su rechazo casi absoluto por parte de las trabajadoras, de tal forma que un 96% indicaba su desacuerdo con esta afirmación. No obstante, hay diferencias en relación a la edad y a la categoría profesional. Así, entre quienes tienen menos de 44 años, un 97% indica su desacuerdo frente al 91% de quienes tienen más de 45 años. Y atendiendo a la categoría profesional, el desacuerdo es mayor a medida que aumenta esta: mientras que en el grupo de directivas y profesionales el desacuerdo lo señala un 99,1%, este porcentaje baja al 93,8% en las trabajadoras no cualificadas.

Los estudios y la categoría profesional reflejan diferencias, aunque leves, respecto a la cuestión *Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo probablemente se lo han inventado*, ya que el mayor rechazo generalizado se observa en las trabajadoras con estudios universitarios (4 puntos porcentuales) como también a medida que aumenta la categoría profesional, aunque sin diferencias sustanciales como decimos. Sin embargo, ante la cuestión *Para que sea considerada acoso sexual la situación debe ser repetida en el tiempo*, el desacuerdo generalizado (93,2%) es mayor (siete puntos porcentuales) entre quienes tienen estudios universitarios superiores (un 97,2%) que entre quienes no tienen estudios (un 90,7%). Y en esta cuestión también se reflejan diferencias en torno a la edad, pero son leves, de tal forma que el rechazo es mayor entre trabajadoras de mayor edad.

De signo contrario es lo que ocurre con la afirmación *Es normal que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo* respecto a la edad. Con casi el 93% de las trabajadoras en desacuerdo con esta afirmación, se observan diferencias, aunque leves, entre las más jóvenes y las mayores de 45 años, donde el rechazo es menor (cuatro puntos porcentuales). Más evidente es la diferencia, en torno a esta cuestión, atendiendo a los niveles de estudio, de tal forma que el rechazo aumenta a medida que las trabajadoras posean mayores niveles de formación. Si casi el 89% de las trabajadoras

con estudios primarios y secundarios rechazaban esta idea, este porcentaje se eleva al 97,2% entre quienes tienen estudios universitarios superiores. También la postura de rechazo es levemente mayor a medida que aumenta la categoría profesional (cinco puntos porcentuales) siendo los puestos directivos donde más se indica este rechazo (95,5%).

Finalmente, ante la afirmación *Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare*, y teniendo en cuenta el desacuerdo generalizado que ronda el 89,1% de las respuestas de las trabajadoras, encontramos diferencias en el hecho de tener una discapacidad, observando un menor desacuerdo en estas trabajadoras (82,1%), con una diferencia de 7 puntos porcentuales frente a quienes no tienen discapacidad (89,6%). De signo contrario, el desacuerdo aumenta a medida que se tienen más estudios, con una diferencia de casi 13 puntos porcentuales entre quienes no tienen estudios (83,9%) y quienes tienen estudios superiores universitarios (96,5%), y también es mayor a medida que aumenta la categoría profesional de la trabajadora, de tal modo que si un 95,5% de las directivas y profesionales indican su rechazo con esta idea, se reduce al 87,2% en las trabajadoras de menor cualificación, tratándose de una diferencia de 8 puntos porcentuales.

3.2. Perfilando las aristas del problema

Partimos en este apartado de la percepción que tienen las trabajadoras acerca de la existencia de este problema en el ámbito laboral español, para posteriormente centrarnos en los obstáculos con los que se encuentran las mujeres para denunciar el acoso sexual en el trabajo, así como las consecuencias que tiene para las mujeres sufrirlo.

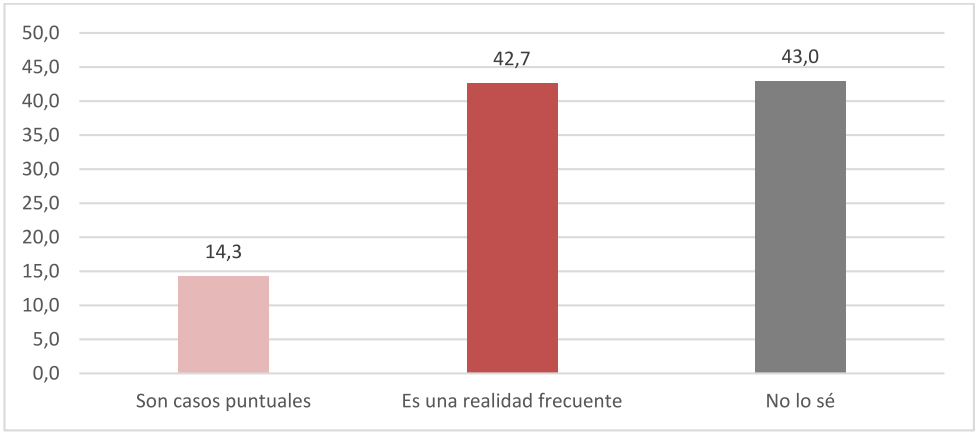
En otro orden de cosas, hemos querido indagar en el nivel de conocimiento y existencia de los principales mecanismos de prevención frente al acoso sexual en la empresa en la que trabajan: si existe Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en su centro de trabajo, si la empresa realiza campañas de prevención y sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, si se dan cursos sobre acoso sexual y si su convenio recoge el acoso sexual como falta.

Finalmente, se analizan las reacciones subjetivas y agentes claves a los que dirigirse en caso de que la trabajadora sufriera acoso sexual, así como la reacción que tendría en un caso hipotético de acoso sexual a una compañera. Finalizamos este apartado haciendo referencia a la percepción que tienen las trabajadoras sobre la importancia otorgada al acoso sexual por parte de la empresa en la que prestan sus servicios.

3.2.1. Obstáculos para denunciar y consecuencias del acoso sexual para las víctimas

Comenzando con la percepción que tienen las trabajadoras sobre la presencia y frecuencia del acoso sexual en el ámbito laboral español, no llegan a dos tercios las trabajadoras (63%) que indican percibir el acoso sexual como una realidad en este ámbito, y en cuanto a su frecuencia, en torno al 43% lo percibe como una realidad frecuente y un 14,3% como casos puntuales, encontrándonos con un 43% que no sabría indicar la frecuencia del mismo.

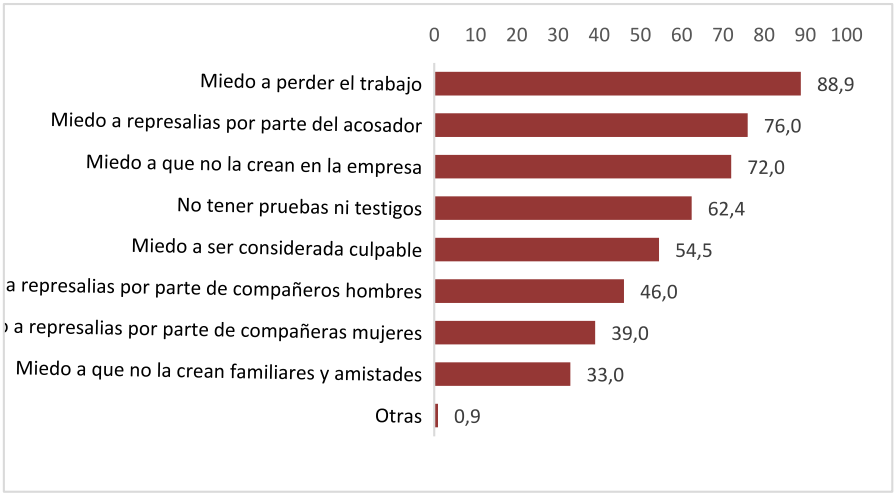
Gráfico 4. Frecuencia percibida del acoso sexual en el ámbito laboral español (%)



Más que ahondar en esta percepción, y en relación a los objetivos del estudio, resulta más interesante, al tiempo que necesario, analizar la identificación de obstáculos con los que se encuentra la mujer para denunciar una situación de acoso sexual desde el punto de vista de las trabajadoras, así como las consecuencias que tiene este acoso para las víctimas que lo padecen desde el mismo punto de vista.

El siguiente gráfico nos informa de los obstáculos que identifican las trabajadoras como frenos a la hora de que una mujer denuncie una situación de acoso sexual en el trabajo. El principal es el miedo a perder el trabajo (para un 88,9%), pero también tienen peso el miedo a las represalias por parte del acosador (76%) y el miedo a que no la crean en la empresa donde se produce el acoso sexual (72%). Casi dos tercios, además, señalan el hecho de no tener pruebas ni testigos como principal obstáculo, y un poco más de la mitad (54,5%) señalan el miedo a que la mujer sea considerada culpable.

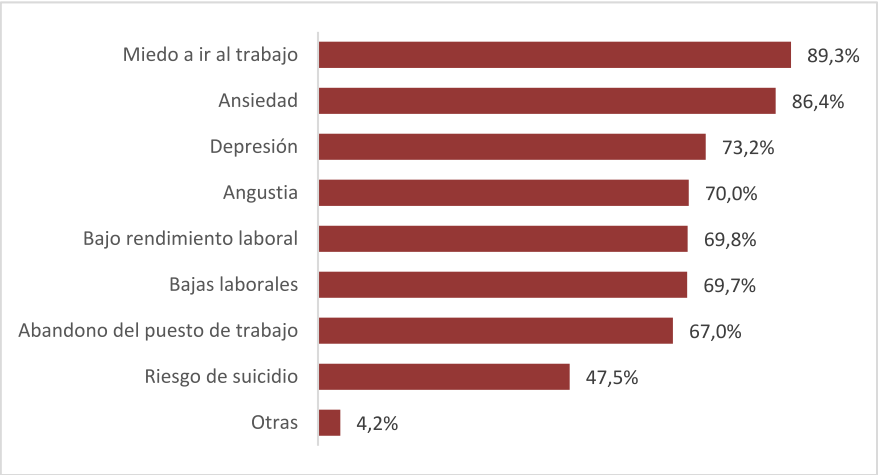
Gráfico 5. Obstáculos identificados para que una mujer víctima denuncie el acoso sexual en el trabajo (%)



También aparece, con un 46%, el miedo a represalias por parte de compañeros hombres (46%), pero también, aunque en porcentaje algo menor, miedo a represalias por parte de compañeras mujeres (39%). Finalmente, un tercio de las trabajadoras señalan como obstáculo el que no crean a la víctima dentro de su propio círculo familiar o de amistades.

Entre las consecuencias que tiene para la mujer sufrir acoso sexual en el ámbito laboral, las trabajadoras inciden fundamentalmente en el miedo a ir al trabajo (89,3%) junto a la ansiedad (86,4%). Con menores porcentajes, pero también muy altos, las trabajadoras señalan depresión (73,2%) y sentimiento de angustia (70%), y con similares porcentajes consecuencias que redundan en el propio trabajo, como es el hecho de tener bajo rendimiento laboral o bajas laborales (en ambos casos en torno al 70%) o el abandono del puesto de trabajo (67%). Casi la mitad de las trabajadoras señalan como consecuencia derivada de sufrir acoso sexual en el trabajo el riesgo de suicidio (47,5%).

Gráfico 6. Consecuencias que tiene para una mujer víctima sufrir acoso sexual en ámbito laboral (%)

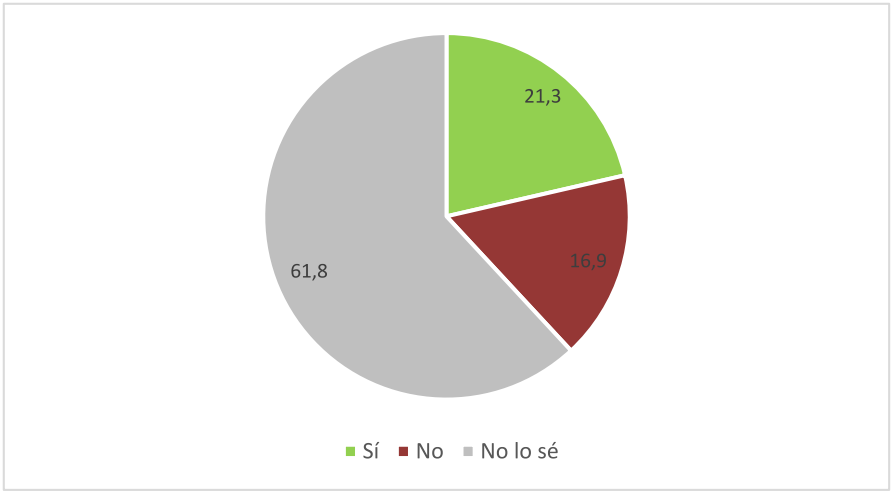


3.2.2. Mecanismos de prevención y sensibilización: existencia en su empresa y nivel de conocimiento

A continuación analizamos la percepción que las mujeres trabajadoras tienen sobre lo que podríamos denominar *la gestión del acoso* en la empresa en un sentido amplio. Esto es, desde la prevención, mecanismos de información y vigilancia, hasta lo que ocurre o puede ocurrir tras verificarse una situación de acoso sexual.

En relación al conocimiento de la existencia de Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en su empresa, el dato más significativo que nos aporta esta pregunta es la evidencia de que buena parte de las trabajadoras (casi un 62%) están totalmente desinformadas al respecto, pues declaran no saber si su empresa cuenta con un protocolo de prevención y actuación, extensible al resto de cuestiones planteadas y relacionadas con los principales mecanismos para el abordaje del acoso sexual en el ámbito laboral.

Gráfico 7. ¿Cuenta tu empresa con Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual en tu centro de trabajo? (%)



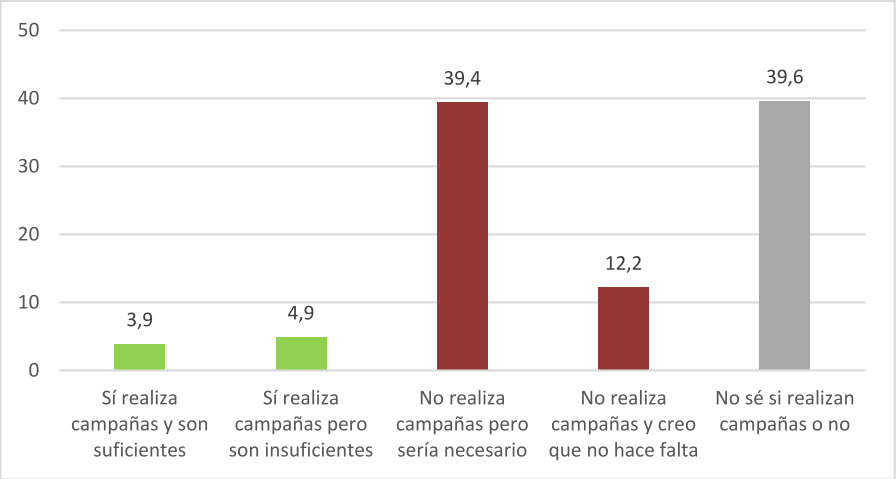
Y esto es grave si atendemos a la existencia real del mismo en la empresa, porque evidencia una clara desinformación al respecto. Es llamativo que en aquellas empresas en las que realmente sí existe Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, solo un 28,9% sepan indicar su existencia, y que un 10,6% señale que no existe en su empresa o que un 60,5% indique que no sabe si existe o no. Caso paradójico, pero a la vez llamativo y que incide en este desconocimiento, es el hecho de que las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas que no tienen protocolo, un 14,6% indica que sí lo tienen, y un 59,1% desconozcan si lo tiene o no. Tanto en un caso como en otro, el desconocimiento es lo que prima. Un desconocimiento que nos remite al papel de las empresas y su responsabilidad en la difusión y comunicación del protocolo.

En relación a si la empresa realiza campañas de prevención o sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral, además de ilustrarnos de nuevo, indirectamente, sobre el elevado grado de desinformación de las trabajadoras sobre el tema, los datos nos informan de cuántas encuentran o no suficientes las campañas que realizan en sus empresas cuando las realizan.

Como se observa en el gráfico 8, son escasas las trabajadoras que afirman la realización de campañas en su empresa. De hecho, más de la mitad indican expresamente que no se realizan campaña y los matices nos informan de la necesidad de que se realicen desde la perspectiva de las trabajadoras: cerca de un 40%, al tiempo

que señalan la ausencia de campañas, inciden en la necesidad de las mismas, si bien un 12,2% señalan su ausencia y, además, inciden en lo innecesario de las mismas. Alrededor de otro 40% indica no saber si se realizan campañas en su empresa o no, otro aspecto que achacar como responsabilidad de las propias empresas.

Gráfico 8. Realización de campañas de prevención y sensibilización frente al acoso sexual en las empresas desde el punto de vista de las trabajadoras (%)

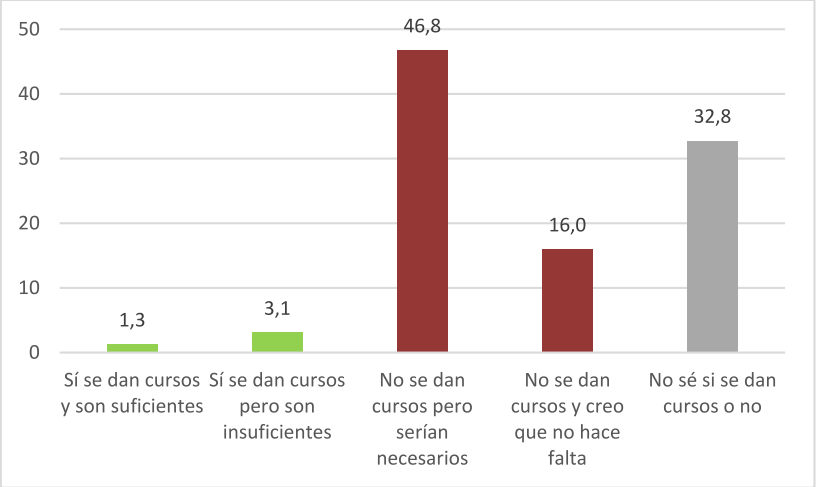


Es en la agricultura junto al sector servicios donde se indica la falta de campañas siendo estas necesarias (alrededor del 40% en ambos sectores), y es en la industria junto con el sector servicios donde se indica mayor desconocimiento en torno a la cuestión (alrededor del 40% en ambos sectores). La necesidad de campañas es mayor a medida que las empresas son más pequeñas, pero el desconocimiento sobre su existencia aumenta a medida que la empresa es de mayor tamaño. El hecho de que la empresa sea feminizada o masculinizada no arroja diferencias en torno a la ausencia de campañas necesarias, si bien en las feminizadas indican desconocer su existencia en mayor medida que en las masculinizadas (42% frente al 31%).

También se les ha preguntado si en su empresa se dan cursos de formación sobre acoso sexual en el ámbito laboral, y en esta cuestión no aparece el mismo nivel de desconocimiento que se mostraba en las anteriores, aunque también entendemos que es elevado. Así, en torno a un tercio de las trabajadoras indican desconocer si se imparten o no cursos de formación sobre esta materia en su empresa. Por otro lado, son muy escasas las trabajadoras que señalan que en su empresa se impartan estos cursos. En conjunto, casi un 63% de las trabajadoras señalan directamente la ausencia de cursos

sobre acoso sexual en su empresa y la inmensa mayoría de ellas considera que serían necesarios, siendo menos las que los consideran innecesarios.

Gráfico 9. Realización de cursos de formación sobre el acoso sexual en las empresas desde el punto de vista de las trabajadoras (%)



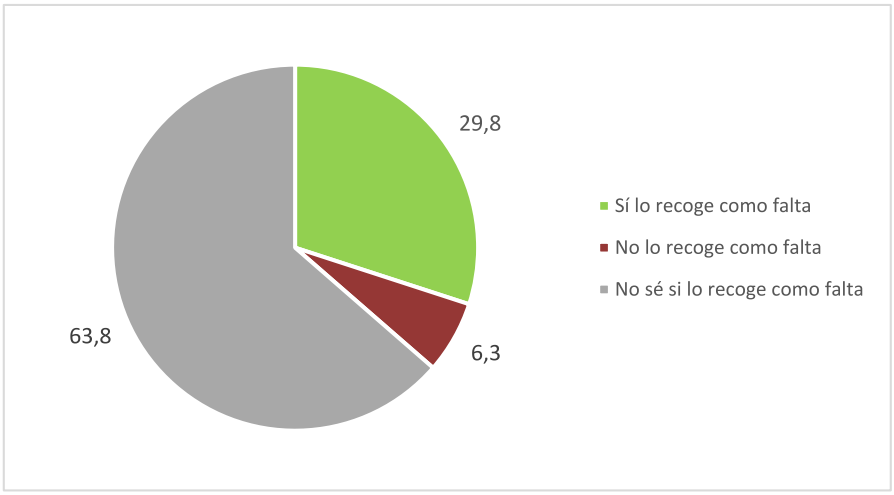
También es en la agricultura junto con el sector servicios donde se indican la falta de cursos de formación sobre esta materia siendo, además, necesarios (un 45,3% en el caso de las trabajadoras que prestan sus servicios en la agricultura y un 48,5% entre aquellas vinculadas al sector servicios), y es en la industria, fundamentalmente, donde se indica su desconocimiento (la mitad de quienes trabajan en este sector).

En cuanto al tamaño de la empresa, el desconocimiento acerca de la existencia de cursos aumenta a medida que las trabajadoras prestan sus servicios en empresas de mayor tamaño. Si atendemos solo a los extremos, cerca del 30% en empresas de menos de 50 personas en plantilla y un 22% en el caso de empresas de entre 50 a 79 personas indican este desconocimiento, frente al 37% en el caso de las empresas de más de 150 personas. Atendiendo a si las empresas son feminizadas o masculinizadas, es en las primeras donde sus trabajadoras inciden en la necesidad de cursos dada su ausencia (un 48,9% frente al 42% que así lo indican entre quienes trabajan en empresas masculinizadas).

Consciente o inconsciente, la desinformación entre las trabajadoras incluso es más evidente cuando les preguntamos si el acoso sexual está recogido en su convenio como

falta: casi un 64% dicen no saberlo. No llega al tercio las trabajadoras que afirman que su convenio recoge el acoso sexual como falta, y son pocas las que indican su ausencia.

Gráfico 10. ¿Recoge tu convenio colectivo el acoso sexual como falta? (%)



En relación a los sectores de actividad, siendo el desconocimiento lo que prima en torno a si el convenio recoge el acoso sexual como falta, señalamos que este desconocimiento es mayor en la agricultura y en la industria frente a quienes trabajan en el sector servicios, siendo más evidente en la industria. Si un 62,8% de las trabajadoras del sector servicios indican desconocer si el acoso sexual viene recogido en su convenio, este desconocimiento aumenta hasta el 70,5% en el caso de la agricultura y hasta el 75,7% en el caso de la industria. El tamaño de la empresa no aporta mucha información al no establecer un claro patrón en torno a las respuestas, y en relación a la categorización entre empresas feminizadas y no feminizadas, los datos indican que, en el caso de las empresas feminizadas, un 30,5% de sus trabajadoras señalan que su convenio recoge el acoso sexual como falta, frente al 24,3% que así lo indican y trabajan en empresas masculinizadas.

3.2.3. Percepción de la actitud de la empresa ante el acoso sexual

Son pocas las trabajadoras que afirman que su empresa no da al acoso sexual la importancia que merece: tan solo un 17,2%, frente a casi el doble (31,4%) que consideran que sí le da la importancia precisa. Sin embargo, es importante señalar que algo más de la mitad de las trabajadoras (51,4%) no son capaces de definirse; pudiendo

ser indicativo de la ausencia en la empresa de una actitud rotunda y visible frente al acoso sexual percibido por las trabajadoras. Y este aspecto se desprende no solo de estas respuestas negativas a esta pregunta o la indefinición encontrada en la mitad de las trabajadoras, sino en el desconocimiento que tienen sobre la existencia de protocolo de actuación, sobre su recogida como falta en su convenio, sobre la impartición de cursos sobre acoso sexual y sobre la realización de campañas en su empresa.

En relación a las características de la trabajadora, la percepción de la importancia que la empresa otorga al acoso sexual es mayor en las trabajadoras jóvenes que en las mayores y, de hecho, es mucho más notable entre las trabajadoras noveles (50,7% entre quienes están en la empresa desde hace menos de seis meses) frente al resto de grupos (que en conjunto oscilan en torno al 28-29% quienes perciben la importancia dada por su empresa al acoso sexual).

Atendiendo a ciertas características de la empresa, el tamaño parece no arrojar diferencias evidentes pero sí el hecho de trabajar en empresas feminizadas o masculinizadas, si bien los resultados son un tanto ambivalentes: son quienes trabajan en las empresas masculinizadas quienes perciben que la empresa le da importancia al acoso sexual, al tiempo que también son quienes indican lo contrario. Esta ambivalencia en las posiciones de las trabajadoras de empresas masculinizadas está vinculada a que parecen tenerlo más claro (tanto en positivo como en negativo) si observamos cómo quienes trabajan en empresas feminizadas señalan desconocer este punto o no tener una posición clara ante la cuestión en mayor medida.

Tabla 23. Importancia otorgada por la empresa al acoso sexual percibido en función de empresa masculinizada o feminizada (%)

	Feminizada	Masculinizada	Total
Sí	29,9	34,4	30,9
No	15,7	21,3	16,9
No lo sé	54,4	44,3	52,2
Total	100	100	100

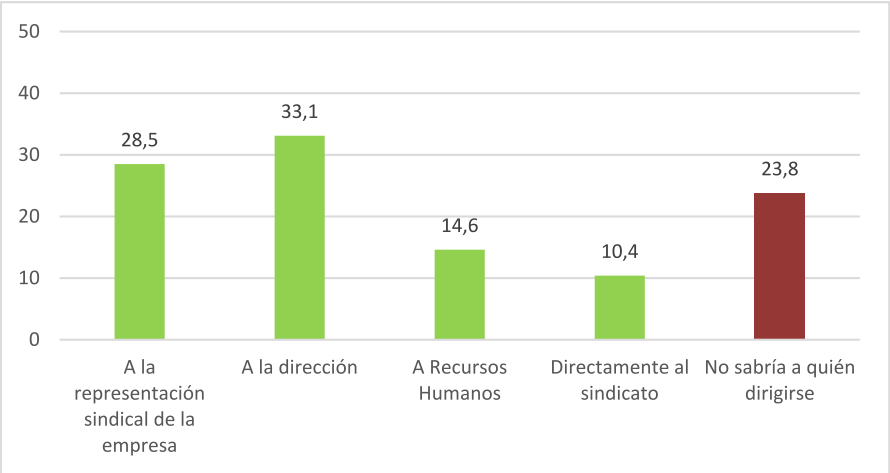
Por último, y atendiendo al sector, las trabajadoras de la industria son las que mejor opinión tienen de sus empresas en cuanto a la importancia que estas otorgan al acoso sexual, siendo las que lo señalan con los porcentajes más altos (45,7%), con

diferencias relativamente elevadas respecto a quienes trabajan en la agricultura (35,1%) y más evidentes respecto a quienes trabajan en el sector servicios (29,9%), siendo más de la mitad de las trabajadoras de este sector quienes indican un menor posicionamiento en torno a esta cuestión (52,9%).

3.2.4. Las reacciones: agentes claves a quienes acudir y reacción subjetiva ante caso hipotético a compañeras

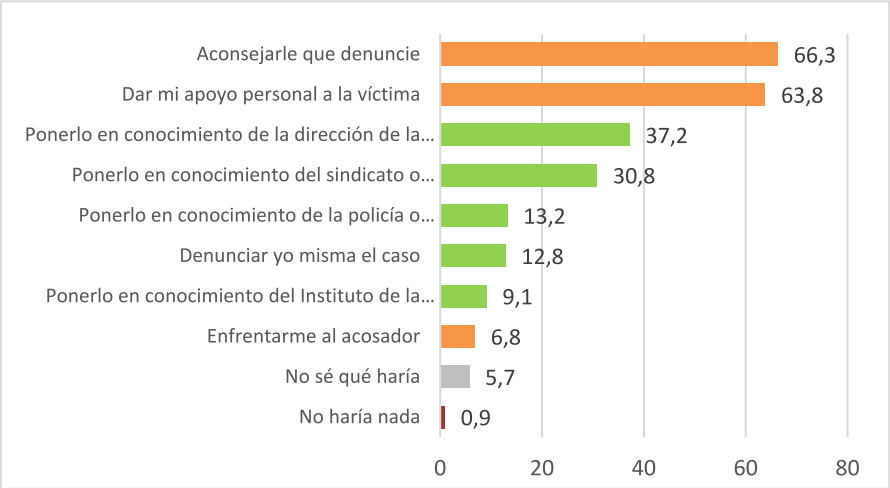
A la hora de denunciar un caso de acoso sexual sufrido en persona, la mayoría de las trabajadoras optarían por dirigirse directamente a la dirección (33,1%) y a la representación sindical de la empresa (28,5%). Si sumamos Dirección y Recursos Humanos, esto es, *la empresa*, el 47,7% optaría por dirigirse a ella, frente a un 38,9% que optaría por la parte sindical (representación sindical en empresa junto con sindicato). Es significativo, de nuevo, que aparezca un porcentaje importante (23,8%) que no sabría a quién dirigirse. Si bien la tasa de desconocimiento es inferior a la que nos aparece en otras cuestiones, es indicativo de la necesidad de identificar claramente a estos agentes a quienes acudir. Tengamos presente este aspecto por cuanto volveremos a ello al analizar las medidas que las trabajadoras proponen frente al acoso sexual en el ámbito laboral.

Gráfico 11. ¿A quién te dirigirías para buscar apoyo o denunciar en caso de que tú sufrieras acoso sexual en tu centro de trabajo? (%)



En cuanto a la reacción de las trabajadoras ante un caso de acoso sexual hacia una compañera, el escalamiento de las respuestas nos muestra actitudes claramente diferenciadas y muy marcadas, según puede verse en el siguiente gráfico.

Gráfico 12 Si conocieras un caso de acoso sexual en el trabajo hacia una compañera, ¿qué harías? (%)



En primer lugar, que es prácticamente insignificante el porcentaje que afirma que "no haría nada", es decir que no se implicaría de ninguna forma, e incluso es muy reducido (un 5,7%) quienes no saben decir qué harían. Es importante, por tanto, señalar que las trabajadoras no parecen dispuestas a mirar hacia otro lado ante una situación de acoso sexual. Otra actitud claramente marcada es la de un compromiso personal pero "a distancia" en cuanto a implicación pública en el caso, limitándose al consejo y apoyo emocional. Así, un 66,3% aconsejaría denunciar y en similar porcentaje, 63,8%, darían su apoyo personal a la víctima.

Entre las actitudes más dispuestas a la acción y, además, de carácter formal, destaca la puesta en conocimiento del caso ante la dirección de la empresa (37,2%) o del sindicato o comité de empresa (30,8%), siendo ya bastante más reducidos los casos en los que las trabajadoras se muestran dispuestas a ponerlo en conocimiento de las autoridades (13,2%), quienes muestran una disposición a denunciar directamente (12,8%) o a ponerlo en conocimiento del Instituto de la Mujer de Extremadura (9,1%). También, aunque pocas, encontramos a quienes señalan como reacción enfrentarse al acosador (6,8%), y es interesante señalar cómo los datos muestran una fuerte dependencia entre la edad de las mujeres encuestadas y la disposición a enfrentarse directamente al acosador, siendo claramente las más jóvenes las más decididas.

3.3. Percepción, exposición y experiencia del acoso sexual

Si bien en apartados anteriores hemos perfilado distintas aristas del problema, desde las actitudes de las trabajadoras frente al acoso sexual en el ámbito laboral, obstáculos para su denuncia y consecuencias del acoso sexual en las mujeres víctimas, incluyendo el grado de conocimiento y existencia de los principales mecanismos de actuación y sensibilización, junto con el análisis de las reacciones y agentes claves, en este apartado abordamos la percepción del acoso sexual en el ámbito laboral materializado en conductas concretas. No obstante, debemos comenzar con una serie de precisiones sobre ellas que justifican la inserción de las mismas en el cuestionario, al tiempo que la recopilación realizada atendiendo a distintos protocolos, guías y estudios puede servir para aumentar los ejemplos concretos ofrecidos en los mismos y que, como veremos, demandan las trabajadoras entre las medidas para su prevención.

3.3.1. Acerca de las conductas de acoso sexual en el ámbito laboral: precisiones conceptuales y metodológicas

Sobre el propio concepto de acoso sexual en el ámbito laboral, entendemos que la definición recogida en la normativa nacional y extremeña sirve de base en lo general, pero en el plano de lo concreto y de la experiencia individual, los ejemplos de las conductas en las que se materializa el acoso sexual en este ámbito, y mostradas en los diferentes protocolos y guías para su elaboración, son de vital importancia al ayudar a su identificación sin ambigüedades, ofreciendo una idea más específica sobre su significado y en qué consiste, y siendo además un aspecto demandado por las propias trabajadoras como veremos en el apartado relacionado con las medidas para su prevención y que ellas mismas proponen.

Entre las conductas constitutivas de acoso sexual se diferencian entre aquellas conductas de carácter ambiental y aquellas conductas de intercambio o chantaje sexual.

El acoso sexual de carácter ambiental supone *el mantenimiento de un comportamiento o actitud de naturaleza sexual de cualquier clase, no deseada por la persona acosada, que produce un entorno de trabajo negativo para la persona trabajadora, creando un ambiente de trabajo ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil, que acaba por interferir en su rendimiento habitual* (CCOO Extremadura, 2012).

Tal y como ya se apuntó, las conductas de acoso ambiental traspasan los límites físicos del centro de trabajo y también los límites jerárquicos, ya que el responsable de estas situaciones de acoso puede ser una persona de niveles jerárquicos superiores, iguales o inferiores.

Entre las conductas de acoso sexual de carácter ambiental se diferencian tres tipos de conductas: las que suponen un **contacto físico, las conductas verbales y las conductas no verbales (visuales y/o gestuales)**. Atendiendo a diferentes protocolos, guías para su elaboración y los escasos estudios realizados, estas conductas pueden ser muy diversas.

Mostramos un listado de conductas de acoso sexual de carácter ambiental que, si bien no es excluyente en absoluto, sí es bastante amplio al recoger las diversas conductas encontradas en estos documentos. Presentamos este listado sin incidir, a priori, en su clasificación en función del grado de gravedad con el que aparecen en los estudios, guías y protocolos, por cuanto es el punto de vista de las trabajadoras el que nos interesa en nuestro análisis.

a. Conductas físicas de naturaleza sexual que suponen contacto físico.

- Este contacto físico puede ir desde tocamientos intencionados o "accidentales" de partes sexuales, a contacto físico deliberado, no solicitado o indeseado con connotaciones sexuales (pellizcos, roces, masajes indeseados, etc.).
- Acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar, buscar deliberadamente, quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Dificultar el movimiento de una persona buscando el contacto físico.
- Agresiones sexuales.

b. Conductas verbales de naturaleza sexual.

- Insinuaciones sexuales molestas u obscenas, proposiciones o flirteos ofensivos.
- Llamadas telefónicas, de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Hacer comentarios sexuales obscenos.
- Contar chistes de contenido sexual o piropos sobre el físico.

- Hacer bromas sexuales ofensivas u obscenas.
- Hacer observaciones sugerentes, bromas o comentarios sobre el aspecto físico o la apariencia de una persona, su condición u orientación sexual.
- Formas de dirigirse a la otra persona denigrantes u obscenas.
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona.
- Hacer preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Hacer comentarios groseros/soeces sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Invitar insistentemente a participar en actividades sociales lúdicas, no deseadas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan indeseadas o inoportunas.
- Invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado su negativa.
- Ofrecer y/o presionar para concretar citas comprometedoras o encuentros sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

c. Conductas no verbales de naturaleza sexual.

- Uso de imágenes en el lugar de trabajo y/o en los equipos de trabajo (exponer contenidos degradantes desde el punto de vista sexual sugestivos o pornográficos): gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexualmente explícito o pornográfico.
- Enviar cartas, notas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual de carácter ofensivo.
- Realizar miradas lascivas al cuerpo o con gestos impúdicos.
- Gestos obscenos, silbidos, muecas o miradas impúdicas.
- Observación clandestina o encubierta de personas en lugares reservados, tales como baños o vestuarios.
- Difusión de imágenes o videos íntimos sin el consentimiento de la persona[21].

[21] En CCOO Industria (2019). *Combatir el acoso sexual y laboral. Recomendaciones desde Salud Laboral*, el sexting:
"o difusión de imágenes y vídeos íntimos sin el consentimiento de su protagonista, atenta directamente contra la intimidad de las personas. (…) Aunque se empleen las redes sociales, si el entorno laboral tiene un papel o es un factor importante en el riesgo o en el daño a la salud, la empresa debe garantizar la seguridad y la salud de sus personas empleadas. La empresa tiene la obligación de actuar cuando tiene conocimiento de una situación que ponga en peligro la salud psicosocial, con independencia de que la víctima no quiera actuar. Este comportamiento no exime al empresariado de tomar las medidas preventivas. En el caso de suicidios en el entorno o como consecuencia del entorno laboral, la jurisprudencia ha considerado el suicidio como accidente laboral, siempre que hubiese conexión con el trabajo, como consecuencia de situaciones de estrés o ansiedad. CCOO siempre ha actuado en este sentido. Y el criterio, cuando

En el acoso ambiental estas conductas también pueden ser clasificadas atendiendo a la dirección del acoso por el nivel jerárquico que ocupa el sujeto de la conducta, dado que las mismas, como insistimos, pueden ser realizadas con independencia del nivel de jerarquía. Es así como se diferencia entre acoso horizontal, acoso vertical descendente o acoso vertical ascendente[22]:

- Acoso horizontal: entre personas de la misma escala o categoría profesional y nivel jerárquico (entre iguales).

- Acoso vertical descendente: en el que la persona acosadora está por encima de la víctima en la jerarquía (de mando a persona subordinada).

- Acoso vertical ascendente: en el que la persona acosadora está en niveles jerárquicos inferiores a la víctima (de persona subordinada a mando).

No obstante, y como también apuntábamos, debemos tener en cuenta que la amplitud del entorno laboral en el que se pueden producir las situaciones de acoso traspasa el centro de trabajo o empresa ya que pueden ser realizadas por personal externo vinculado a la misma.

Por otro lado, **las conductas de acoso sexual son de intercambio o chantaje sexual** cuando se condiciona el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, salario, la carrera profesional o el mantenimiento del empleo al sometimiento a los requerimientos sexuales de una persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre estos elementos.

Si bien, a priori, el sujeto de este tipo de conductas parece referirse a las personas que están en niveles jerárquicos superiores, alguno de estos elementos objetos de chantaje pueden depender de personas del mismo nivel jerárquico, dado que "el chantaje sexual se genera cuando la persona tiene poder para generarlo, independientemente de la jerarquía" (Pérez, 2012, p.206), por lo que el acoso de intercambio puede realizarlo un superior jerárquico o persona cuyas decisiones pueden

el entorno laboral permea las redes sociales y viceversa, debe ser el mismo. Por tanto, como en cualquier otra situación similar (accidente mortal "in itinere" o "en misión"), es posible acudir a la autoridad laboral si la empresa no ha actuado conforme a sus obligaciones" (p.7)

[22] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la víctima.

Tras esta distinción entre acoso ambiental y acoso de intercambio o chantaje sexual, incidimos en otro tipo de conductas tipificadas como acoso sexual, como son las represalias o amenazas tras negarse a acceder a alguna de las insinuaciones o peticiones sexuales o la adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o sobre terceros[23].

Tratando estas conductas reflejadas en párrafos anteriores, en alguna de ellas su reiteración supone el considerarlas como formas graves o muy graves de acoso sexual[24]. En otras conductas un único episodio es suficiente[25], tratándose de comportamientos de naturaleza sexual que sean *lo suficientemente graves*, aunque no se haya producido de manera reiterada ni sistemática[26] (pensemos, por ejemplo, en alguna de las conductas de acoso sexual que directamente suponen la comisión de delitos, como las agresiones sexuales o la difusión de imágenes o vídeos íntimos sin el consentimiento de la persona), diferenciándolo así del acoso psicológico[27]. Además, integra cualquier comportamiento de naturaleza sexual no deseado o no requerido por la persona que lo recibe, siendo diferente de las aproximaciones libremente aceptadas o toleradas y recíprocas en las medida en que las conductas de acoso sexual no son deseadas, ni requeridas o son consideradas ofensivas[28].

Si nos regimos por incluir como acoso sexual aquellas conductas que, siendo de naturaleza sexual, tengan como resultado la creación de un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo, la cartelería de contenido explícito sexual o pornográfica es a

[23] Instituto Vasco de la Mujer (2016). *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*.
[24] Así ocurre con las recogidas por el Instituto Vasco de la Mujer (2016): en el hecho de realizar gestos, sonidos o movimientos obscenos, acercamiento físico excesivo reiterado, contar chistes o decir piropos de contenido sexual de forma reiterada, hablar reiteradamente sobre las propias habilidades o capacidades sexuales, hacer comentarios o valoraciones continuas sobre el aspecto físico o la apariencia de una persona, su condición u orientación sexual, invitar o pedir reiteradamente citas cuando se ha expresado su negativa
[25] CCOO Extremadura (2018). *Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.*
[26] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*; Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.
[27] Instituto Vasco de la Mujer (2016). *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*.
[28] Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

todas luces ofensiva y denigrante y, además, reiterativo al estar siempre presente. Lo mismo ocurre con los chistes o bromas de contenido sexual, que desde nuestro punto de vista redundan, en todo caso, en ambientes laborales tóxicos por sexistas que se deben erradicar, para contar con espacios laborales libres de este tipo de comportamientos. Bien es cierto que, atendiendo al listado de conductas de acoso sexual, no es lo mismo presenciar este tipo de situaciones reprobables a sufrir otras. Y de hecho, atendiendo a los resultados de los estudios que han intentado medir la prevalencia del acoso sexual en el ámbito laboral español, las diferencias son sustanciales entre unas conductas y otras (véase la revisión realizada en Pernas et al., 2000[29]).

Ya hemos comentado que nuestro objetivo no es medir la prevalencia del acoso sexual en trabajadoras del sector privado en Extremadura, dado que este tipo de estudios necesitaría otro tipo de estrategia metodológica y amplitud analítica, sino analizar la percepción que del acoso sexual tienen, comenzando con la tipificación, desde el punto de vista de las propias trabajadoras, de ciertas situaciones planteadas como conductas de acoso sexual en el ámbito laboral, y en su caso, el grado de gravedad que les adjudican. Para ello hemos incluido en el cuestionario una batería de conductas, (tabla 24), que nos permiten ejemplificar el acoso sexual ambiental y el acoso sexual de intercambio, y que incluyen también esas conductas que redundan en un entorno laboral sexista, por cuanto su frecuencia nos invita a reflexionar, como hacen Pernas et al. (2000), sobre la existencia del sexismo ambiental en el entorno laboral.

[29] Pernas, B., Olza, J., Román, M. y Ligero, J. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España,* promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Tabla 24. Conductas planteadas a las trabajadoras

Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.
Que reciba piropos sobre su físico.
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.
Que difundan rumores sobre su vida sexual.
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.
Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.
Acercamiento físico excesivo.
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.

3.3.2. La tipificación de las conductas desde el punto de vista de las trabajadoras

La pregunta en concreto se planteó en los siguientes términos: *De las siguientes conductas y situaciones con las que se puede encontrar una mujer trabajadora en una relación estrictamente laboral, contesta a las siguientes cuestiones,* siendo la primera de ellas indicar su tipificación en cuatro opciones de respuestas categorizadas (*no es acoso, es acoso leve, es acoso grave, es acoso muy grave*) que es la que analizamos en este momento.

Añadiendo a lo comentado más arriba, si bien la valoración de las situaciones pueden estar condicionadas tanto por la sensibilidad como por las vivencias de las

mujeres entrevistadas ante cada una de ellas (Instituto de la Mujer, 2006: 6[30]), a ello hay que añadir el componente de subjetividad con el que algunas de estas situaciones pueden ser valoradas en función de las personas que intervienen y de la relación de confianza que mantienen entre sí. A estas matizaciones es difícil de sustraerse, y por ello, en busca de la mayor objetividad valorativa, al plantear cada uno de los ítems hemos insistido en que deben considerar situaciones "*con las que se puede encontrar una mujer trabajadora en una relación estrictamente laboral*". El resultado es que en todas las conductas y situaciones planteadas encontramos que todas y cada una de las opciones de respuesta han sido señaladas por alguna trabajadora, y también que, según la conducta o situación, hay respuestas que tienen altas o altísimas proporciones.

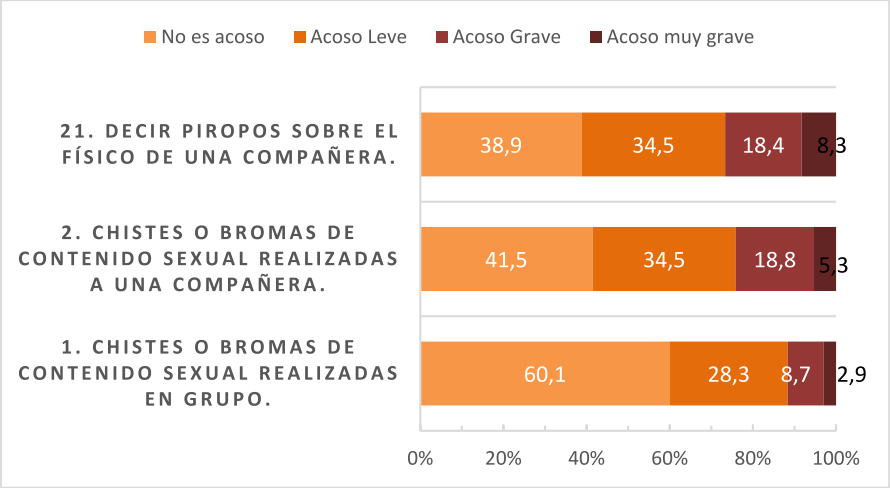
El citado estudio del Instituto de la Mujer (2006), con una población distinta, ya que la encuesta iba dirigida a mujeres ocupadas y paradas, clasificaba las respuestas de las encuestadas en tres categorías, atendiendo al porcentaje que las consideraban graves o muy graves. Así, aquellas conductas en las que menos del 55% de las entrevistadas las señalaban como formas de acoso grave o muy grave, pasaban a formar parte de la categoría *formas de acoso leve*. Si el porcentaje que señalaba la gravedad oscilaba entre el 55% y el 85%, esas conductas eran clasificadas como *formas de acoso grave*, y si más de un 85% señalaban su gravedad, las clasificaban como *formas de acoso muy grave*.

Hemos preferido que fueran las propias trabajadoras quienes valoraran si las conductas las consideraban o no como acoso y en qué grado, adaptando la asignación de categorías de gravedad en función de los porcentajes identificados por las propias trabajadoras.

Nos hemos encontrado con tres conductas, de las veintiuna planteadas, que inciden, si no en acoso sexual grave o muy grave, sí en el sexismo ambiental. Estas son: la realización de chistes o bromas de contenido sexual tanto en grupo como de forma personal, y decir piropos sobre el físico de una compañera.

[30] Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica de Políticas de Igualdad.

Gráfico 13. Actitudes y comportamientos no considerados como acoso sexual o considerados como formas leves (%)

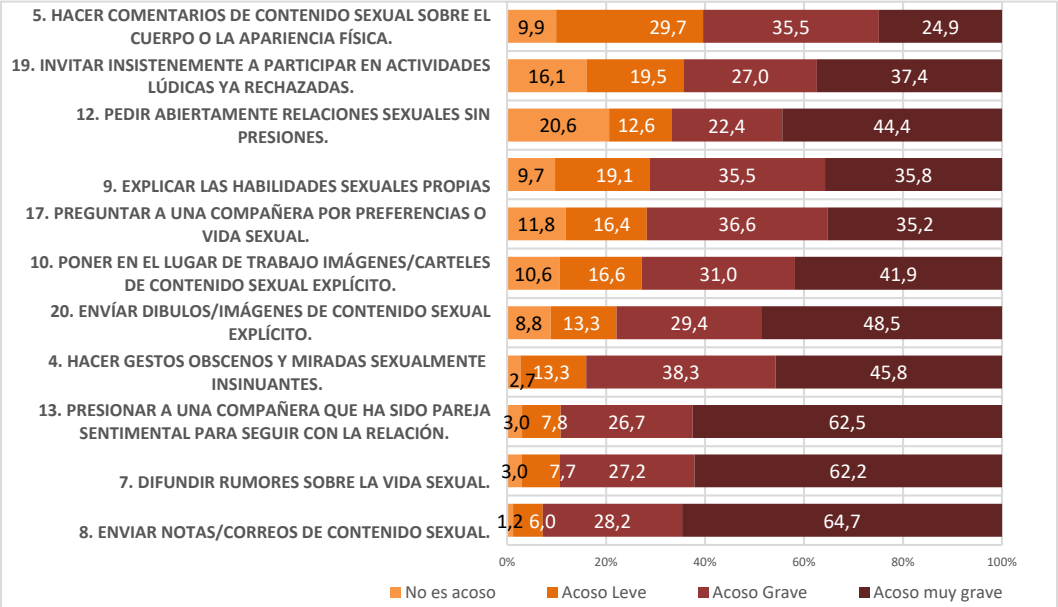


Los chistes de contenido sexual realizados en grupo no son considerados como acoso por la mayoría, pero las otras dos conductas, los chistes de contenido sexual realizadas a una mujer sola y los piropos realizados sobre el físico, sí son consideradas como acoso por más de la mitad de las encuestadas, siendo la proporción de las que las consideran graves o muy graves de una de cada cuatro trabajadoras.

El resto de las conductas analizadas sí que son consideradas como acoso sexual por la mayor parte de las trabajadoras. Y hay una distinción bastante nítida entre las dieciocho restantes: los comportamientos que conllevan aparejados mantener contacto físico no deseado son considerados como formas graves de acoso por la inmensa mayoría (algunos son claramente agresiones o chantaje), mientras que en los otros, en los que existe un componente más verbal o ambiental que físico, hay menor grado de unanimidad a la hora de considerarlos como agresiones de tipo grave o muy grave.

En el gráfico 14 tenemos comportamientos verbales y no verbales que crean situaciones de acoso de tipo ambiental, están ordenadas de menor a mayor consenso en la consideración de las conductas como formas graves o muy graves de acoso sexual.

Gráfico 14. Conductas de acoso sexual verbal y no verbal en función de la gravedad (%)



En la parte superior tenemos aquellas consideradas más graves por entre el 60 y el 70% de las trabajadoras, y son tres tipos de comportamientos: los comentarios sexuales sobre la apariencia física, la invitación insistente a actividades lúdicas no deseadas y pedir de forma clara y sin presiones mantener relaciones sexuales. En esta última hay que reseñar que algo más del 20% de las trabajadoras no la considera como acoso sexual.

Otros cinco comportamientos son considerados como formas graves o muy graves de acoso para más del 70% y menos del 85% de las trabajadoras. Estos son: hacer alarde de las habilidades sexuales propias o indagar por las preferencias sexuales de una compañera, también poner en el lugar de trabajo imágenes de contenido sexual explícito (lo que ejemplifica ese ambiente tóxico por sexista al que hacíamos referencia más arriba), o enviarlos a una compañera en concreto y muy especialmente la realización de gesto obscenos o miradas sexualmente insinuantes.

Por último, otras tres conductas son mayoritariamente consideradas como formas grave o muy grave de acoso por la inmensa mayoría, más del 85%, siendo estas las presiones para continuar una relación sentimental, la difusión de rumores sobre la vida sexual de alguna compañera y el hecho de enviar notas de contenido sexual también de forma individual.

En el gráfico 15 presentamos las situaciones de acoso ambiental en las que se provoca contacto físico, o al menos la invasión del espacio personal, de forma reiterada y no deseada, así como al acoso sexual de intercambio o chantaje sexual, y que han sido señaladas como formas graves o muy graves de acoso sexual por más del 85% de las trabajadoras.

Gráfico 15. Conductas graves o muy graves de acoso sexual ambiental y de intercambio (%)

Así, el acercamiento físico excesivo, acorralar a una compañera, la reiteración en la petición de encuentros sexuales no deseados, y los tocamientos no deseados, ya sean besos, abrazos o pellizcos son consideradas como formas graves o muy graves de acoso sexual entre el 85% y el 95% de las entrevistadas. En otros tres tipos de conductas tipificadas, como son la difusión de imágenes de contenido sexual de una compañera, y las presiones bajo amenaza para mantener relaciones sexuales tanto por parte de compañeros como de superiores, la unanimidad es prácticamente total, y entre el 96 y el 98,5% las consideran como acoso o grave o muy grave, pero fundamentalmente como muy grave, no suponiendo el 10% las trabajadoras que los consideran solamente como formas graves de acoso.

Para facilitar la lectura de la información, hemos agrupado las veintiuna conductas y situaciones en cuatro grupos o tipologías de acoso en función de la forma en que son consideradas por las propias trabajadoras:

Tabla 25. Tipología de acoso según gravedad percibida por la trabajadora (%)

Conducta	%	Tipología
1. Chistes o bromas de contenido sexual realizadas en grupo.	11,6	Ambiente sexista
2. Chistes o bromas de contenido sexual realizadas a una compañera.	24,1	
21. Decir piropos sobre el físico de una compañera.	26,7	
5. Hacer comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	60,4	Formas leves de acoso
19. Invitar insistentemente a participar en actividades lúdicas ya rechazadas.	64,4	
12. Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	66,8	
9. Explicar las habilidades sexuales propias	71,3	Formas graves de acoso
17. Preguntar a una compañera por preferencias o vida sexual.	71,8	
10. Poner en el lugar de trabajo imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	72,9	
20. Enviar dibujos/imágenes de contenido sexual explícito.	77,9	
4. Hacer gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	84,1	
18. Acercamiento físico excesivo.	86,8	Formas muy graves de acoso
13. Presionar a una compañera que ha sido pareja sentimental para seguir con la relación.	89,2	
7. Difundir rumores sobre la vida sexual.	89,4	
3. Arrinconar a una compañera/buscar quedarse a solas de forma innecesaria.	89,8	
6. Pedir reiteradamente citas/encuentros sexuales no deseados.	91,1	
8. Enviar notas/correos de contenido sexual.	92,9	
14. Dar abrazos/besos, pellizcar, hacer tocamientos no deseados.	93,8	
11. Difundir fotografías/videos de contenido sexual de una compañera.	96,2	
16. Presiones de un compañero para obtener favores sexuales con amenazas.	98,0	
15. Presiones de un superior para obtener favores sexuales con amenazas.	98,5	

En un primer grupo se encuentran aquellas conductas que inciden en un ambiente sexista utilizando la terminología del estudio de Pernas et al. (2000). En un segundo grupo se integran las conductas consideradas como formas leves de acoso sexual, ya que entre el 60 y el 70% las consideran como formas graves de acoso. Se trata de las conductas en las que se producen comentarios sexuales e invitaciones insistentes o pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.

Tenemos un tercer grupo con las conductas consideradas como formas graves de acoso sexual, que son aquellas en las que entre el 70 y el 85% de las trabajadoras dicen que son formas graves y muy graves de acoso. En ellas encontramos conductas como hacer comentarios o colocar imágenes sexualmente explícitas creando ambientes tóxicos e "incómodos" para las compañeras de trabajo, y la conducta con peor consideración en este grupo son los gestos obscenos a alguna compañera.

En el último grupo, el que contempla conductas consideradas como formas muy graves de acoso, está formado por diez conductas en las que al menos el 85% de las trabajadoras las consideran como formas graves o muy graves de comportamiento. Se trata de conductas que van desde el acercamiento físico excesivo a las presiones bajo amenazas para mantener relaciones sexuales, pero entre ellas encontramos además conductas que dañan la imagen de la trabajadora, suponen la invasión del espacio privado, suponen contactos físicos no deseados, junto a la difusión de imágenes sexuales sin consentimiento o el chantaje sexual.

Sobre las conductas que redundan en un ambiente sexista, son las trabajadoras con estudios universitarios superiores que ocupan puestos de directivas las más críticas acerca de su levedad y las que en mayor medida dicen que son formas de acoso grave o muy grave. Para los dos primeros, los chistes o bromas de contenido sexual, tienen una actitud crítica también las menores de 34 años y las que tienen reconocida alguna discapacidad, mientras que ni la edad ni la discapacidad presenta diferencias en relación con los piropos.

Sobre el segundo bloque de conductas, tipificadas como formas leves de acoso sexual, observamos que los comentarios sobre la apariencia física son peor considerados por las trabajadoras mayores de 45 años, por quienes tienen estudios universitarios superiores, ocupan puestos de dirección y por quienes tienen reconocidas alguna discapacidad, mientras que las invitaciones insistentes lo son para las trabajadoras mayores de 45 años, quienes tienen estudios primarios y puestos sin cualificar. Por el contrario, que le pidan abiertamente tener relaciones sexuales es considerado como grave o muy grave en mayor proporción por las trabajadoras menores de 34 años, y entre quienes tienen estudios universitarios superiores y quienes tienen discapacidad reconocida.

Entre las conductas tipificadas como formas graves de acoso sexual, y en concreto, tanto que los hombres expliquen sus habilidades sexuales como que pregunten por sus preferencias o fantasías a la mujer son consideradas como graves o muy graves en mayor proporción por trabajadoras mayores de 45 años, por quienes tienen estudios primarios, así como por las trabajadoras que ocupan puestos sin cualificar y también por

aquellas que tienen alguna discapacidad reconocida. En cuanto a la colocación de imágenes sexualmente explícitas y el envío de este tipo de material vía mensajes o correos los perfiles que destacan son distintos. En el primer caso, hay una proporción más elevada de trabajadoras con estudios universitarios y un trabajo cualificado y en el segundo trabajadoras mayores de 45 años con estudios primarios y un trabajo no cualificado. En cuanto a los gestos obscenos son peor considerados entre las trabajadoras con estudios universitarios y puestos directivos.

Por último, y en relación a las conductas tipificadas como muy graves, el acercamiento físico excesivo tiene peor consideración por las trabajadoras menores de 34 años, con estudios Primarios, de Formación Profesional o Universitarios Superiores, y las que tienen una discapacidad reconocida. Las presiones para continuar relaciones sentimentales acabadas tienen peor consideración entre trabajadoras con estudios primarios, entre las que ocupan puestos de dirección, profesionales y mandos intermedios, y entre las trabajadoras con discapacidad. Y la extensión de rumorología sexual es más censurada por las trabajadoras con estudios universitarios superiores, aquellas con puestos directivos o con discapacidad reconocida. En el resto de comportamientos, su mayoritaria consideración de conductas como formas de acoso grave y muy grave hace que prácticamente no existan diferencias por las distintas características personales de las trabajadoras.

3.3.3. Conductas presenciadas en la empresa

El segundo elemento de análisis, en torno a cada una de las conductas y situaciones planteadas, fue identificar si estas han sido presenciadas por la trabajadora en su empresa y con qué frecuencia las han presenciado. En este sentido los elementos a considerar no estarían tanto relacionados con las características de la trabajadora, sino fundamentalmente con el entorno en el que realiza su trabajo. Reiteramos que las cuestiones planteadas se referían a conductas y situaciones en una relación estrictamente laboral y si estas habían sido presenciadas por la trabajadora. Los datos aparecen recogidos en la tabla 26.

Las tres conductas presenciadas en mayor grado por las trabajadoras son las relacionadas con la creación de un ambiente sexista en el entorno laboral: que *algún*

hombre haga chistes o bromas de contenido sexual estando un grupo de compañeros y compañeras reunidos (54,5%), *que una mujer reciba piropos sobre su físico* (48,7%) y *que estando solos un trabajador y una trabajadora, el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual* (32,3%).

Tabla 26. Conducta presenciada en la empresa y frecuencia (%)

Conducta	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FRECUENCIA	MUCHA FRECUENCIA
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	45,5	**45,1**	**5,8**	**3,6**
Que reciba piropos sobre su físico.	51,3	**39,6**	**7,0**	**2,1**
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	67,7	**27,0**	3,9	1,4
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	75,7	**21,3**	2,1	0,9
Acercamiento físico excesivo.	87,9	10,5	1,3	0,4
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	88,2	10,2	0,5	1,1
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	87,9	9,8	2,0	0,4
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	89,2	9,2	1,3	0,4
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	90,4	8,7	0,2	0,8
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	91,4	7,2	0,4	1,0
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	91,7	6,7	1,6	
Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.	92,4	6,6	0,5	0,5
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	93,3	5,3	1,1	0,4
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	95,7	3,9	0,2	0,2
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	95,9	3,2	0,4	0,5
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	96,3	3,0	0,2	0,5
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	96,1	3,0	0,7	0,2
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	97,4	2,3	0,4	
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	98,4	1,4		0,2
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	98,6	1,1	0,4	
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	98,9	0,9	0,2	

Por otro lado, recordemos que las trabajadoras consideraron al hecho de hacer comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física como conducta calificada de acoso sexual también en diversos grados, y este tipo de conductas ha sido presenciado por el 24,3% de las trabajadoras con distinta frecuencia.

Si bien es cierto que la mayor parte dicen haber sido testigos de estas conductas *alguna vez*, pero lo puntual no exime de la importancia con la que tratar estas situaciones en el ámbito laboral y, además, señalamos que en torno al 9% de las trabajadoras han presenciado con *cierta o mucha frecuencia* cómo en su empresa se han transmitido chistes o bromas de contenido sexual en reuniones grupales, o el hecho de haber presenciado que una mujer haya recibido piropos sobre su aspecto físico; elementos que inciden en la extensión de ese ambiente ofensivo.

El resto de conductas planteadas han sido presenciadas en mucha menor medida, pero no por ello debemos obviarlas, por cuanto informan de conductas, recordemos, tipificadas como graves o muy graves. La presencia de uno solo de estos comportamientos relacionados con el acoso sexual y considerados como tales por las propias trabajadoras, hace que debamos tener en cuenta la necesidad de contar con espacios libres de acoso, incluyendo aquellas conductas que redundan en un ambiente sexista, siempre y en todo lugar.

Así, señalamos que en torno a un 10% de las trabajadoras que han contestado a estas cuestiones han presenciado alguna vez la existencia de un acercamiento físico excesivo a una mujer, que a una mujer le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes o que difundan rumores sobre su vida sexual; y en torno a otro 9% de trabajadoras ha presenciado alguna vez que a una mujer se le pregunte por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual, o que a una mujer se le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseables. Además, alrededor de un 7% ha presenciado alguna vez cómo a una mujer se le ha enviado material gráfico por Internet de contenido sexual explícito, y en torno a este mismo porcentaje indican haber presenciado que un hombre le haya hablado o explicado a una mujer las propias habilidades sexuales (un 6,7%), han presenciado que

a una mujer le den abrazos o besos no deseados, o le hayan realizado tocamientos o pellizcos (un 6,6%).

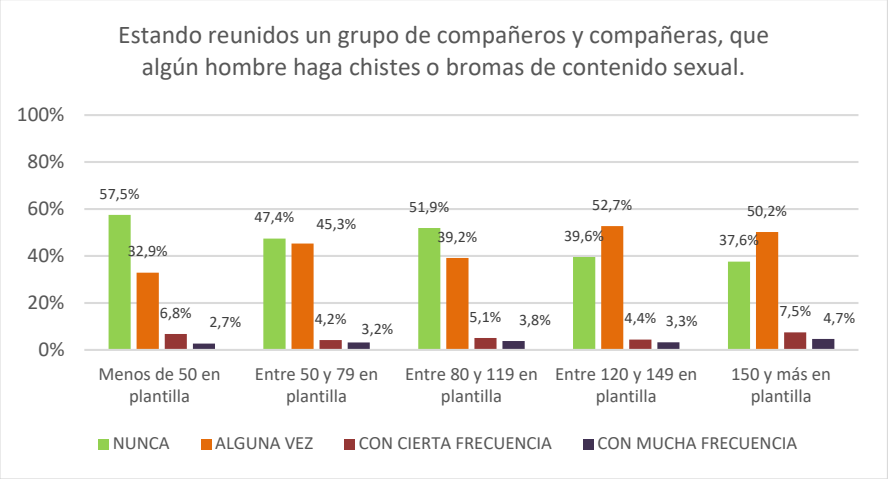
Un 5,3% ha presenciado alguna vez que a una mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales indeseados. Un 3,9% se ha encontrado alguna vez imágenes o carteles de contenido sexual explícito en el ámbito laboral y en torno a un 3% ha presenciado cómo le han pedido a una mujer relaciones sexuales sin presiones, que hayan arrinconado a una mujer, o buscado deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria o que, tras una ruptura sentimental con un compañero, la mujer sea presionada para seguir manteniendo la relación.

Un 2,3% ha presenciado en su empresa que una mujer haya recibido cartas, notas o correo electrónico de contenido sexual, un 1,4% ha presenciado en su empresa cómo un compañero ha presionado a una mujer para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos y un 1,1% ha presenciado que un superior presione a una mujer para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo amenazas de despido, situaciones claramente de chantaje sexual. Un 0,9% ha presenciado en su empresa la difusión de fotografías o grabaciones de vídeos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.

3.3.3.1. Conducta presenciada y su frecuencia según el tamaño de la empresa

Atendiendo al tamaño de la empresa, podemos observar (gráfico 16) que la transmisión de chistes de contenido sexual se da en cualquier tipo de empresa con independencia de esta característica. Si bien en las empresas de menor tamaño se indica una mayor ausencia de esta conducta y una menor presencia puntual, no hay diferencias con otras empresas de mayor tamaño cuando este comportamiento es reiterado con cierta o mucha frecuencia.

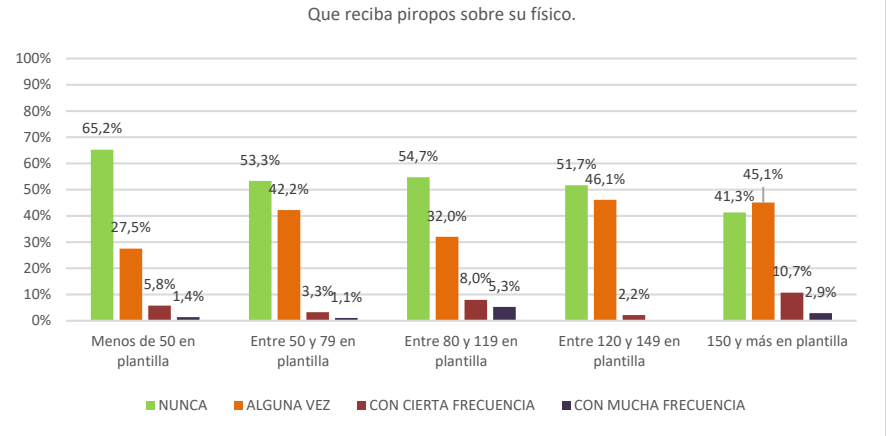
Gráfico 16. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



Lo mismo ocurre con la realización de chistes o bromas de contenido sexual estando solos un trabajador y una trabajadora, que aparece en todas las empresas con independencia del tamaño, incluyendo su frecuencia y sin establecer un patrón claro. Sí que parece existir un patrón en relación con el hecho de que la mujer reciba piropos sobre su físico: a medida que aumenta el tamaño de la empresa aumenta la presencia de este tipo de comportamientos.

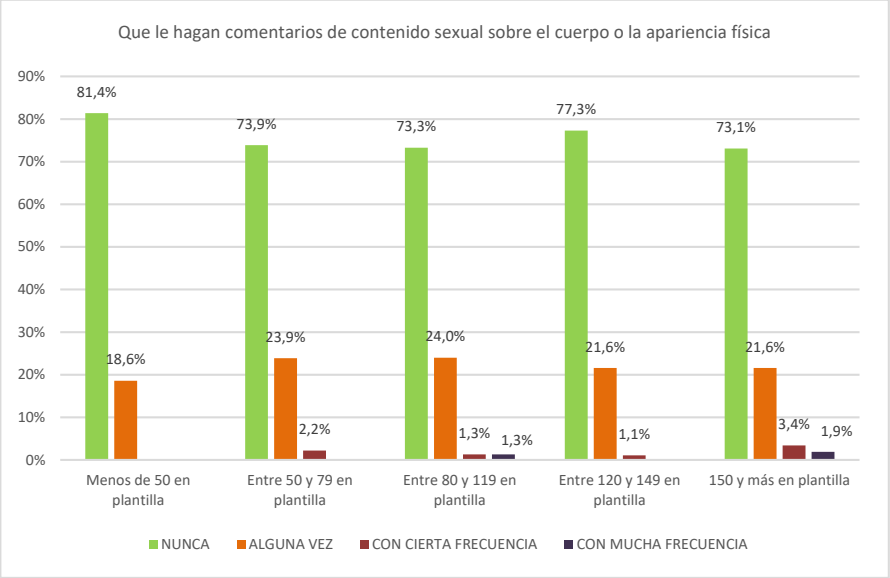
A continuación tenemos el gráfico 17, en el que podemos observar que la menor presencia de la conducta anterior, en algunos casos, viene compensada en negativo con una mayor frecuencia en la observación de la misma, como ocurre en las empresas de entre 80 a 119 personas en plantilla, y es evidente que en las empresas de mayor tamaño esta conducta no solo está presente, y señalado por un 45% de las trabajadoras, sino que además es frecuente.

Gráfico 17. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



Por otro lado, el hecho de que a la mujer le hagan comentarios de contenido sexual sobre su cuerpo o la apariencia física, y si bien se observa que la presencia puntual de esta conducta es levemente menor en las empresas de menos de 50 personas en plantilla, debemos incidir en que esta diferencia es leve. Lo que se aprecia en el gráfico 18 es el hecho de haber sido testigo de este comportamiento en todas las empresas con independencia de su tamaño, si bien su reiteración se observa en empresas de más de 50 personas.

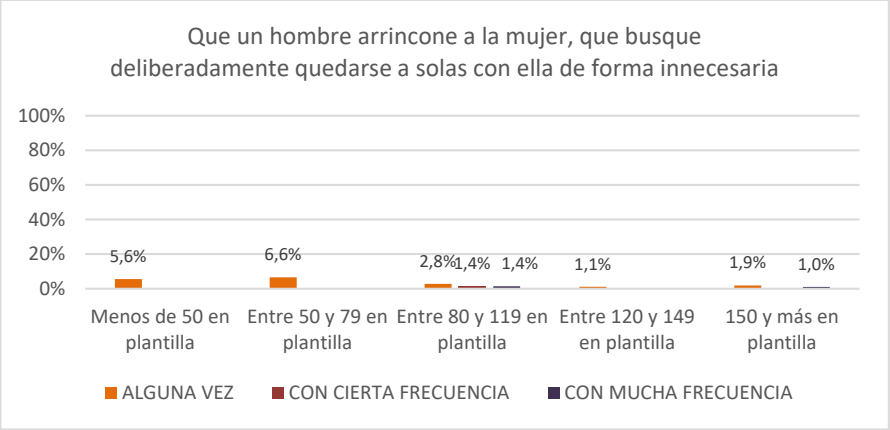
Gráfico 18. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



Como indicamos, y si bien mayoritariamente se señala la ausencia del resto de conductas, debemos centrarnos en las que sí se han presenciado en la empresa, ya sea *alguna vez*, *con cierta frecuencia* o *con mucha frecuencia*. Insistimos en que el bajo porcentaje no debe enmascarar el sufrimiento y la ofensa asociada a padecer estos comportamientos que deberían estar ausentes en toda empresa.

El hecho de que un hombre arrincone a una mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria, ha sido presenciada alguna vez en las empresas de menor tamaño, menos de 80 personas en plantilla.

Gráfico 19. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



Parece que es en las empresas de mayor tamaño en las que esta conducta se puede observar con mayor reiteración, sin que exista una correspondencia entre el tamaño de la empresa y esta situación de acoso, como podemos observar en el gráfico anterior.

En otros casos, las conductas son presenciadas en determinadas empresas de la muestra atendiendo al tamaño, como lo que ocurre en las empresas de entre 80 y 119 personas en plantilla, donde no solo se ha presenciado alguna de las conductas, sino que también se reiteran. Es el caso de los gestos obscenos y miradas insinuantes, preguntar a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o realizar tocamientos, como se refleja en los tres gráficos siguientes.

Gráfico 20. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)

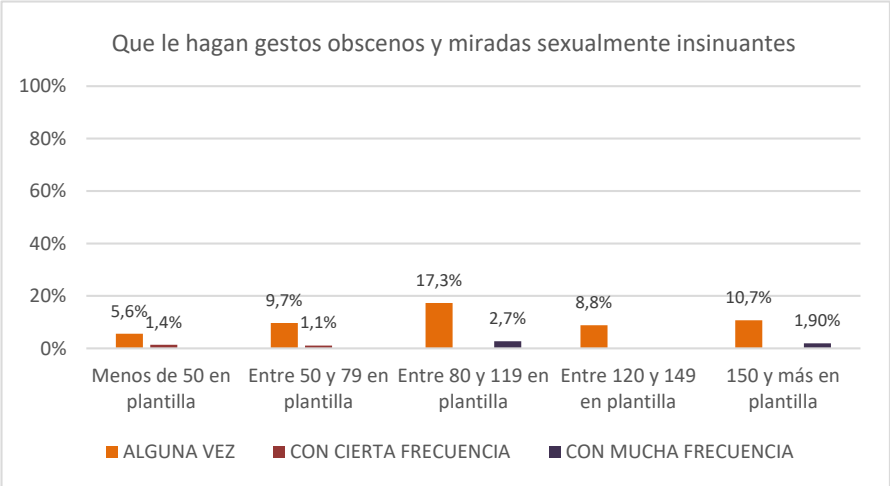


Gráfico 21. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)

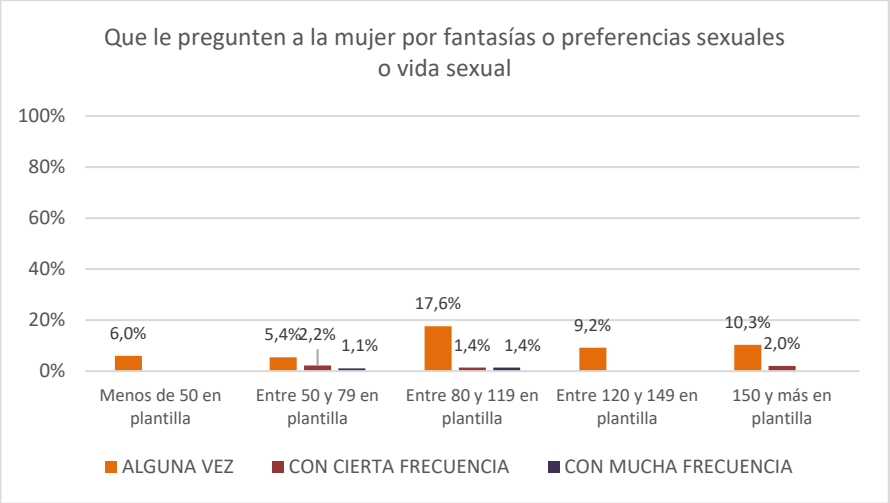
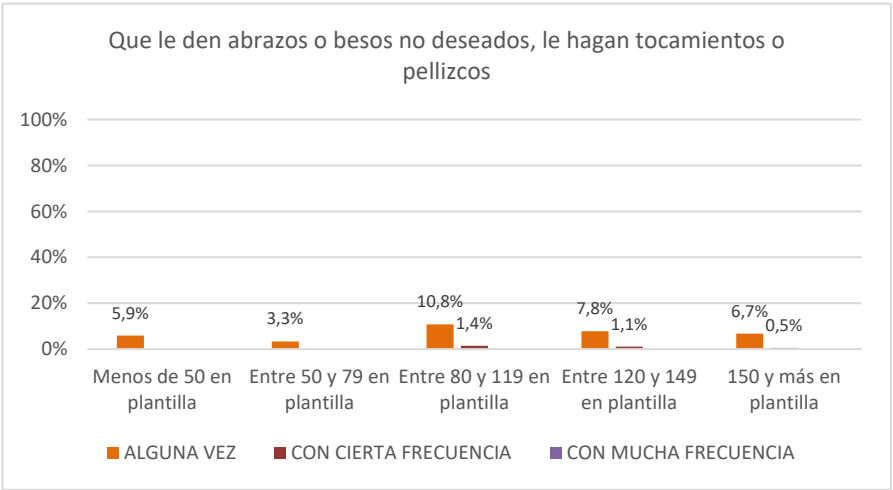


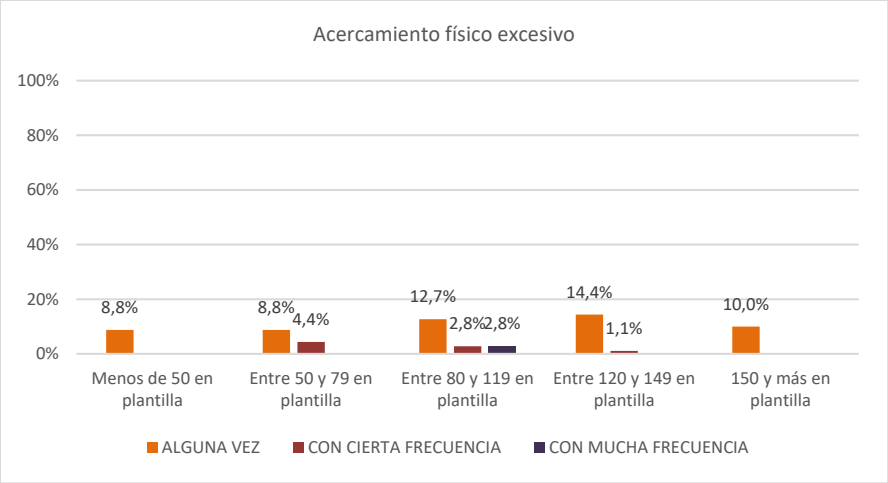
Gráfico 22. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



Que el tamaño de la empresa no arroja patrones robustos lo indica el hecho de que ciertas conductas se asocien a empresas de determinado tamaño y no a otras más pequeñas o mayores a ella. Es lo que ocurre con la situación de ruptura sentimental con un compañero y que este presione para seguir manteniendo la relación, donde se ha identificado su presencia puntual en empresas de 120 a 149 personas en plantilla (casi un 8%), mientras que es muy reducido en el resto de tamaños considerados.

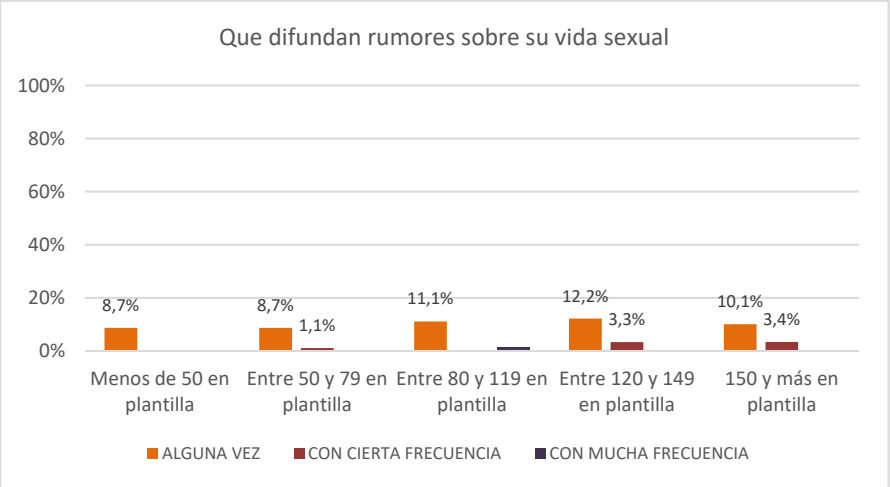
La ausencia de patrón definido ocurre con otras conductas, como que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales a una mujer. En este caso, en las empresas de entre 80 y 119 personas en plantilla se observa su presencia y cierta frecuencia (un 8,2% en conjunto) a diferencia del resto. También en el caso de acercamiento físico excesivo (gráfico 23), que se indica en empresas de entre 80 y 149 personas en plantilla, pero se reduce para empresas de mayor y de menor tamaño. Y de hecho su presencia es más señalada en las empresas de menor y de mayor tamaño que, obviamente, no comparten muchas similitudes. Este último aspecto, pero de signo contrario, se aprecia con conductas como la difusión de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexual explícito, siendo en las empresas más pequeñas y las más grandes donde se señala menos su ausencia y más su presencia puntual (9,7%).

Gráfico 23. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%)



El hecho de que a una mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados se observa su presencia (en torno al 7%) en las empresas de más de 120 personas en plantilla. Y la presencia aumenta levemente a medida que el tamaño de la empresa es mayor en el hecho de que difundan rumores sobre la vida sexual (gráfico 24), siendo también las empresas de más de 120 personas en plantillas donde se indica tanto su presencia con cierta frecuencia (si bien el porcentaje en este caso es pequeño).

Gráfico 24. Conducta presenciada y frecuencia según tamaño de la empresa (%).



El mismo patrón se repite con la presencia de invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas, pero los aumentos son muy leves.

En el resto de conductas planteadas el tamaño de la empresa no arroja diferencias, por ser estas mínimas y no poder establecer ningún patrón, señalando en todo caso su ausencia muy mayoritaria, como son las dos conductas relacionadas con chantaje sexual por parte de un superior o por parte de un compañero, el hecho de difundir fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer o que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones. Tampoco se observan diferencias en el hecho de que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual, como tampoco que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito (aunque un poco más indicado en las empresas de menos de 50 personas en plantilla, en torno a un 6%).

3.3.3.2. Presencia y frecuencia según sea la empresa feminizada o masculinizada

Pasamos a realizar el análisis atendiendo a si las trabajadoras prestan sus servicios en empresas feminizadas o masculinizadas, comenzando el análisis con las cuatro conductas más presenciadas por las trabajadoras.

Son las empresas feminizadas en las que las trabajadoras inciden en la ausencia de la transmisión, por parte de compañeros, de chistes o bromas de contenido sexual estando reunidos en grupo o a solas con una compañera (gráficos 25 y 26), con diferencias respecto a las trabajadoras que se encuentran en empresas masculinizadas, fundamentalmente en la primera cuestión.

Si bien apenas hay diferencias entre quienes trabajan en ambos tipos de empresa al indicar que se ha presenciado esas conductas *alguna vez*, los resultados indican que esta conducta es más frecuente en empresas masculinizadas, y más evidente en la conducta *Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual*, que cuando esto ocurre estando solos un trabajador y una trabajadora.

No obstante, debemos insistir en un aspecto. En ambos tipos de empresa estas conductas han sido presenciadas alguna vez, lo que indica que trabajar en una empresa feminizada no es garantía, en absoluto, de tener un espacio libre de un ambiente sexista. La transmisión de chistes y bromas de contenido sexual, aunque sea de manera puntual, se ha dado tanto en unas como en otras y señalado por casi la mitad de las empleadas en ambos tipos de empresa. No obstante, la masculinización de la empresa está en la base de que este tipo de comportamientos se produzcan con mayor frecuencia.

Gráfico 25. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)

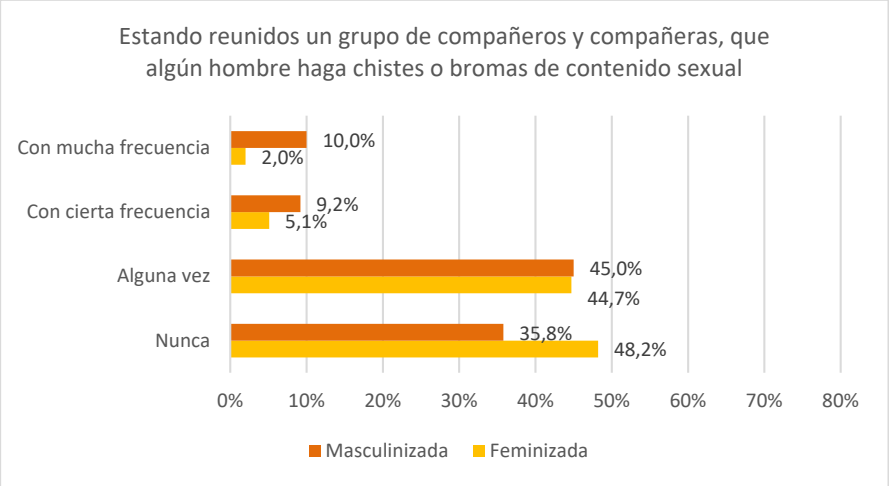
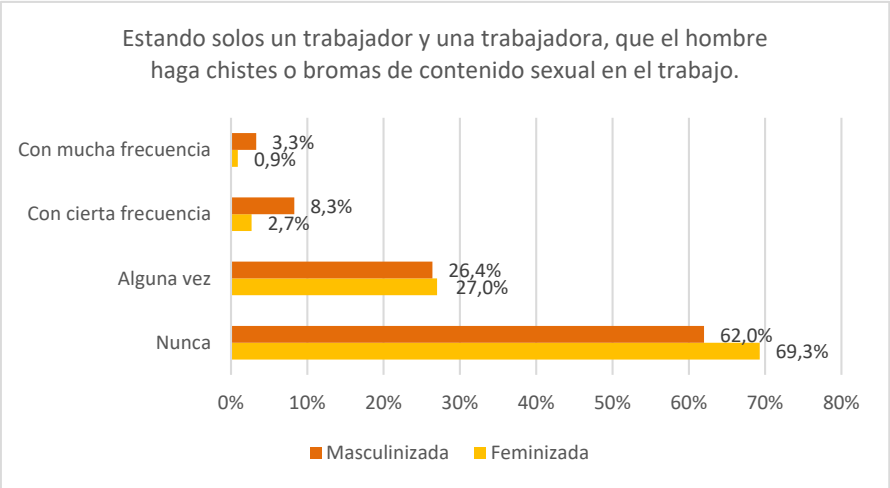
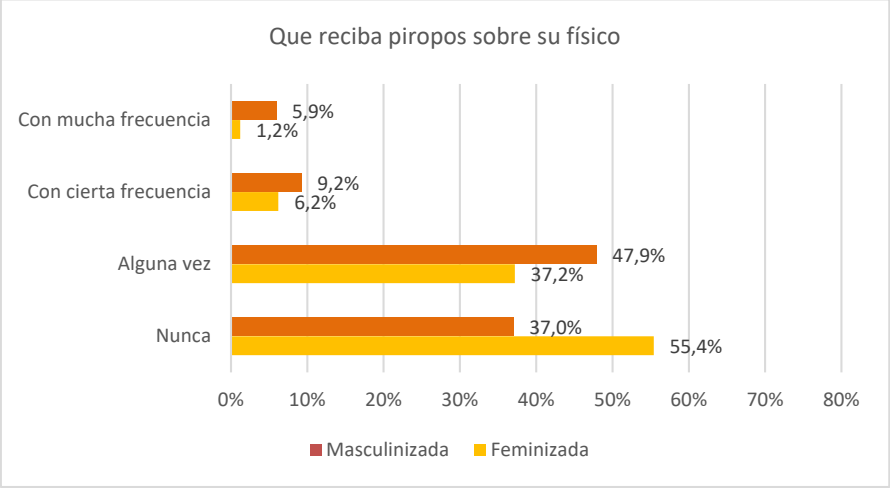


Gráfico 26. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



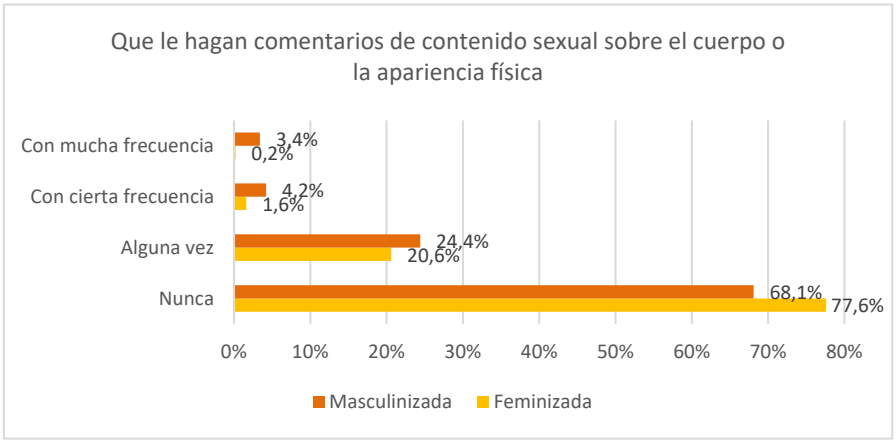
En relación a *El hecho de recibir piropos sobre su físico* también las diferencias son evidentes entre lo que observan las trabajadoras de empresas feminizadas y lo que observan aquellas que prestan sus servicios en empresas masculinizadas (gráfico 27), ya que la ausencia de este tipo de conductas es mayor en las primeras y, además, con diferencias porcentuales importantes. Indicamos la misma observación ya realizada: aun cuando esta conducta pueda estar presente en empresas masculinizadas y con mayor frecuencia, tampoco trabajar en una empresa feminizada aporta garantías para la total ausencia de este tipo de comportamientos. Si alguna vez esta conducta ha sido presenciada en empresas masculinizadas según el 47,9% de sus trabajadoras, también lo señalan más de un tercio de las trabajadoras de empresas feminizadas (37,2%), incluyendo observarla con cierta frecuencia.

Gráfico 27. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



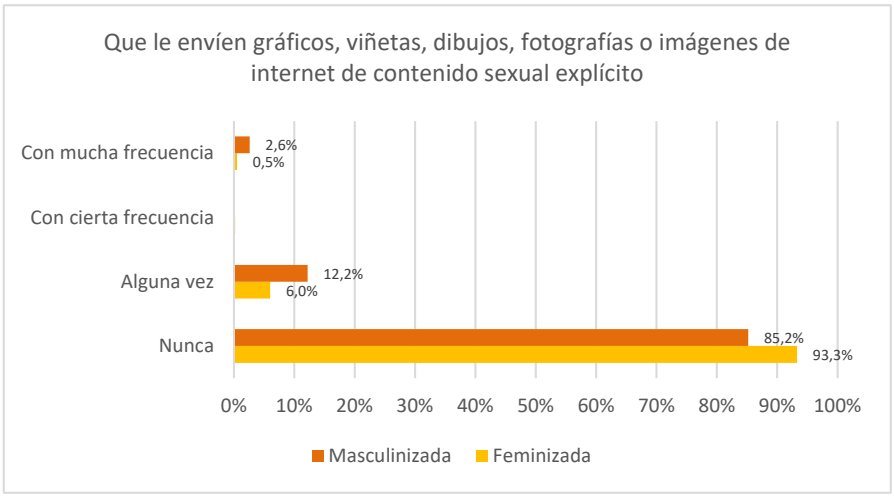
Los comentarios de contenido sexual sobre la apariencia física de alguna mujer es una de las conductas menos observadas de las cuatro, pero es en las empresas feminizadas donde se identifica su ausencia en mayor medida. Y repitiendo lo ya observado más arriba, el hecho de que la empresa sea feminizada no significa la ausencia absoluta de estas conductas. De hecho, su observación *alguna vez* arroja porcentajes parecidos tanto en empresas feminizadas (20,6%) y masculinizadas (24,4%), si bien que sea frecuente se observa en estas últimas.

Gráfico 28. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



También el hecho de que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito es mayor su ausencia en las empresas feminizadas (con 8 puntos porcentuales) respecto a las empresas masculinizadas, y en estas, se señala su presencia alguna vez el doble que en las feminizadas (12,2% frente al 6%).

Gráfico 29. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



En algunas conductas y situaciones los datos informan de la ausencia de diferencias sustanciales entre lo señalado por las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas feminizadas o masculinizadas y, además, en ambos casos la presencia y frecuencia es muy escasa (aunque la frecuencia aparezca incluso únicamente en las masculinizadas, aunque ya decimos que escasamente). Esto ocurre con las siguientes conductas y situaciones: que un hombre arrincone a la mujer, que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual, que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones, que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación, así como en las dos conductas de chantaje sexual, que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido y que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos. También entran en este grupo las conductas relacionadas con buscar deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria, que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer (sin ninguna diferencia y mayoritariamente señalada su ausencia en ambos tipos de empresa), y que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas (aquí en ambos tipos de empresa se señala su presencia alguna vez con similares porcentajes y en torno al 8% en cada uno). Mostramos dos ejemplos de este patrón observado.

Gráfico 30. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)

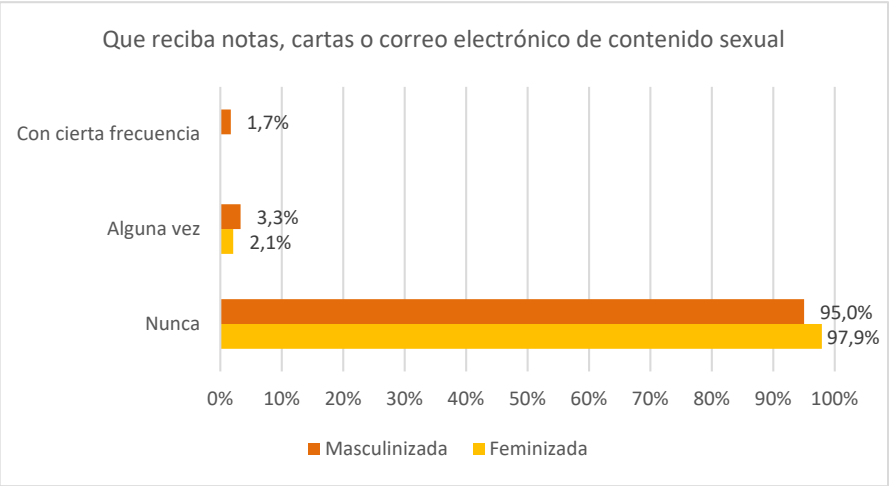
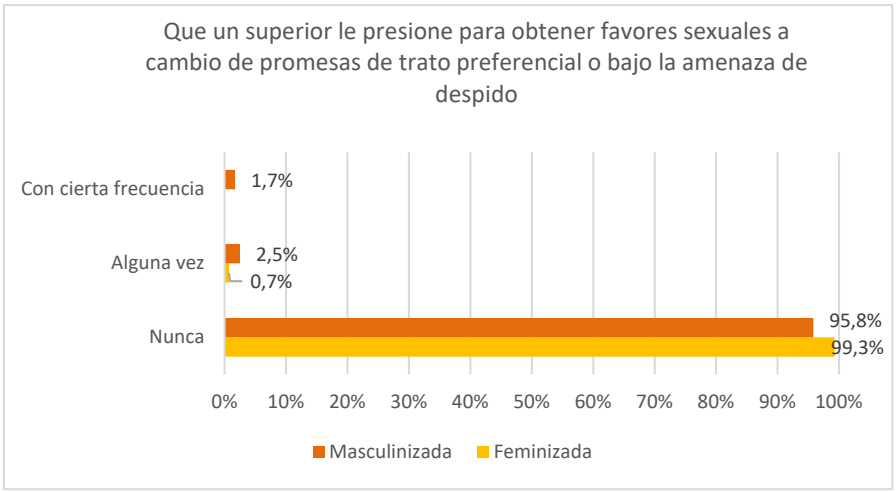


Gráfico 31. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



En otras conductas debemos incidir en que su ausencia es levemente mayor en las empresas feminizadas y que su presencia ocasional y/o en los diferentes grados de frecuencia es levemente mayor en las empresas masculinizadas. Esto ocurre con conductas como las siguientes: que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados y en el hecho de que a la mujer le hagan gestos obscenos o miradas sexualmente insinuantes (aunque su presencia alguna vez ha sido señalada por un 12,5% en empresas masculinizadas pero también por un 9,8% de las trabajadoras en empresas feminizadas).

Gráfico 32. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)

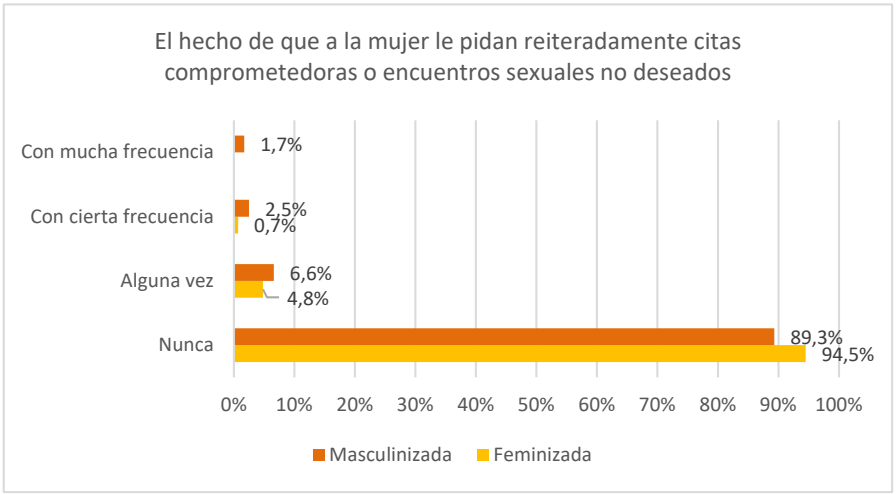
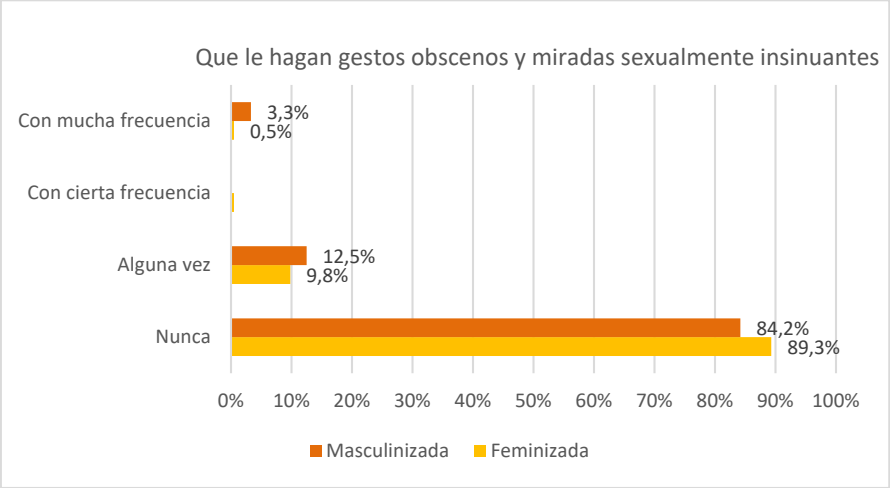
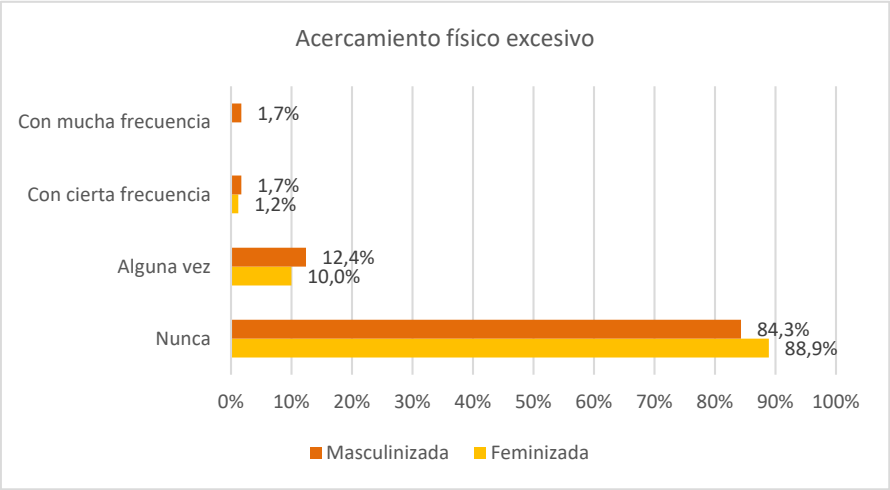


Gráfico 33. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



También se producen otras conductas de este tipo, como encontrarse en el ámbito laboral imágenes y/o carteles de contenido sexual explícito (en este caso su presencia *alguna vez* en las empresas masculinizadas es del 7% frente al 3% en las feminizadas), y se observa una pauta en algunas conductas en relación a su presencia puntual, como en el hecho de que un hombre le hable o explique las propias habilidades sexuales a una mujer, con una ausencia señalada levemente mayor en empresas feminizadas, pero en este caso tanto en unas como en otras un 6% la ha presenciado alguna vez, si bien únicamente se indica cierta frecuencia (5%) en las masculinizadas. El mismo patrón se reproduce con los abrazos o besos no deseados, tocamientos o pellizcos (presenciado *alguna vez* tanto en uno como otro tipo de empresas por el 6%) pero únicamente se indica su frecuencia en las masculinizadas, aunque con porcentajes más bajos (2,5%). También se observa la misma pauta de observación puntual en ambos tipos de empresas en el hecho de que a la mujer le pregunten por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual (siendo señalada su presencia *alguna vez* casi en similares porcentajes en empresas feminizadas y masculinizadas, en torno al 10%), y en el acercamiento físico excesivo, donde en ambos tipos de empresa se ha presencia alguna vez en torno a los mismos porcentajes (señalado por el 12% de las trabajadoras que prestan sus servicios en empresas masculinizadas y por el 10% de quienes trabajan en empresas feminizadas).

Gráfico 34. Conducta presenciada según empresa feminizada o masculinizada (%)



3.3.3.3. Conducta presenciada y frecuencia según mecanismos de actuación, prevención y sensibilización

En cuanto a la presencia y frecuencia de las conductas planteadas en función de que la empresa cuente o no con protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, debemos recordar que el desconocimiento sobre su existencia era lo característico de la muestra, y que también se observaba una incoherencia entre las respuestas de las trabajadoras atendiendo a la existencia real del protocolo, evidenciando en todo caso una desinformación generalizada. Como sea que esta desinformación puede ser extensible al conjunto de trabajadores, no parece lógico señalar la efectividad o no del mismo a la hora de frenar o reducir estos comportamientos planteados allí cuando son observados.

Lo que sí nos parece indicativo es que estas conductas, y en los diversos niveles de frecuencia planteados, es mayor en aquellas empresas que se encuentran en proceso de elaboración de un protocolo, pudiendo ser indicativo de un componente reactivo más que preventivo frente a las mismas: se elabora el protocolo cuando esas conductas tienen lugar, lo que resta su importancia como mecanismo de prevención. Estas diferencias se muestran en la tabla 27, en la que se aprecian mayores porcentajes en la reiteración de las conductas en aquellas empresas que se encuentran en elaboración del protocolo que los señalados por el total de la muestra.

Tabla 27. Conductas observadas y frecuencia en las empresas que tienen protocolo en elaboración

Conducta	CON PROTOCOLO DE ACOSO EN ELABORACIÓN				MUESTRA GENERAL			
	NUNCA	ALGUNA VEZ	CON CIERTA FRECUENCIA	CON MUCHA FRECUENCIA	NUNCA	ALGUNA VEZ	CON CIERTA FRECUENCIA	CON MUCHA FRECUENCIA
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	61,7	14,9	**21,3**	**2,1**	67,7	27	3,9	1,4
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual	36,2	29,8	**14,9**	**19,1**	45,5	45,1	5,8	3,6
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	77,1	10,4	**12,5**		87,9	9,8	2,0	0,4
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	85,1	4,3	**10,6**		91,7	6,7	1,6	0
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física	61,7	23,40	**8,5**	**6,4**	75,7	21,3	2,1	0,9
Que reciba piropos sobre su físico.	33,3	**50,0**	**8,3**	**8,3**	51,3	39,6	7,0	2,1
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	83,0	10,6	**6,4**		89,2	9,2	1,3	0,4
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	85,4	**8,3**	**6,3**		96,1	3	0,7	0,2
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	81,4	**16,3**	**2,3**		90,4	8,7	0,2	0,8
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	85,1	**12,8**	**2,1**		93,3	5,3	1,1	0,4
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	97,9		**2,1**		95,7	3,9	0,2	0,2
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer	97,9		**2,1**		98,9	0,9	0,2	0
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	97,9		**2,1**		98,6	1,1	0,4	0
Acercamiento físico excesivo	80,9	**19,1**			87,9	10,5	1,3	0,4
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito	83,7	**11,6**		**4,7**	91,4	7,2	0,4	1,0
Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.	91,5	8,5			92,4	6,6	0,5	0,5
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	85,4	8,3		6,3	88,2	10,2	0,5	1,1
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones	87,2	**6,4**		6,4	95,9	3,2	0,4	0,5
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria	97,9	2,1			96,3	3,0	0,2	0,5
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	97,9	2,1			97,4	2,3	0,4	0
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	97,9	2,1			98,4	1,4	0	0,2

Al analizar la posible relación entre las conductas observadas por las trabajadoras y la realización de campañas o cursos relacionados con el acoso sexual en el ámbito laboral, debemos recordar que este tipo de mecanismos de prevención, formación, información y sensibilización eran casi ausentes en las empresas tal y como señalaban las trabajadoras. Incluso cuando se señalaba la existencia de ambos mecanismos, la impartición de cursos en las empresas era señalada con porcentajes que suponían la mitad (4,9%) de quienes señalaban la existencia de campañas (8,8%). En torno a dos tercios de las trabajadoras indicaban la ausencia de cursos, y casi un tercio desconocía este punto; desconocimiento que aumentaba a cerca del 40% en el caso de las campañas, apuntando la ausencia de este tipo de mecanismos un poco más de la mitad (51,6%).

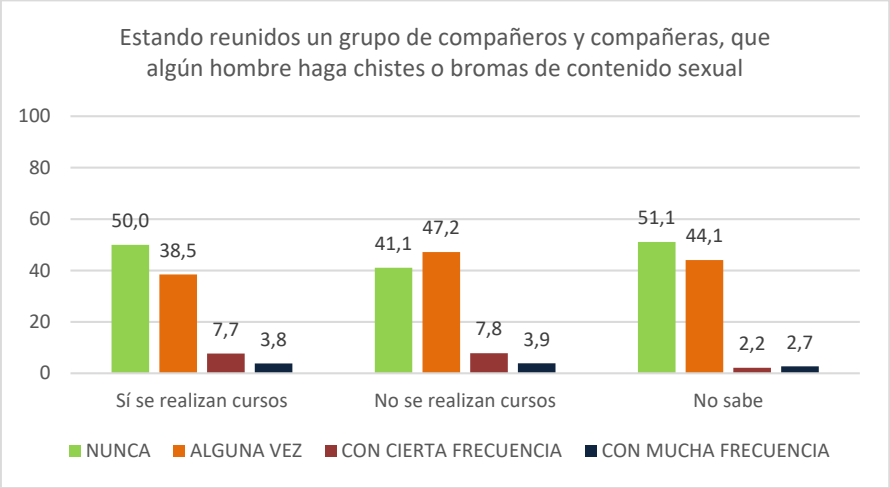
Estos aspectos hacen que las conclusiones sobre su eficacia sean relativas en aquellas empresas en las que las trabajadoras señalan la existencia de cursos y campañas, pero no quita que la principal conclusión de este informe preliminar sea la necesidad de ahondar en estos mecanismos vista su ausencia y desinformación al respecto, así como en la responsabilidad que en este sentido tienen las empresas.

Con esas escasas cifras con las que poder comparar resulta difícil establecer conclusiones válidas, pero quizás pueden ser indicativas de alguna arista del problema. En algunos casos se identifica una menor presencia y frecuencia de ciertas conductas en aquellas empresas donde se señala que existen cursos sobre acoso sexual, como en la difusión de rumores sobre la vida sexual.

En otras conductas, si bien no se establecen diferencias entre su ausencia o su presencia por tener cursos o no, la repetición es diferente. Es el caso de la transmisión de chistes o bromas de contenido sexual estando solos un trabajador y una trabajadora, que sin diferencias en cuanto a su presencia entre empresas que ofrecen cursos y las que no los ofrecen, sí las observamos en cuanto a su frecuencia, siendo un comportamiento más reiterado en aquellas empresas en las que las trabajadoras indican la ausencia de cursos; un patrón que se repite en el caso de la realización de comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.

En otros casos, y si bien se señala la ausencia de ciertas conductas en mayores proporciones allí donde se realizan cursos, no es menos cierto que la reiteración de esta conducta es la misma con independencia de que se impartan cursos o no. Esto ocurre con conductas como las relacionadas con la transmisión de chistes o bromas de contenido sexual en grupo.

Gráfico 35. Conducta presenciada y frecuencia según realización de cursos sobre acoso sexual en empresa (%)



Además, la ausencia de ciertas conductas o su presencia parece ser independiente de la realización de cursos, como es el caso de los abrazos y besos no deseados, con porcentajes muy similares con independencia de su impartición. Y encontramos conductas presenciadas en empresas en las que, precisamente, se imparten cursos, como recibir piropos sobre el físico, encontrarse en el ámbito laboral imágenes o cartelería de contenido sexual explícito, situaciones de acercamiento físico excesivo, gestos obscenos y miradas insinuantes, que el hombre le pregunte o le explique a la mujer sobre sus propias habilidades sexuales o que, después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.

Gráfico 36. Conducta presenciada y frecuencia según realización de cursos sobre acoso sexual en empresa (%)

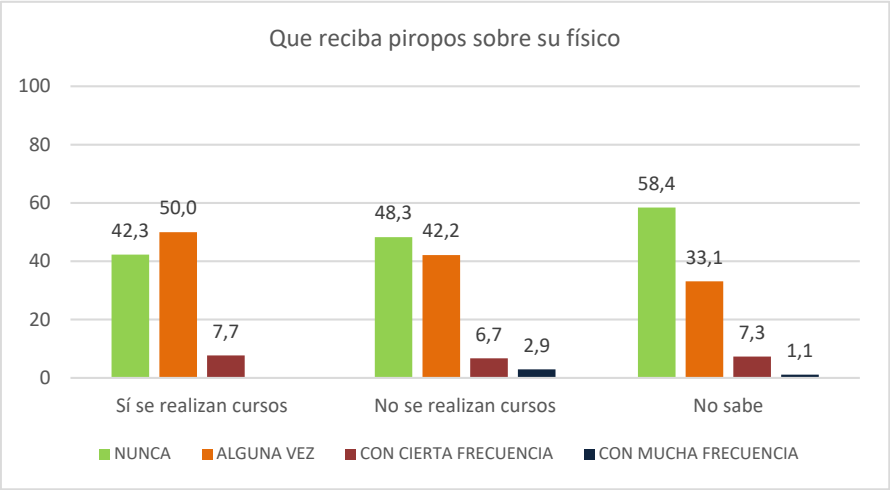


Gráfico 37. Conducta presenciada y frecuencia según realización de cursos sobre acoso sexual en empresa(%)

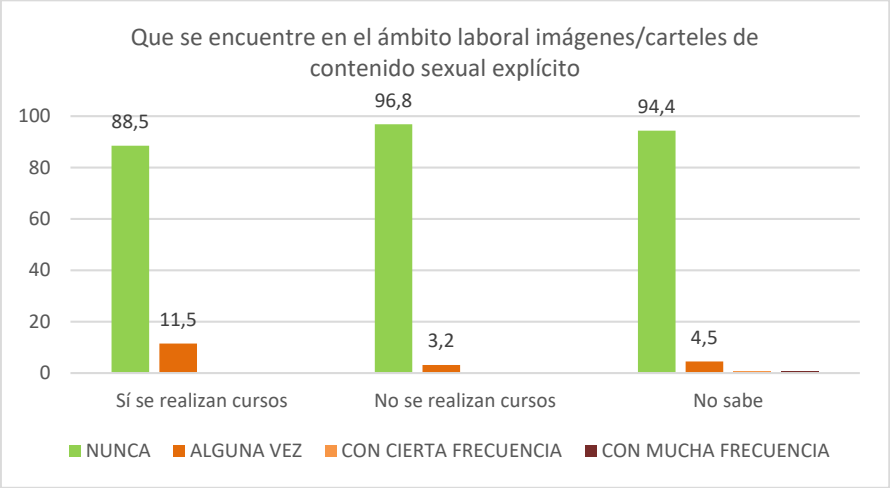
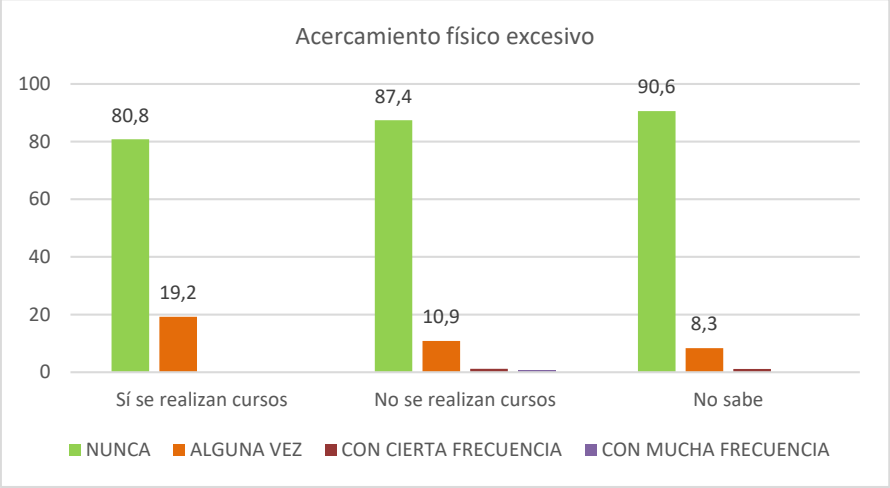


Gráfico 38. Conducta presenciada y frecuencia según realización de cursos sobre acoso sexual en empresa (%)



Lo anterior puede ser indicativo de la transversalidad de estas conductas dándose con independencia de la existencia de esta formación específica, o que la misma es insuficiente tanto en términos cuantitativos, número de cursos y extensión, como en términos cualitativos, no incidiendo en las conductas constitutivas de acoso sexual. También la explicación la podríamos encontrar en los términos que planteábamos para el caso de los protocolos: los cursos no reducen las conductas, sino que se podrían impartir cuando estas se observan. En vez de mecanismo preventivo, puede que se aplique más como mecanismo reactivo.

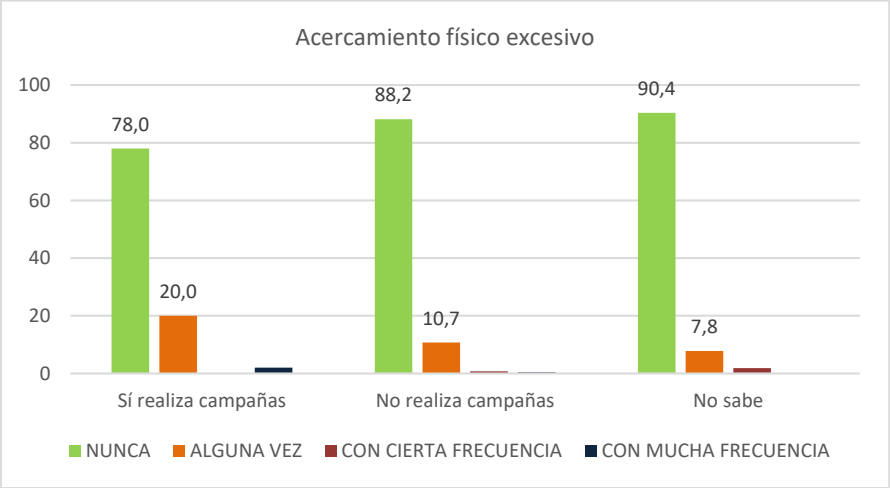
En relación a las campañas debemos tomar los datos con la misma precaución, por cuanto son pocas las trabajadoras que señalan la realización de campañas de sensibilización sobre el acoso sexual en su empresa. Y los datos parecen incidir en las mismas conclusiones que en el caso de los cursos: la transversalidad de muchas de estas conductas con independencia de la realización de las campañas; indicativo, en todo caso, de la necesidad de profundizar en ellas y la manera en la que se realizan.

Así, en determinadas conductas, como es la realización de chistes y bromas de contenido sexual, tanto en grupo como individualmente, no hay diferencias en la ausencia, presencia o reiteración entre aquellas empresas en las que las trabajadoras señalan que se realizan campañas de prevención y entre las que indican lo contrario. Y tampoco se visualizan en conductas como las de arrinconar a la mujer, buscando deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria, la realización de gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes, la reiteración en citas indeseadas o encuentros sexuales no deseados, la recepción de notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual, el sexismo ambiental en forma de imágenes/carteles de contenido sexual explícito, la difusión de fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer, la petición de relaciones sexuales sin presiones, la presión de un compañero a una mujer para seguir manteniendo una relación previa y en las dos situaciones de chantaje sexual incluidas en el estudio.

Indicamos que, como en el caso de los cursos, es allí donde se señala la realización de campañas donde encontramos mayor presencia de determinadas conductas respecto a las empresas en las que no se indica su realización. Esto ocurre con las

conductas relacionadas con preguntar sobre fantasías, preferencias sexuales o vida sexual, con las invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas, el envío de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito o ser objeto de abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos, si bien es más señalado en la conducta de intromisión del espacio personal o acercamiento físico excesivo (con diferencia de 10 puntos porcentuales).

Gráfico 39. Conducta presenciada y frecuencia según se realicen campañas en empresa (%)



Y también es allí donde se señala la realización de campañas, donde encontramos no ya la presencia mayor, pero sí la reiteración en el hecho de que una mujer reciba piropos sobre su físico o que le hagan comentarios de contenido sexual sobre su físico o su apariencia.

Gráfico 40. Conducta presenciada y frecuencia según se realicen campañas en empresa (%)

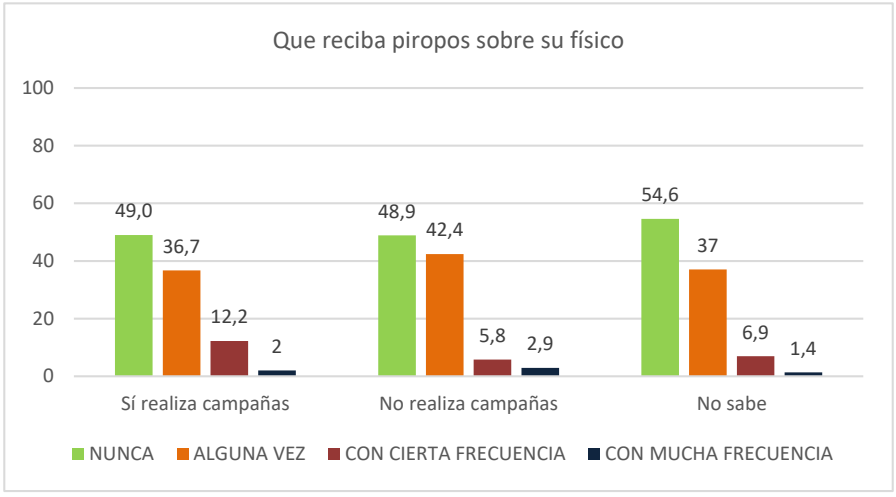
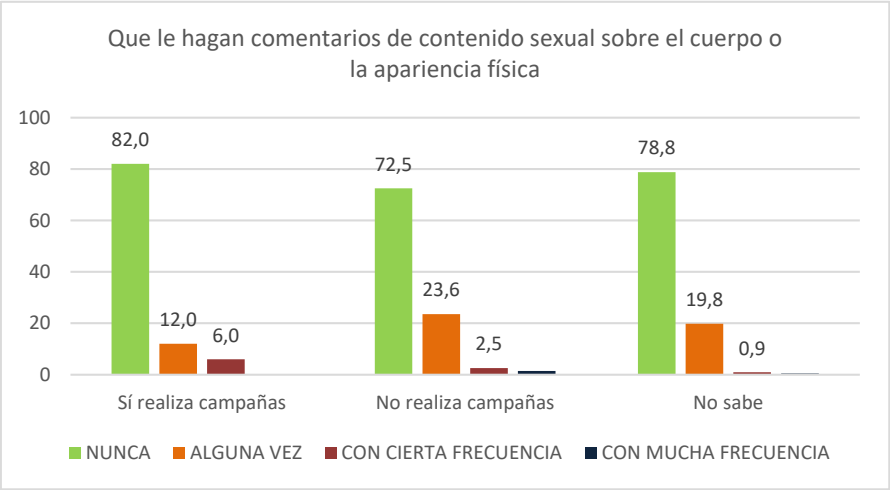


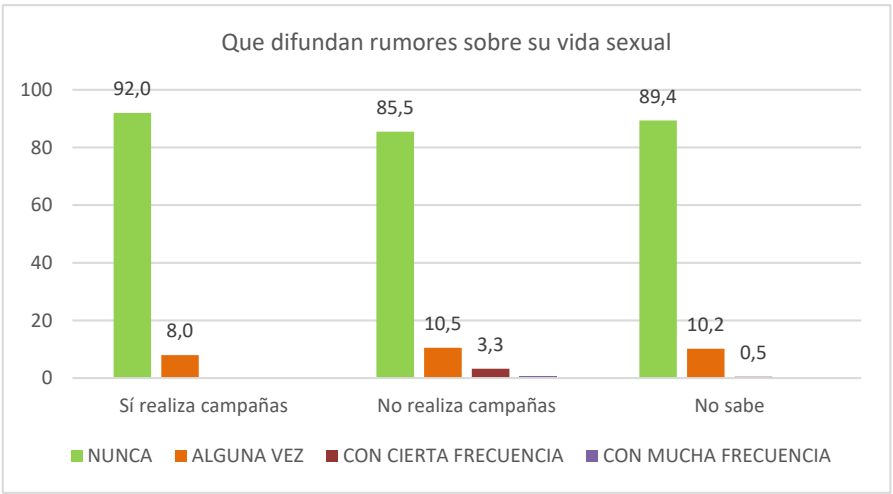
Gráfico 41. Conducta presenciada y frecuencia según se realicen campañas en empresa (%)



También la explicación la podríamos encontrar en los términos que planteábamos anteriormente: puede que no lleguen al público objeto o puede que las campañas no se utilicen como mecanismos de prevención, sino como elementos reactivos, una vez presenciadas las conductas.

Por otro lado, y en positivo, se observa una mayor ausencia, menor presencia y también frecuencia en aquellas empresas en las que se realizan campañas en relación a la difusión de rumores sobre la vida sexual de la trabajadora.

Gráfico 42. Conducta presenciada y frecuencia según se realicen campañas en empresa (%)



También nos hemos preguntado si el hecho de recoger el acoso sexual en el convenio incide en la observación de alguna diferencia entre aquellas empresas en las que se señala su recogida, frente a aquellas otras en las que las trabajadoras señalan que no se recoge. Recordemos que la desinformación al respecto era más que evidente, y que casi dos tercios de las trabajadoras desconocían si su convenio recogía el acoso sexual como falta. En términos concretos casi un 30% de las trabajadoras informaron que su convenio recogía el acoso sexual como falta, frente al 6,3% que indicaba lo contrario.

Al igual que ocurría con las cuestiones relacionadas con los cursos y campañas, pero esta vez de signo contrario, extraer conclusiones atendiendo al reducido número de trabajadoras que indican la no recogida de este aspecto en su convenio es altamente limitado al hacer comparaciones. Más edificante es observar qué ocurre en aquellos casos en los que se afirma esta cuestión para comprobar si las conductas se transmiten o aparecen y su frecuencia (tabla 28).

Si tenemos en cuenta la presencia de estas conductas en la muestra general, se observa cómo no cambia en mucho la observación y reiteración de ciertas conductas en las empresas que recogen el acoso sexual como falta así señalado por las trabajadoras, y donde sí se observan cambios positivos por su menor presencia o reiteración, estos cambios son muy leves, salvo en un par de ítems: hacer comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia, cuya ausencia y menor presencia se indica en empresas que recogen el acoso sexual en el convenio.

No obstante, este elemento positivo se desdibuja cuando comprobamos cómo la reiteración de esta conducta en estas empresas es levemente mayor. Se trata de cambios, en general, poco sustanciales en algunos casos, si bien apreciamos la ausencia de la reiteración de ciertas conductas respecto a la señalada por la muestra en general, como son: encontrarse en el ámbito laboral con cartelería e imágenes de contenido sexual explícito, ser objeto de abrazos, besos o tocamientos, situaciones en las que se arrincone a una mujer, envío de cartas, notas o mensajes de contenido sexual, las conductas de chantaje sexual o la difusión de fotografías o vídeos de contenido sexual sin el consentimiento de la mujer.

Tabla 28. Conductas observadas y frecuencia en las empresas que contemplan el acoso sexual en el Convenio Colectivo

Conducta	CONTEMPLAN EL ACOSO SEXUAL EN SU CONVENIO				MUESTRA TOTAL			
	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FREC.	MUCHA FREC.	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FREC.	MUCHA FREC.
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual	45,4	46,0	6,1	2,5	45,5	45,1	5,8	3,6
Que reciba piropos sobre su físico	51,0	37,6	7,6	3,8	51,3	39,6	7,0	2,1
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo	66,7	28,9	3,8	0,6	67,7	27	3,9	1,4
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física	79,6	15,3	4,5	0,6	75,7	21,3	2,1	0,9
Que difundan rumores sobre su vida sexual	86,0	10,8	2,5	0,6	87,9	9,8	2,0	0,4
Acercamiento físico excesivo	88,3	10,4	1,3		87,9	10,5	1,3	0,4
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual	89,1	9,6	0,6	0,6	89,2	9,2	1,3	0,4
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	88,7	9,4	0,6	1,3	88,2	10,2	0,5	1,1
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	90,2	9,2		0,7	90,4	8,7	0,2	0,8
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito	94,0	5,3		0,7	91,4	7,2	0,4	1,0
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales	93,0	5,1	1,9		91,7	6,7	1,6	
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados	94,3	4,4	1,3		93,3	5,3	1,1	0,4
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	96,2	3,8			95,7	3,9	0,2	0,2
Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.	96,2	3,8			92,4	6,6	0,5	0,5
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	96,2	3,2		0,6	95,9	3,2	0,4	0,5
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	96,2	3,2	0,6		96,1	3,0	0,7	0,2
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	98,1	1,9			96,3	3,0	0,2	0,5
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual	99,4	0,6			97,4	2,3	0,4	
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	99,4	0,6			98,6	1,1	0,4	
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos	99,4	0,6			98,4	1,4		0,2
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer	100				98,9	0,9	0,2	

3.3.3.4. Conducta presencia y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual

Parece haber una relación, si no con todas, sí con más de la mitad de las conductas planteadas atendiendo a la importancia que otorga la empresa al tema del acoso sexual en el ámbito laboral. En aquellas empresas en las que las trabajadoras han señalado que no le dan importancia al acoso sexual, es donde en mayor medida se observa tanto la presencia de las siguientes conductas y/o su reiteración, incluso en algunas de las que, como hemos visto con anterioridad, su presencia y reiteración era menos señalada: hacer chistes y bromas de contenido sexual a una trabajadora de forma individual, arrinconar a la mujer buscando deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria, gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes, recibir piropos sobre el físico, comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física, que difundan rumores sobre su vida sexual, que un hombre le hable o le explique a una mujer las propias habilidades sexuales, que un compañero presione a la mujer para seguir manteniendo una relación previa, abrazos o besos no deseados y tocamientos, preguntas sobre preferencias sexuales, acercamiento físico excesivo, invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas indeseadas y envío de imágenes de contenido sexual explícito. Los siguientes gráficos son solo unos ejemplos del patrón observado.

Gráfico 43. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)

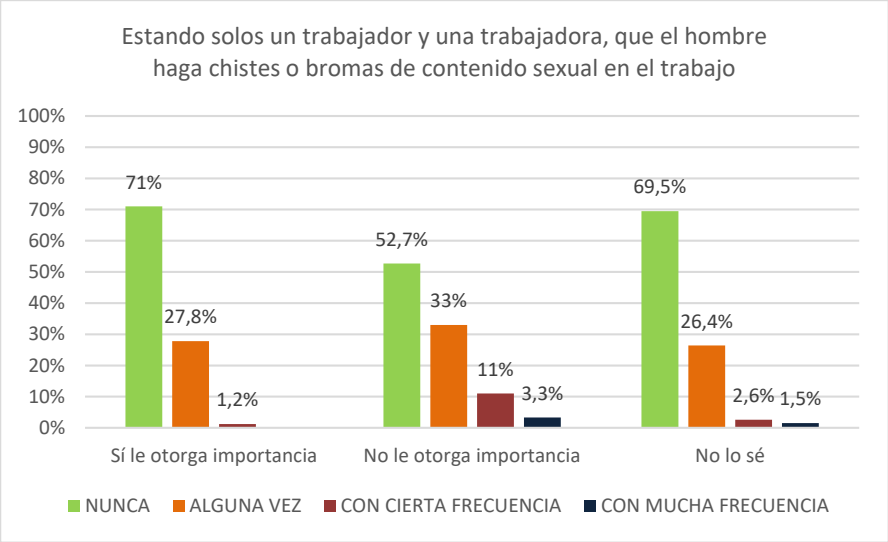


Gráfico 44. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)

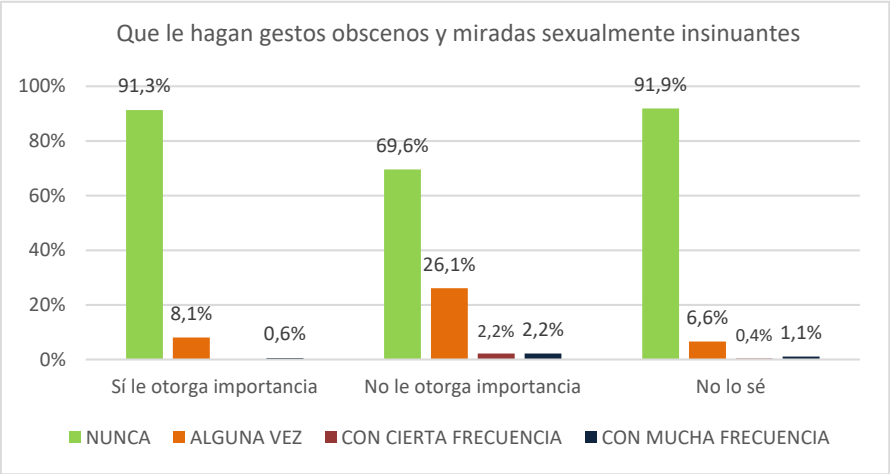


Gráfico 45. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)

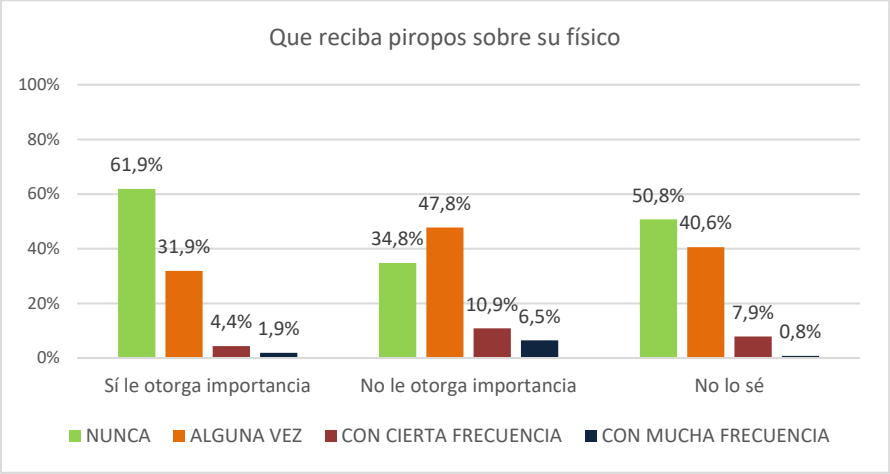


Gráfico 46. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)

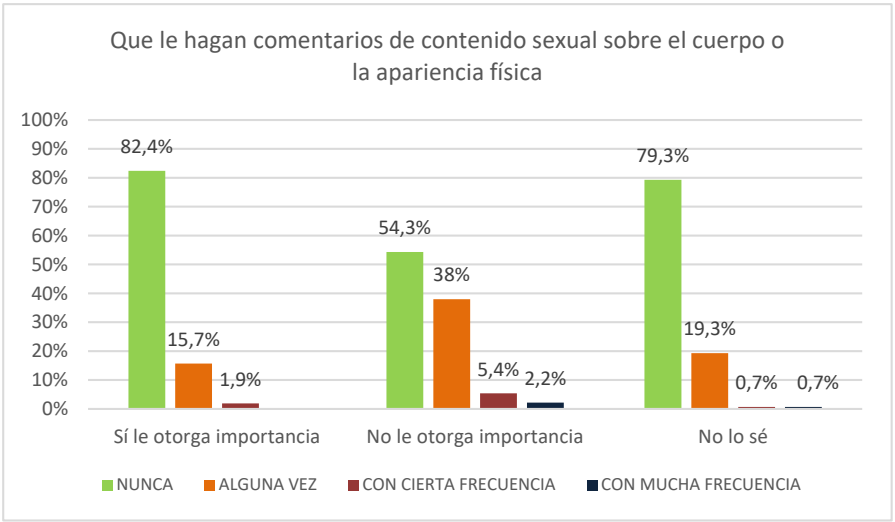


Gráfico 47. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)

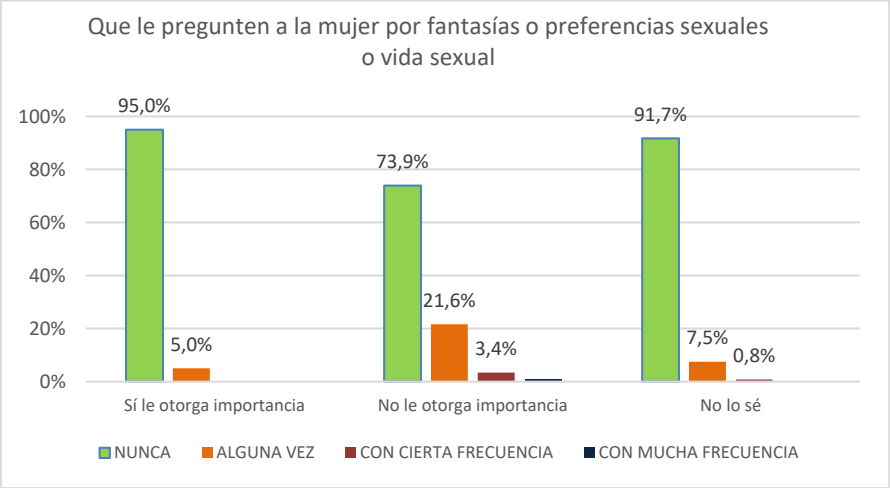
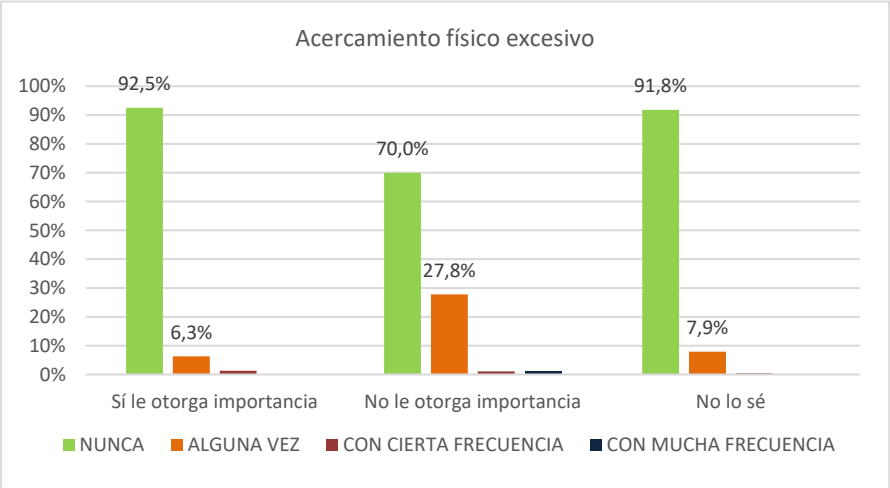


Gráfico 48. Conducta presenciada y frecuencia según importancia otorgada por la empresa al acoso sexual (%)



Dada la menor presencia y reiteración de muchas de las conductas planteadas atendiendo a la importancia que le da la empresa al acoso sexual, debemos evidenciar el papel fundamental que las empresas tienen como garantes de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, así como su importancia en la prevención y erradicación de estas conductas, por lo que la implicación de las mismas y la asunción de sus responsabilidades es fundamental.

3.3.3.5. Presencia y frecuencia por sectores y subsectores

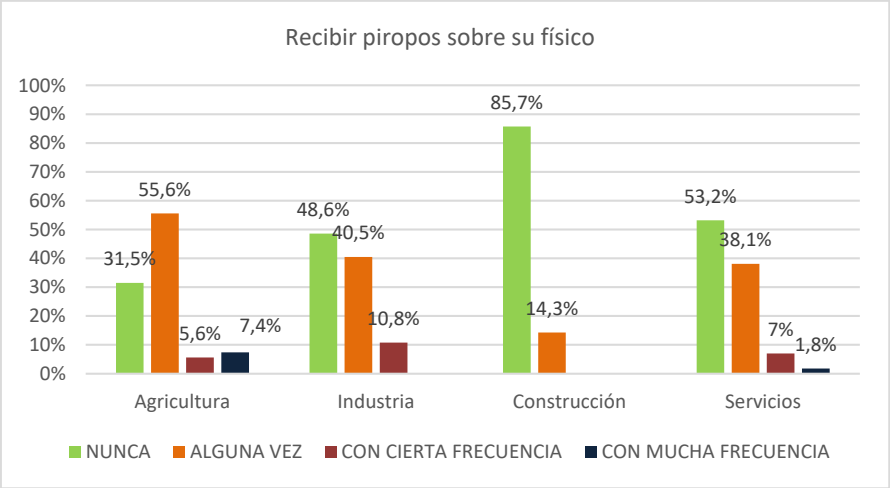
Pasamos a analizar la presencia y frecuencia, en su caso, de estas conductas atendiendo al sector de actividad en el que las trabajadoras prestan sus servicios. Recordemos previamente que un 10,2% están empleadas en la agricultura, un 6,6% en la industria, un 1,3% en la construcción y un 81,8% en el sector servicios, y que el escaso número de trabajadoras en el sector de la construcción hacía inviable cualquier tipo de caracterización o comparación con las trabajadoras del resto de sectores[31].

Tanto la industria como el sector servicios no se diferencian en la presencia de las conductas planteadas salvo en la transmisión de chistes y bromas de contenido sexual, donde la diferencia en cuanto a presencia y reiteración es mayor en la industria (si este tipo de conductas es presenciado alguna vez por un 45% de las trabajadoras del sector servicios, sube al 55% en el caso de la industria). Es en esta cuestión donde indicamos una de las diferencias entre la agricultura frente a la industria y el sector servicios, por cuanto si bien su presencia puntual es menor, este hecho es compensado negativamente por su mayor frecuencia.

También señalamos que, salvo casos excepcionales, es en la agricultura donde se incide en la mayor presencia y/o frecuencia de alguna de las conductas planteadas. Tal y como se muestra en el gráfico 49, es evidente en el caso de recibir piropos sobre el físico, pero se observa también en la petición reiterada de citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados, en la petición de relaciones sexuales sin presiones y en presionar a la mujer para seguir manteniendo la relación, si bien no son porcentajes elevados.

[31] De hecho, y aunque no se recoge en este informe, es en este sector donde se señala si no la ausencia de todas estas conductas, sí su menor presencia respecto al resto de sectores, lo que nos obliga, por lo anecdótico del peso, a no considerar este sector en el análisis.

Gráfico 49. Conducta presenciada y frecuencia según sector (%)



Y si bien la presencia puede ser baja en algunas conductas planteadas es debido a que, como señalábamos, es más reiterada. Si esto ocurría con la transmisión de chistes estando reunidos un grupo de trabajadoras, también ocurre en su transmisión estando a solas con una trabajadora, ser objeto de comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física, la difusión de rumores sobre la vida sexual y hablarle o explicarle a una mujer las propias habilidades sexuales. Ejemplificamos esta cuestión con dos de ellas.

Gráfico 50. Conducta presenciada y frecuencia según sector (%)

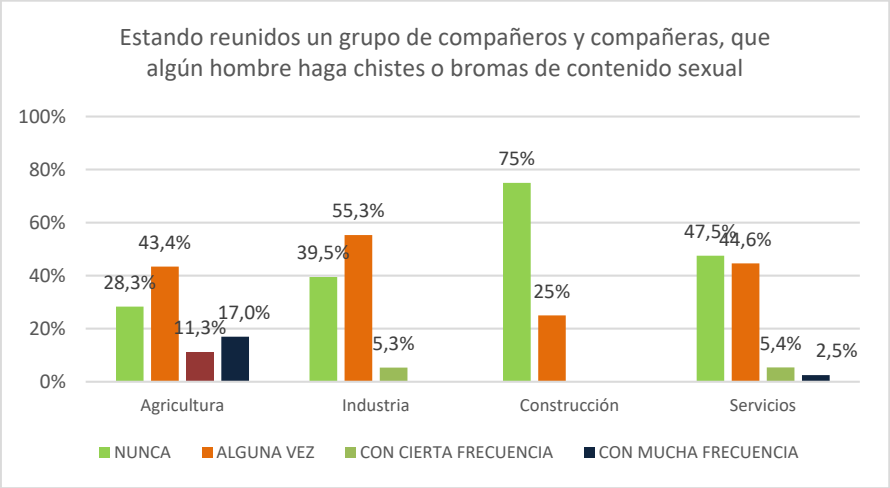
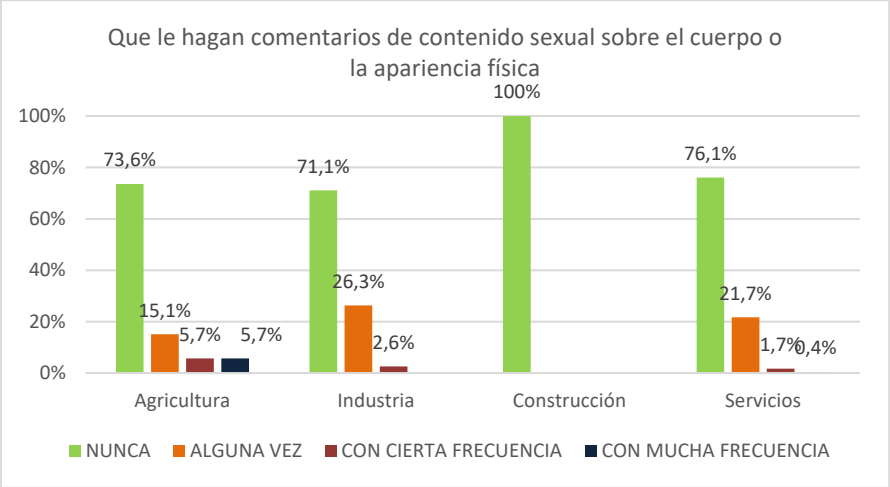
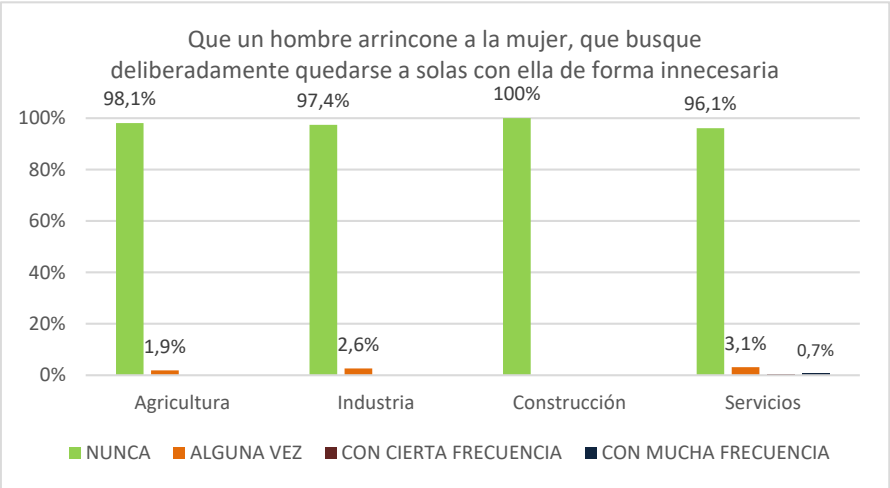


Gráfico 51. Conducta presenciada y frecuencia según sector (%)



En el resto de conductas planteadas no se aprecian diferencias sustanciales, sirviendo como ejemplo el gráfico 52. Estas conductas son arrinconar a una mujer, buscar quedarse a solas con ella de forma innecesaria, recibir notas, cartas o correos de contenido sexual, gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes, encontrar en ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito, difundir fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer, tocamientos, abrazos o besos no deseados, las dos conductas que son chantaje sexual, preguntarle por fantasías o preferencias sexuales o por su vida sexual, acercamiento físico excesivo, invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas indeseadas y el envío de gráficos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.

Gráfico 52. Conducta presenciada y frecuencia según sector (%)



Por otro lado, y aunque hayamos señalado el patrón observable referido a la agricultura, nos parece interesante centrarnos en el sector servicios, por el peso que tiene en la muestra, y observar la presencia y/o reiteración de las conductas planteadas. Para ello partimos de las conductas señaladas con más de un 25% de presencia.

Comenzando con el subsector de la Limpieza (tabla 29), las conductas que han sido señaladas por más de un 25% de las trabajadoras han sido la transmisión de chistes y bromas de contenido sexual estando reunidos compañeros y compañeras, así como recibir piropos sobre el físico. Las mismas conductas son las que se indican en el caso del subsector de los Servicios Sociales y Asistenciales (tabla 30), pero se añade la transmisión de chistes y bromas de contenido sexual estando solos un compañero y una compañera.

Tabla 29: Conductas presenciadas y frecuencia en el subsector de Limpieza

SUBSECTOR DE LIMPIEZA	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FRECUENCIA	MUCHA FRECUENCIA
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales	98,9	1,1		
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	98,9	1,1		
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	98,9	1,1		
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	97,9	2,1		
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	97,9	2,1		
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	97,8	2,2		
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	97,8	2,2		
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	97,7	2,3		
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	97,7	2,3		
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	96,8	3,2		
Acercamiento físico excesivo.	96,7	3,3		
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	96,6	2,2		1,1
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	95,7	4,3		
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	94,6	3,3		2,2
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	94,6	5,4		
Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.	94,6	5,4		
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	89,1	10,9		
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	87,8	12,2		
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	81,4	16,5	2,1	
Que reciba piropos sobre su físico.	63,0	**34,8**	1,1	1,1
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	62,5	**35,9**	1,1	1,1

Tabla 30. Conductas presenciadas y frecuencia en el subsector de Servicios Sociales y Asistenciales

SERVICIOS SOCIALES Y ASISTENCIALES	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FRECUENCIA	MUCHA FRECUENCIA
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	99,2	0,8		
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	99,2	0,8		
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	98,4	1,6		
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	98,4	0,8	0,8	
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	98,4	1,6		
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	98,4	1,6		
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	97,6	2,4		
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	97,5	1,6	0,8	
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	96,8	3,2		
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	95,1	3,3	1,6	
Que le den abrazos o besos no deseados, tocamientos o pellizcos.	94,3	4,9	0,8	
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	93,6	6,4		
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	92,0	7,2	0,8	
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	92,0	8,0		
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	91,0	7,4	1,6	
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	90,4	7,2	1,6	0,8
Acercamiento físico excesivo.	89,5	8,1	2,4	
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	80,6	17,7	1,6	
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	68,5	**27,4**	**4,0**	
Que reciba piropos sobre su físico.	65,3	**29,8**	**4,0**	**0,8**
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	53,1	**39,8**	**5,5**	**1,6**

Entre las tele-operadoras (tabla 31), a estas tres conductas señaladas en el sector de Servicios Sociales y Asistenciales se les une el hecho de que hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física. Además, en alguna de ellas no solo se señala la presencia de la conducta sino también su reiteración, como es el hecho de recibir piropos sobre el físico, así como la transmisión de chistes en grupo.

Tabla 31: Conductas presenciadas y frecuencia en el subsector de tele-operadoras

TELEOPERADORAS	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FRECUENCIA	MUCHA FRECUENCIA
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	99,3	0,7		
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	99,3	0,7		
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	98,5	1,5		
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	97,8	1,4		0,7
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	97,1	2,9		
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	97,0	3,0		
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	96,2	3,8		
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	95,6	3,7		0,7
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	91,8	6,7	1,5	
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	91,3	8,7		
Que le den abrazos o besos no deseados, tocamientos o pellizcos.	91,1	8,1	0,7	
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	87,6	12,4		
Acercamiento físico excesivo.	87,2	12,8		
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	86,0	14,0		
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	85,9	11,9	2,2	
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	85,9	12,6	1,5	
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	84,4	14,8	0,8	
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	69,9	**26,5**	**2,9**	**0,7**
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	65,4	**29,3**	**3,8**	**1,5**
Que reciba piropos sobre su físico.	44,0	**43,3**	**11,2**	**1,5**
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	37,2	**52,6**	**8**	**2,2**

Por otra parte, y en relación al comercio, señalamos que si bien contamos con muy pocas trabajadoras de este subsector relacionado con la venta directa cara a cara, indicar en todo caso y de cara a su prevención, que las trabajadoras del mismo señalan varias conductas, además de las presenciadas por los tres sub-sectores anteriores: gestos obscenos y miradas insinuantes, acercamiento físico excesivo y que a la mujer le pregunten por preferencias o fantasías sexuales. Y si entre quienes trabajan como tele-operadoras comentábamos la reiteración de los piropos, en las trabajadoras del comercio este porcentaje es mayor (un 15% lo señala).

También contamos con pocas representantes del subsector de la hostelería y restauración (tabla 32), pero entendemos que es necesario evidenciar su situación ya que, junto a las trabajadoras del comercio cara a cara, señalan más conductas

presenciadas: que a una mujer le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes, que a una mujer le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia, chistes y bromas de contenido sexual en grupo o estando un trabajador y una trabajadora, y los piropos sobre el físico. Incidir además que los porcentajes en cuanto a presencia son en algunos casos mayores y que la reiteración de alguna de las conductas también lo es.

Tabla 32: Conductas presenciadas y frecuencia en el subsector Hostelería y Restauración

HOSTELERÍA Y RESTAURACIÓN	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FRECUENCIA	MUCHA FRECUENCIA
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	100			
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	94,1		2,9	2,9
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	94,1	2,9		2,9
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	94,1	2,9	2,9	
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	91,2	5,9	2,9	
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	91,2	5,9		2,9
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	90,9	9,1		
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	88,6	5,7	5,7	
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	85,7	11,4		2,9
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	85,3	5,9	2,9	5,9
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	83,9	12,9		3,2
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	83,9	12,9		3,2
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	82,4	14,7	2,9	
Que le den abrazos o besos no deseados tocamientos o pellizcos.	76,5	14,7		8,8
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	76,5	17,6	2,9	2,9
Acercamiento físico excesivo.	73,5	14,7	5,9	5,9
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	68,6	**25,7**	2,9	2,9
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	61,8	**32,4**	2,9	2,9
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	58,8	**26,5**	**5,9**	**8,8**
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	45,7	**40**	**5,7**	**8,6**
Que reciba piropos sobre su físico.	40	**40**	**11,4**	**8,6**

Al igual que ocurría con el comercio, las trabajadoras del subsector de medios de comunicación y cultura señalan, junto a las anteriores conductas, la presencia de otras relacionadas con las invitaciones insistentes a participar en actividades lúdicas y el envío

de imágenes de contenido sexual por internet, así como la reiteración en el caso de que una mujer reciba piropos sobre el físico.

Para finalizar, entre las trabajadoras del subsector de la enseñanza e investigación (tabla 33) más de un 25% han presenciado conductas relacionadas con la transmisión de chistes individual y grupalmente, así como que una mujer reciba piropos sobre el físico.

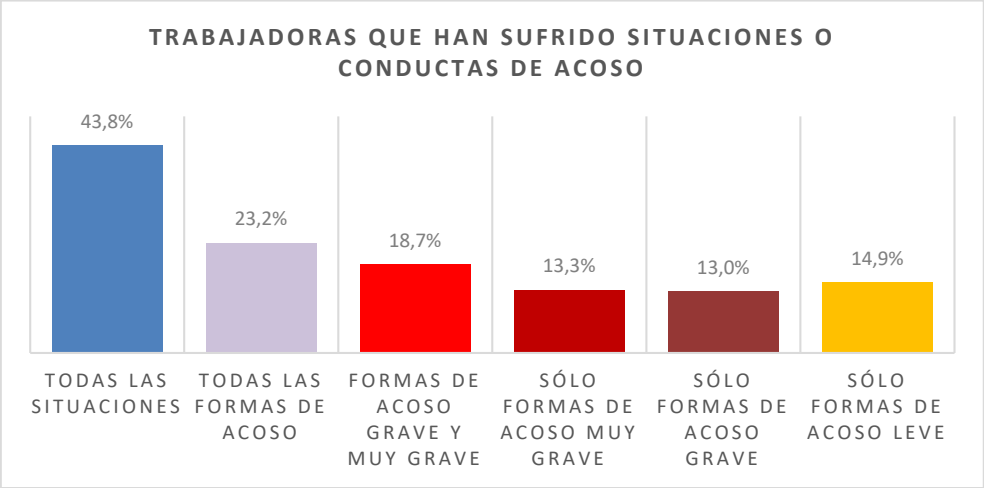
Tabla 33: Conductas presenciadas y frecuencia en el subsector de Enseñanza e Investigación

ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN	NUNCA	ALGUNA VEZ	CIERTA FREC.	MUCHA FREC.
Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	100			
Que un superior le presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	100			
Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	98,1	1,9		
Que un compañero le presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos.	98,1	1,9		
El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	96,2	3,8		
Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	96,2	3,8		
Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	96,2	3,8		
Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	96,2	3,8		
Que le den abrazos o besos no deseados tocamientos o pellizcos.	96,2	3,8		
Que un hombre le hable o le explique las propias habilidades sexuales.	92,3	5,8	1,9	
Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	91,8	4,1		4,1
Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	90,4	9,6		
Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	90,4	7,7		1,9
Que difundan rumores sobre su vida sexual.	88,2	11,8		
Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	84,6	15,4		
Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	80	14		6
Acercamiento físico excesivo.	78,4	17,6	3,9	
Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	74,5	23,5	2	
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	66,7	**31,4**		2
Que reciba piropos sobre su físico.	48	**46**	4	2
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	42,3	**48,1**	5,8	3,8

3.3.4. Conductas o situaciones de acoso sexual sufridas personalmente a lo largo de la vida laboral

El análisis de la experiencia del acoso sexual nos informa también de la intensidad de la exposición a estas situaciones, teniendo en cuenta que cada trabajadora ha podido sufrir a lo largo de su vida laboral varias de ellas. El siguiente gráfico nos muestra la proporción de trabajadoras que señalan haber padecido algunas de las conductas planteadas.

Gráfico 53. Trabajadoras que han sufrido situaciones o conductas de acoso (%)



Los datos muestran que algo menos de la mitad de las trabajadoras, el 44%, se han encontrado alguna vez con al menos una de las 21 situaciones planteadas. Dejando fuera del análisis aquellas conductas que habíamos establecido dentro del sexismo ambiental, y atendiendo al resto de conductas que habían sido identificadas como formas de acoso en sus diferentes modalidades de gravedad, obtenemos como resultado que el 23,2% de las trabajadoras han vivido situaciones de acoso en algún momento de su vida laboral. La cifra es importante, casi una de cada cuatro mujeres trabajadoras ha pasado al menos una vez por esta situación a lo largo de su vida laboral, y al mismo tiempo nos muestra la extensión del problema.

Incluso al contemplar solamente las formas graves o muy graves de acoso sexual se observa que también sigue siendo muy intenso. El 18,7% de las trabajadoras han sufrido al menos una de las quince conductas o situaciones, y varias de ellas implican contactos físicos no deseados. Y hay que señalar que las formas más graves de acoso, que implican delitos, los han padecidos el 1,4% de las trabajadoras. Aunque ya hemos

señalado que los estudios llevados a cabo con anterioridad no son comparables de forma automática, hemos de resaltar que reflejan proporciones de trabajadoras acosadas sexualmente similares, con lo que parece que el problema está lejos de resolverse. El gráfico anterior también nos refleja que todas las formas de acoso (leves, graves y muy graves), son sufridas por una proporción similar de trabajadoras, entre el 13% y el 15%, y el hecho de que buena parte de ellas haya padecido más de una, hace que debamos insistir en su abordaje en profundidad, más si cabe cuando hemos detectado una insuficiencia en los mecanismos para su prevención y erradicación, por su escasa existencia en las empresas y el gran desconocimiento que de ellos tienen las trabajadoras.

En la siguiente tabla hemos reflejado el porcentaje de trabajadoras que han sufrido varias conductas, atendiendo al número de situaciones padecidas. El 43,8% de trabajadoras han vivido alguna de las 21 situaciones que hemos analizado, y de ellas, el 30,7% señala una conducta y el 16,3% señala haber experimentado en persona 5 o más. Al atender las conductas de acoso sexual tipificadas por las propias trabajadoras como tales (leves, graves y muy graves), excluyendo las que recrean un ambiente sexista, obtenemos que el 39,3% ha sufrido una y el 11,3% ha sufrido cinco o más. Pero si nos fijamos en las situaciones tipificadas por ellas mismas como conductas de acoso grave y muy grave, el 46,3% ha sufrido una de ellas y el 14% ha sufrido cinco o más situaciones.

Tabla 34: Número de conductas y % de trabajadoras que las han padecido según tipos

Nº situaciones vividas por afectadas	Todas las situaciones (%)	Todas las formas de Acoso (%)	Acoso Grave y Muy Grave (%)
1	30,7	39,3	46,3
2	27,9	28,0	23,1
3	5,7	11,3	13,2
4	5,3	7,3	6,6
5 y más	16,3	11,3	14,0
Suma	100,0	100,0	100,0
% mujeres que han padecido	***43,8***	***23,2***	***18,7***

Entendemos que es excesivamente alto el porcentaje de trabajadoras que han tenido que sufrir repetidas veces situaciones de acoso sexual: más de un tercio de las que han padecido formas graves y muy graves de acoso las han sufrido tres o más veces.

Puede que en la base se encuentre la autoadministración del cuestionario y su mayor disposición a la entrega por parte de aquellas trabajadoras que han sufrido acoso sexual en el ámbito laboral, pero en todo caso nos remite a la necesidad de profundizar en este problema. También deja patente la necesidad de facilitar los medios que hagan posible la denuncia de las víctimas.

En la tabla 35 se observa cómo las formas de sexualizar el ambiente de trabajo han sido experimentadas por buena parte de las trabajadoras, ya que en torno al 60% ha visto cómo sus compañeros hacen chistes de contenido sexual tanto en grupo como a ellas solas. Ya en un porcentaje menor, el 38,5%, han recibido piropos sobre su físico. Se observan diferencias en cuanto a la edad, de tal forma que los chistes realizados en grupo han sido vividos en mayor medida por las trabajadoras de más de 45 años de edad, mientras que el piropo lo ha sido en proporciones más elevadas por las menores de 35 años. Esta es una tónica que se repite en la mayor parte de las conductas contempladas, las que tienen un carácter más individual las padecen las jóvenes mientras que las mayores padecen las dirigidas al grupo.

Tabla 35: Trabajadoras que han padecido cada una de las conductas del total de afectadas (43,8% de las trabajadoras)

			Edad		
Conducta	**% Consideran Grave y Muy grave**	**% Padecido**	**Hasta 34 años**	**Entre 35 y 44 años**	**45 y más años**
Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual	11,6	61,5%	50,5%	64,2%	71,4%
Estando solos un trabajador y una trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo	24,1	59,0%	39,6%	40%	36,4%
Recibir piropos sobre el físico	26,7	38,5%	63,4%	58,9%	50,6%

Las formas leves de acoso han sido sufridas por proporciones bastantes más bajas de las trabajadoras, menor mientras más elevada es la proporción que consideran como grave o muy grave dichas conductas. Vemos cómo los comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física lo padecen más frecuentemente las menores de 35 años y con las otras

dos conductas existen menores diferencias respecto a la edad. No obstante, recordamos que la experiencia del acoso puede haber ocurrido en otro tiempo, y no en la actualidad, por lo que mostramos cautela con las conclusiones referidas a esta variable, aunque plenamente concluyente cuando la conducta la sufren las más jóvenes.

Tabla 36: Trabajadoras que han padecido cada una de las conductas del total de afectadas

Conducta	% Consideran Grave y Muy grave	% ha padecido	Edad		
			Hasta 34 años	Entre 35 y 44 años	45 y más años
Hacer comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física	60,4	23,3%	30,7%	22,1%	14,3%
Invitar insistentemente a participar en actividades lúdicas indeseadas	64,4	11,%	9,9%	12,6%	10,4%
Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones	66,8	6,7%	8,90%	4,2%	7,8%

Las conductas consideradas por las mismas trabajadoras como graves y muy graves han sido padecidas en porcentajes menores. El 16,3% han tenido que sufrir como alguno de sus compañeros han invadido su espacio personal acercándose de forma excesiva, y esto se señala a medida que tienen más edad. Cuando esta conducta va más allá, es decir cuando las trabajadoras son víctimas de tocamientos no deseados de distinto tipo (pellizcos, besos, abrazos…), son más frecuentes cuanto menor es la edad.

Otras situaciones en las que hay comportamientos similares están en relación con la actividad sexual, las trabajadoras han tenido que oír la exposición de las habilidades sexuales de alguno de sus compañeros varones (el 11,7% en total), señalado en mayor proporción a medida que tienen más años, mientras que han tenido que padecer la extensión de rumores sobre su vida sexual (el 6,0% en total) en mayor medida si son más jóvenes.

En la siguiente tabla tenemos todas las conductas consideradas como graves o muy graves y la proporción de trabajadoras que las han padecido según la edad.

Tabla 37: Trabajadoras que han padecido cada una de las conductas del total de afectadas

Conducta	% Consideran Grave y Muy grave	% ha padecido	Edad		
			Hasta 34 años	Entre 35 y 44 años	45 y más años
Explicar las habilidades sexuales propias	71,3	11,7%	9,9%	12,6%	14,3%
Preguntar por preferencias o vida sexual	71,8	12,4%	12,9%	15,8%	7,8%
Poner en el lugar de trabajo imágenes/carteles de contenido sexual explícito	72,9	3,5%	3%	3,2%	5,2%
Enviar dibujos/imágenes de contenido sexual explícito	77,9	9,9%	8,9%	10,5%	10,4%
Hacer gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes	84,1	10,6%	10,9%	6,3%	14,3%
Acercamiento físico excesivo	86,8	16,3%	12,9%	17,9%	19,5%
Presionar a una compañera que ha sido pareja sentimental para seguir con la relación	89,2	3,2%	5%	2,1%	2,6%
Difundir rumores sobre la vida sexual	89,4	6%	8,9%	6,3%	2,6%
Arrinconar/buscar quedarse a solas de forma innecesaria	89,8	5,3%	5%	5,3%	6,5%
Pedir reiteradamente citas/encuentros sexuales no deseados	91,1	7,4%	10,9%	5,3%	6,5%
Enviar notas/correos de contenido sexual	92,9	3,5%	5%	2,1%	3,9%
Dar abrazos/besos, pellizcar, hacer tocamientos no deseados	93,8	9,2%	13,9%	6,3%	7,8%
Difundir fotografías/videos de contenido sexual	96,2	1,8%	2%	2,1%	1,3%
Presiones de un compañero para obtener favores sexuales con amenazas	98,0	2,1%	3%	2,1%	1,3%
Presiones de un superior para obtener favores sexuales con amenazas	98,5	1,4%	2%	1,1%	1,3%

Además de lo que hemos referido sobre la edad, encontramos que es más frecuente encontrarse en situaciones de acoso por parte de las trabajadoras solteras y divorciadas que las casadas, también entre las que no tienen hijos e hijas a cargo. También es bastante más frecuente entre las mujeres con puestos de responsabilidad, directivas y profesionales que entre el resto de trabajadoras, tanto cualificadas como no cualificadas, y es especialmente probable ente las mujeres con algún grado de discapacidad reconocida. No obstante, como decíamos, puede que estas situaciones no se refieran a la actualidad, por lo que no es muy conveniente establecer ni tan siquiera este perfil preliminar.

En cuanto a las características de la empresa, estas variables no cambian rapidez, por lo que podrían ayudar a establecer ese perfil en función de la empresa en la que se trabaje. No obstante, los datos nos informan que no son variables determinantes ni el sector, ni el hecho de estar o no feminizada, y sí que tienen más relación, aunque no demasiado, el tamaño de la empresa, en las que es algo frecuente en empresas de menos de 50 personas en plantilla y en aquellas de entre 80 y 120 personas. Todo lo cual nos lleva a incidir en la transversalidad del problema con independencia de donde se trabaje.

3.3.5. Situaciones o conductas de acoso sexual sufridas en la empresa

En este apartado realizamos un acercamiento preliminar a las situaciones de acoso sexual sufridas por las trabajadoras en sus empresas. Si bien el objetivo intermedio es aproximarnos con mayor detalle a la experiencia sufrida, identificando responsables, los ámbitos en los que se daban las situaciones de acoso, las reacciones de la propia trabajadora y respuesta ofrecida por la empresa, nuestro objetivo final es identificar lagunas en la atención del acoso sexual para su mejora desde el punto de vista de las trabajadoras que lo han padecido.

Atendiendo también a este último elemento, y para el conjunto de trabajadoras pero centrándonos en quienes iniciaron un procedimiento de denuncia de acoso sexual en su centro de trabajo, se les solicitó que indicaran aquellos aspectos del mismo que cambiarían para mejorar la atención integral a las víctimas. También se les solicitó que indicaran, en caso de que alguna vez hubieran iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual, si volverían a denunciar si sufrieran de nuevo otra situación similar, y el motivo de la negativa si fuera el caso.

Las preguntas que analizamos en este apartado aparecen en el cuestionario tras la batería de conductas planteadas y en las que las trabajadoras debían indicar si las consideraban acoso sexual o no, y en caso afirmativo, en qué grado: leve, grave o muy grave. Recordemos que otra cuestión analizada fue la observación de estas conductas en su empresa, con qué frecuencia y si les había ocurrido a ellas personalmente.

Una vez delimitados estos aspectos en el cuestionario, planteábamos el abordaje de la experiencia del acoso sexual en mayor profundidad, presentando la cuestión de la siguiente manera: *Pensando en aquellas situaciones o conductas que tú has sufrido en tu empresa actual y has considerado como acoso sexual, por favor, selecciona la más grave y rellena la tabla y cuestiones asociadas.* Dicha tabla iba encabezada por la identificación de la conducta o situación más grave sufrida para posteriormente incidir en mayor detalle.

Una vez identificada la situación, se les solicitaba que indicaran si esta conducta la sufrían en la actualidad, si la sufrió en el pasado pero no en el presente, o si la sufrió en el pasado y también en el presente. La siguiente cuestión se centró en la identificación de la persona responsable de la conducta: si este era un superior, compañero, subordinado, cliente o su personal, proveedor o su personal, u otras distintas, solicitándole que especificara en su caso. Como ya apuntamos, el entorno laboral en las situaciones de acoso sexual no viene delimitado por el centro de trabajo, sino por la relación de causalidad entre trabajo y acoso sexual, lo que significa que las personas responsables pueden no pertenecer a la empresa, pero vincularse a ella de algún modo. Por la misma razón, el lugar donde puede darse una situación de acoso sexual traspasa los límites físicos del centro de trabajo para poder ocurrir allí donde la trabajadora se encuentre por cuestiones relacionadas con la prestación de sus servicios.

Por otro lado, se indaga en la reacción de la víctima ante dicha situación, porque informa en todo caso de los obstáculos (formales e informales) encontrados para no interponer queja formal o denunciar en su caso, así como a quiénes se dirigen en busca de apoyo y ayuda en estos casos. En el caso de que esta ayuda sea buscada fuera de la organización formal y organizaciones sindicales, sería una muestra de la necesidad de incidir en el refuerzo del apoyo y presencia como agentes activos a quienes acudir en casos de acoso sexual. Otro elemento de análisis fue la respuesta de la empresa, porque del mismo modo es indicativo de obstáculos para la denuncia y del grado de apoyo encontrado en la misma.

En conjunto tenemos información de 65 casos que, o bien han identificado la conducta sufrida, cumplimentando la tabla asociada, o bien han cumplimentado la tabla sin identificar la conducta. En estos casos, y sin poder identificar la conducta concreta a la que se referían, hemos optado por integrarles en una categoría no específica, si bien se han analizado las cuestiones relacionadas con las conductas planteadas anteriormente en el cuestionario, y si estas les habían ocurrido a ellas. Incluso en aquellos casos en los que estas conductas no aparecían cumplimentadas en la pregunta sobre su experiencia directa, el análisis de responsables, lugares, reacciones y resultados parece ser indicativo de la reticencia a identificar estas conductas concretas en algunas mujeres que las padecen o han padecido. No todas las mujeres que sufren o han sufrido acoso sexual estarían dispuestas a contar estas experiencias, ni mucho menos concretarlas en un cuestionario, si bien pueda servir para señalar responsables, ámbitos, respuestas y resultados. De ahí la necesidad de un abordaje analítico más amplio del acoso sexual que incluya la aplicación de metodología cualitativa para atender esta y otras cuestiones.

Señalamos la identificación de dos casos más en los que se indica haber sufrido una situación de acoso fuera del ámbito laboral, en el periodo formativo y en cursos de formación para desempleados, que junto con la anterior apreciación, incide en la necesidad de emprender estudios que aborden el acoso sexual más allá del ámbito laboral y a lo largo de la vida de las mujeres trabajadoras.

Estos 65 casos suponen el 10,1% de la muestra, siendo necesario poner de relieve la variedad de conductas experimentadas en la empresa en la que trabajan, si bien indicamos que la inmensa mayoría de estas conductas ocurrieron en el pasado y no en el presente. Aunque muchas de las conductas no han sido especificadas, un 12,3% ha experimentado que le hagan comentarios de contenido sexual sobre su cuerpo o la apariencia física, y a un 9,2% le han realizado tocamientos o le han dado abrazos y besos no deseados, pellizcos o roces, y a otro porcentaje similar le han pedidos citas insistentes o ha padecido intromisión en vida privada a través de llamadas telefónicas y uso de redes sociales.

Tabla 38: Trabajadoras que han padecido experiencias de acoso.

Conducta	%
No específicas	29,2
Comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física	12,3
Tocamientos, abrazos y besos no deseados, roces, pellizcos	9,2
Pedir citas reiteradamente, intromisión en vida privada en distintos canales de acoso (llamadas, redes sociales)	9,2
Hablar sobre sexo continuamente, situaciones, habilidades y conductas sexuales	6,2
Chistes sexistas	4,6
Difusión de rumores sobre vida sexual	4,6
Amenazas y/o represalias ante negativas	4,6
Miradas insinuantes u obscenas, comentarios e insinuaciones sexuales	4,6
Acercamiento físico excesivo	3,1
Arrinconada	3,1
Trato verbal humillante	3,1
Demasiado interés por vida privada	3,1
Recibir imágenes de contenido sexual	1,5
Piropos sobre el físico	1,5

Un poco menos, a un 6,2%, le han hablado sobre sexo continuamente, sobre situaciones, habilidades y conductas sexuales. Un 4,6% ha padecido la difusión de rumores sobre la vida privada, amenazas y/o represalias ante negativas, miradas insinuantes u obscenas, gestos y comentarios obscenos, sin olvidar que también se señalan situaciones como haberlas arrinconado, un trato verbal humillante, acercamiento físico excesivo o demasiado interés por la vida privada (3,1%).

En cuanto a las características de estas trabajadoras, comentamos que su situación en la actualidad puede no coincidir con la situación que tenían cuando sufrió el acoso, pero la pregunta, insistimos, se refería a la empresa en la que trabaja. De hecho, 54 trabajadoras indican que ocurrió en el pasado y de otras 5 trabajadoras no conocemos este límite temporal. Así, algunas variables consideradas en el estudio puede que hayan cambiado respecto al momento en el que contestaron el cuestionario. Por otra parte, incidir en que las trabajadoras que no especifican la conducta en concreto indicaron haberles ocurrido varias conductas de las planteadas en el estudio, y el análisis de las

preguntas asociadas a la que estamos analizando nos muestra la gravedad de las mismas, ya sea por las respuestas de la empresa, o porque implícitamente el caso derivó en denuncia.

Por otro lado, creemos necesario dejar aparte a aquellas trabajadoras que indican haber presenciado chistes de contenido sexual o haber sido objetos de piropos sobre el físico dado que, como hemos visto en el apartado sobre la presencia de estas conductas en la empresa, estas operan con independencia de muchas de las características de la empresa, siendo uno de esos comportamientos sexistas *normalizados,* pero evidentemente no exentos de reprobación. Realizando estas apreciaciones, nos centramos en las 47 trabajadoras que han padecido el resto de conductas para poder establecer sus características, insistimos, actuales (se han filtrado también dentro de esos casos inespecíficos a quienes señalaban chistes o piropos, aun cuando estas conductas las percibían como graves).

La inmensa mayoría trabaja en el sector servicios (89,4%), si bien el 21,3% de las trabajadoras refieren dedicarse al subsector de los Servicios Sociales y Asistenciales, el 19,1% son tele-operadoras y un 17% se insertan en el subsector de la Enseñanza e investigación. En cuanto a la edad, en torno al 40% tiene menos de 34 años, y si indicaron sufrir estas situaciones de acoso con anterioridad, todo apunta a que buena parte del mismo se ha dado a edades tempranas, sin atrevernos a afirmarlo en el caso de ese 38,3% de trabajadoras de entre 35 y 44 años que también caracterizan a aquellas que han señalado estas conductas.

El estado civil no nos aporta mucha información al respecto, puesto que su situación en la actualidad puede no ser la misma que en el pasado. De hecho, y a diferencia de otros estudios, el mayor porcentaje entre estas trabajadoras se corresponde con mujeres casadas o parejas de hecho, aunque si unimos a las dos situaciones de soltería, una de ellas con pareja sin convivencia, obtenemos otro tercio. No obstante, no sabemos si estas situaciones se mantenían así cuando ocurrió la situación, como tampoco nos ofrece en este sentido mucha información el hecho de tener en la actualidad hijos e hijas a cargo.

Por otro lado, el hecho de tener una discapacidad arroja diferencias. Si bien en el conjunto de estas trabajadoras que han señalado estas conductas el peso es escaso (el 12,8% de estas trabajadoras tienen una discapacidad reconocida y el 87,2% no), en términos relativos, sin embargo, y atendiendo al número de mujeres con discapacidad en la muestra, sí es significativo respecto a quienes han sufrido estas conductas y no tienen una discapacidad. Las trabajadoras con discapacidad que han sufrido alguna de estas conductas suponen el 14,6% de las trabajadoras con discapacidad en la muestra, frente al 7,2% que suponen las trabajadoras sin discapacidad que han sufrido estas conductas respecto al total de trabajadoras sin discapacidad.

Atendiendo a la categoría profesional, estas trabajadoras que indican estas conductas de acoso se concentran en las trabajadoras cualificadas (la mitad), no existiendo diferencias en los otros dos extremos de dirección y no cualificación. Lo que indica una transversalidad del problema con independencia de la categoría profesional, si bien tenemos que considerar con cautela estos resultados, al no poder afirmar que esa fuera la categoría profesional de estas trabajadoras cuando ocurrieron los hechos. Tampoco podemos incidir en la temporalidad, por cuanto el 60% es indefinida y el resto se reparten por las categorías temporales planteadas. Sin embargo, sí podemos profundizar un poco en torno a la antigüedad en la empresa, al observar cómo un 12,5% lleva menos de seis meses, un 12,5% lleva trabajando en la empresa entre 6 meses y un año y medio, y otro 31,3% lleva entre año y medio y cinco años. Por tanto, si el 56,3% de estas trabajadoras señalan haber padecido estas conductas con anterioridad, significa que estas situaciones se produjeron en los primeros años, e incluso meses de la relación contractual. Entendemos, por tanto, que los años de inicio en la empresa son importantes en situaciones de acoso, lo que valdría tener en cuenta en la prevención, sensibilización e información sobre el acoso sexual en el ámbito laboral en estos inicios, de tal forma que las nuevas incorporaciones a la empresa supieran las conductas constituyentes de acoso, a quién acudir y qué hacer en esos casos.

Tratándose de situaciones producidas en las empresas en las que trabajan, es conveniente detenernos en la estabilidad del empleo, por cuando un 41,7% de estas trabajadoras inciden en que su estabilidad en la empresa la definen como *nada o poco estable*. De tal forma que la poca estabilidad en el empleo caracteriza a buena parte de

las trabajadoras que han sufrido alguna de estas conductas, si bien no significa que esta situación estuviera presente en el momento en el que ocurrió.

El tamaño de la empresa puede seguir siendo un indicador actualizado de esas situaciones, con independencia del ámbito temporal en el que se produjeron. Así, un 15,2% de estas trabajadoras que sufrieron alguna de esas conductas trabaja en empresas de menos de 50 personas, un 21,7% trabaja en empresas de entre 50 y 79 personas y un 26,1% trabaja en empresas de 80 a 119 personas. También señalamos que el 23,9% de estas trabajadoras prestan sus servicios en empresas de más de 150 personas en plantilla. Los porcentajes inciden en esta transversalidad del problema ya señalado.

También, y como veníamos apuntando en apartados anteriores, trabajar en una empresa feminizada no es garantía de ausencia de estas conductas. Tampoco de su experiencia directa: el 76,6% de estos casos se han producido en trabajadoras que prestan sus servicios en empresas feminizadas, frente al 23,4% de estos casos que se han dado en empresas masculinizadas. No obstante, en términos relativos son similares los porcentajes. Esto es, el número de trabajadoras de empresas masculinizadas que han sufrido estas conductas suponen el 9% del total de trabajadoras en empresas masculinizadas de la muestra, y el número de trabajadoras de empresas feminizadas que han sufrido estas conductas suponen el 8% del total de trabajadoras en empresas feminizadas de la muestra.

Por su parte, y pensando que a priori el nivel de estudios es anterior a la ocupación del empleo (si bien somos conscientes de la posibilidad de adquirir mayor nivel educativo a lo largo de la vida profesional), indicamos que el 45,9% de estas trabajadoras que señalan haber padecido estas conductas tienen estudios universitarios, y que un 27,1% tienen Formación Profesional. Bien puede darse la relación entre mayor conciencia de estas situaciones y su identificación en las más formadas, pero este extremo necesitaría un estudio en mayor profundidad.

Ha sido interesante, por revelador, el análisis de los obstáculos a la hora de denunciar situaciones de acoso en la empresa, comparando a este grupo de trabajadoras con las respuestas dadas a la misma cuestión por parte de la muestra en

su conjunto. Como se puede observar en la siguiente tabla, y salvo el hecho de no tener pruebas o testigos, en todos los ítems planteados en cuanto a obstáculos para la denuncia, las trabajadoras que definen conductas padecidas muestran mayores temores que la muestra en general, con diferencias de hasta 15 puntos porcentuales respecto a la media en relación a dos ítems que hacen referencia al ambiente de trabajo: el miedo a sufrir represalias por parte de compañeros y de compañeras.

Tabla 39: Obstáculos a la hora de denunciar el acoso sexual en el trabajo

	Muestra	Víctimas
Miedo a perder el trabajo	88,9	93,6
Miedo a represalias por parte del acosador	76,0	78,7
Miedo a que no la crean en la empresa	72,0	78,7
No tener pruebas ni testigos	62,4	59,6
Miedo a ser considerada culpable	54,5	59,6
Miedo a represalias por parte de compañeros hombres	46,0	**61,7**
Miedo a represalias por parte de compañeras mujeres	39,0	**55,3**
Miedo a que no la crean familiares y amistades	33,0	36,2
Otras	0,9	6,4

Y en cuanto a las consecuencias, las diferencias también son evidentes respecto a la muestra, siendo señaladas en mayor porcentaje todas ellas por parte de las trabajadoras que han sufrido estas situaciones, y con diferencias muy notables respecto al conjunto, fundamentalmente en las que afectan al propio ejercicio profesional. Pero el miedo, la depresión, la ansiedad y la angustia son también señalados en mayor medida por estas trabajadoras.

Tabla 40: Consecuencias padecidas por la trabajadoras que ha sufrido acoso sexual.

	Muestra	Víctima
Miedo a ir al trabajo	89,3	95,7
Ansiedad	86,4	93,6
Depresión	73,2	85,1
Angustia	70	80,9
Bajo rendimiento laboral	69,8	91,5
Bajas laborales	69,7	80,9
Abandono del puesto de trabajo	67	80,9
Riesgo de suicidio	47,5	48,9

La mayoría de las situaciones ocurrieron en el centro de trabajo, pero sin olvidar su ocurrencia, también señalada aunque en mucha menor proporción, fuera del horario laboral o en lugares no relacionados con el centro de trabajo. En relación a los responsables de tales conductas (véase tabla 41), y señalando que esta cuestión es múltiple, un 51% de las trabajadoras señalan como responsable a compañeros, y casi un 30% señala a un superior, sin olvidar la amplitud del entorno laboral donde se ejerce el acoso ejemplificado con ese 17% que señala a clientes o su personal como persona responsable. Son pocos casos los de subordinados, pero insistimos, sin poder especificar más por motivos lógicos, la referencia a personas que no eran trabajadores ni de empresas auxiliares pero que sí se vinculaban, por el ejercicio profesional, con la trabajadora y era el responsable de estas conductas. Esto es una muestra más de la necesidad de un estudio profundo de las características del puesto de trabajo a la hora de elaborar protocolos, o en el caso de diseñar estrategias o mecanismos de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, al ser necesaria la identificación de las aristas, visualizarlas, para poder intervenir en ellas.

Tabla 41: Vinculación laboral con el acosador por parte de las víctimas

Superior	29,8
Compañero	51,1
Subordinado	4,3
Cliente o su personal	17,0
Otros	4,3
No contesta	10,6

En cuanto a las reacciones, son muy pocas las que se pusieron en contacto con la representación sindical y solo un 15% hizo queja formal. Y también son pocas las que señalan no haber hecho esta queja formal por no haber tenido pruebas ni testigos (6,4%) lo que puede ser indicativo de que la base de la inacción se encuentre en otro lugar, como es la vergüenza y el miedo a las represalias, lo que en conjunto hacen un buen caldo de cultivo para que no se utilicen los canales formales para su denuncia o su comunicación, siendo este otro aspecto en el que indagar con mayor profundidad. La principal estrategia utilizada es la personal, esto es, la evitación de la persona, que junto

a la búsqueda del respaldo por parte de compañeros y compañeras, informan de la utilización de estrategias informales fundamentalmente y no las de carácter formal.

Tabla 42: Reacciones de las víctimas de acoso sexual.

Buscaste respaldo en tu representante sindical	2,1
No hice queja formal o denuncia por no tener pruebas ni testigos	6,4
Buscaste respaldo de la familia	10,6
No hice queja formal o denuncia por miedo a que no me creyeran	12,8
Hizo queja formal en la empresa	14,9
Otras	14,9
No hizo queja formal o denuncia por miedo a represalias	19,1
Buscaste respaldo de compañeros y compañeras	25,5
No hice queja formal o denuncia por vergüenza	27,7
Evitó a la persona	29,8

En cuanto a las reacciones de la empresa, evidentemente si la vergüenza y el miedo a represalias frenan la acción, y que solo el 15% hizo queja formal, es lógico que nos encontremos con que el 36,2% de estas trabajadoras indiquen que la *empresa no sabe nada* sobre la situación padecida. Pero también sorprende la inacción de la empresa o su minimización del problema, y que en conjunto así lo indican otro 30% de las respuestas a esta pregunta.

Tabla 43: Reacción de la empresa ante situaciones de acoso sexual

La empresa no lo sabe	36,2
No hizo nada	17,0
Minimizó el problema	12,8
Le pareció normal	8,5
Actuó con diligencia y confidencialidad	4,3
Despidió al responsable	2,1
Inició el protocolo de acoso sexual	2,1
Intentó ocultarlo o disuadirme de mi intención de denunciar	2,1
Me culpabilizaron	2,1
Me cambiaron de centro	2,1

De estos 65 casos, seis trabajadoras indican padecer la situación en la actualidad, por lo que conviene centrarnos en ellas. En dos casos las trabajadoras indican ser objeto de comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo y la apariencia física por parte de

compañeros, otro caso refiere padecer la difusión de rumores sobre vida sexual por parte de compañeros y otro caso es objeto de gestos obscenos por parte de clientes. Los otros dos casos se integran en la categoría no específica. Uno de ellos refiere ser objeto de la conducta no identificada por parte de superior, compañeros y clientes en el centro de trabajo, no realizando queja formal o denuncia por no tener pruebas o testigos, enfrentándose también a la persona o evitando a la persona. En este caso se indica que a la empresa le pareció normal y que no hizo nada, indicando que la situación sigue igual. Otro caso no refiere a conducta específica ni señala a la persona responsable ni el lugar donde se produjo esta situación. No obstante, indica que la respuesta por parte de la empresa fue el inicio del protocolo de acoso sexual en la empresa, y aunque no contesta si la situación ha cambiado o no, su respuesta a si volvería a denunciar es negativa.

La víctima de difusión de rumores sobre su vida sexual fue objeto de esta conducta por parte de sus compañeros en el centro de trabajo. En este caso sí realizó queja formal ante la empresa, junto con el hecho de buscar respaldo de compañeros y compañeras, indicando que la empresa actuó con diligencia y confidencialidad, y como resultados de sus actuaciones o las de su empresa se redujeron las situaciones.

La trabajadora que es objeto de gestos obscenos por parte de clientes o su personal, ha reaccionado frente a esta situación evitando a la persona y buscando refugio de compañeros y compañeras. Señala el desconocimiento de la empresa de esta situación e indica que sigue igual la situación.

Las dos trabajadoras que son objeto de comentarios sobre el cuerpo o la apariencia física, en ambos casos ocurren en el centro de trabajo y reaccionaron enfrentándose a quien realizaba esa conducta, pero una de ellas, además, buscó refugio en compañeros, compañeras y familia. En ambos casos la empresa no lo sabe.

En suma, estos testimonios de las víctimas perfilan la complejidad del acoso en cuanto a diversidad de conductas sufridas, los obstáculos encontrados, las personas responsables de tales conductas y de las reacciones de las propias empresas. Esto, junto con el desconocimiento de las empresas en muchos de ellos, insta a una revisión en profundidad del problema, ya que el desconocimiento no exime de la responsabilidad que las empresas en concreto tienen ante estas situaciones de acoso sexual, invitando

desde nuestra aportación a dicha revisión de cara a la erradicación de este problema y de los entornos hostiles para las mujeres.

Finalizando este apartado, y para el conjunto de las trabajadoras, se les solicitó a aquellas que iniciaron un procedimiento de denuncia de acoso sexual en su centro de trabajo, que indicaran aquellos aspectos del mismo que cambiarían para mejorar la atención integral a las víctimas. También se les solicitó que indicaran, en caso de que alguna vez hubieran iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual, si volverían a denunciar si sufriera de nuevo otra situación similar, y el motivo de la negativa si fuera el caso.

En ambas cuestiones son escasas las trabajadoras que han contestado, y menos las que nos han indicado alguna arista más del problema. Sobre la primera cuestión relacionada con los aspectos del procedimiento que cambiarían para mejorar la atención integral a las víctimas, se alude a la concienciación, presencia de protocolo y presencia de sindicatos, así como en el hecho de incidir en que se les considere como las víctimas y no las culpables. Y en cuanto a la cuestión relacionada con volver a iniciar un procedimiento de denuncia, son muy escasas las respuestas también, pero la inmensa mayoría lo volvería a iniciar. En cuanto a los motivos de la negativa a volver a iniciar un procedimiento de denuncia, lo puntual de la respuesta no invalida el amplio contenido que encierra: por *lo doloroso y largo del proceso.*

3.3.6. Medidas a poner en práctica para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras

La última cuestión planteada hace referencia a las medidas que, desde el punto de vista de las trabajadoras, les gustaría que se pusieran en práctica para prevenir el acoso sexual en su centro de trabajo. El análisis de 352 respuestas dadas a esta cuestión nos lleva a la identificación de un gran bloque de medidas relacionadas con acciones formativas (35,8%), seguidas por otro bloque de acciones informativas y de sensibilización o campañas (25,6%). El resto de medidas han sido señaladas con menores porcentajes si bien todas recogen aspectos muy interesantes que debemos poner de relieve. Es así como también se señalan otras medidas como la elaboración de protocolos (6,8%) y el fomento de la igualdad de la empresa (6,3%), junto con otros

elementos que deberían integrarse conjuntamente al hacer referencia a factores organizativos y actitudinales de las empresas frente al acoso sexual. Si bien consideradas aisladamente arrojan pocos porcentajes, en su conjunto suponen el 21% de las medidas recogidas, y que directamente aportan mayor detalle a cómo les gustaría que se actuara en su empresa frente al acoso sexual en términos generales, como en concreto con las víctimas y con la persona responsable del acoso, perfilando incluso elementos que aparecen o deberían aparecer en los protocolos.

1. **Acciones formativas**. Un 35,8% de las medidas señaladas por las trabajadoras inciden en la necesidad de acciones formativas sobre el acoso sexual, englobando diferentes modalidades formativas, ya sea en forma de cursos, talleres, charlas, jornadas o mesas redondas, incluyendo en ellas dinámicas de grupo, videos explicativos, casos reales e incluso con testimonios, e indicando la necesidad de la presencia del conjunto del personal de la empresa, tanto hombres como mujeres, incluyendo a responsables de las propias empresas. En cuanto a la materia objeto de formación esta va más allá, aunque fundamentalmente, del acoso sexual en sí mismo, ya que aluden a formación también sobre los propios protocolos de actuación y prevención frente al acoso sexual y sobre otros temas relacionados directa e indirectamente como la violencia sexual, violencia de género, riesgos psicosociales, normativa relacionada o educación sexual.

2. **Campañas de información, sensibilización, concienciación y de prevención**. Un 25,6% de las medidas señaladas por las trabajadoras inciden en este tipo de campañas, fundamentalmente de carácter informativo concreto. En estas campañas se deberían incluir reuniones, folletos y carteles informativos expuestos públicamente que ofrezcan información concreta sobre qué es el acoso sexual, qué conductas específicas son consideradas como tales de forma que la víctima pueda identificarlas, qué hacer en esos casos o procedimiento a seguir, y a quién acudir.

3. **Existencia de Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual** en el que se especifiquen las conductas concretas de acoso sexual, procedimiento de actuación y régimen sancionador de tales conductas, sin olvidar los mecanismos de control y seguimiento de casos. La necesidad de contar con protocolos ha sido señalada por el 6,8% de las respuestas.

4. **Fomento de la Igualdad en la empresa**. Señalado en el 6,3% de las respuestas ofrecidas, abarcarían tanto la identificación de la elaboración de planes de igualdad en general, como la necesidad de eliminar la discriminación y el abuso de poder, fomentar el respeto, compañerismo y la igualdad en el trabajo, en las condiciones de trabajo, los salarios o la paridad en puestos directivos, junto con la mejora de la empatía y liderazgo, o promocionar el talento con independencia del sexo. Se indica también la creación de canales de comunicación para quejas y sugerencias para la eliminación de la discriminación. El detalle que aportan algunas de las respuestas invitan a la necesidad de un abordaje cualitativo en la medida en que se señalan aspectos interesantes que deben ser analizados en profundidad, como por ejemplo *Dejar de normalizar situaciones que son "socialmente aceptadas".*

5. **Medidas relacionadas con cambios o introducción de elementos organizativos en la empresa, así como expectativas de conducta percibidas como adecuadas en torno al acoso sexual, víctimas y responsables**.

a. Elementos organizativos (órgano y canales y medidas concretas). Un 7,1% de las respuestas se vinculan con espacios, personal y mecanismos concretos para atender casos de acoso sexual o su prevención en la propia organización, de ahí que se señale la necesidad de contar con espacios habilitados para ello, contar con personal especializado en temas de acoso sexual, incluyendo la designación de una persona responsable de atención temprana a la víctima e identificar claramente el órgano o persona a la que dirigirse en estos casos. Otras medidas hacen referencia a la creación o mejora de los canales de comunicación en casos de acoso sexual, de tal forma que estos se caractericen por aportar confidencialidad, discreción, seriedad y facilitar el proceso de denuncia. También se indica habilitar un medio de carácter anónimo para poder comunicar algún caso o duda sobre acoso sexual (buzón de denuncia anónimo, canal ético por el que enviar emails o realizar llamadas que protejan el anonimato, etc.). Finalmente, y si bien son muy pocas, otras medidas propuestas estarían relacionas con la realización de test psicosociales a la plantilla, así como encuestas sobre acoso sexual.

b. Actitud de la empresa. Un 5,4% de las respuestas se vinculan con actitudes percibidas como adecuadas para favorecer un clima laboral de apoyo y prevención del

acoso sexual. En este sentido se incide en la necesidad de que la empresa mantenga canales de comunicación abiertos y diálogo, clima de confianza, seguridad y protección, mayor interés por la situación de las trabajadoras, mayor vigilancia, mayor implicación y rechazo hacia estas conductas, de tal forma que en conjunto permita a la persona acosada sentirse cómoda para denunciar situaciones de acoso.

c. Apoyo a la víctima. Las respuestas que atienden a la necesidad de que la empresa apoye a las víctimas suponen el 3,1% del total y están relacionadas con el hecho de creer, proteger y apoyar a las trabajadoras que lo sufren (aunque no haya demanda), incitar a la denuncia e incluso realizar seguimiento de las mismas u ofrecerles terapia psicológica.

d. Sanciones al responsable de las conductas de acoso. Las sanciones al responsable de estas conductas suponen el 5,1% del total de respuestas e integran diversos elementos que van desde endurecer las sanciones o hacerlas más eficaces, al despido o expulsión del puesto de trabajo, junto con la vigilancia, control exhaustivo o no colaboración con el responsable.

Si bien estas cuestiones han sido señaladas en el ámbito laboral, nos parece necesario insistir en otro elemento que debe ser clave en futuras investigaciones, como es el papel que puede tener la sociedad en su conjunto y puntualizado en una de las respuestas: *dar mayor formación en las escuelas*.

4.- Conclusiones

En términos analíticos, el estudio realizado pone de relieve la necesidad de un abordaje holístico del acoso sexual en el ámbito laboral, al tiempo que introduce la necesidad de incidir en determinados colectivos de mujeres así como en las propias empresas, habida cuenta de las diferencias observadas a lo largo del estudio en cuanto a variables relacionadas con las propias trabajadoras, así como a las características de las organizaciones donde realizan su trabajo.

Además, la investigación ha puesto de relieve también la necesidad de continuar analizando este problema social, integrando en su estudio no solo la perspectiva de las trabajadoras, sino también de los trabajadores, a las propias empresas y sus responsables, así como la parte sindical, sin olvidar su extensión al sector público. Igualmente, y por las propias características de este objeto de estudio, es obligada la aplicación de una triangulación metodológica mediante la combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas, de tal forma que permitan englobar y analizar en profundidad todas las aristas del problema que, como se desprende del análisis, son muchas y variadas.

Presentamos a continuación las principales conclusiones del estudio relacionadas con las discriminación por razón de sexo, para posteriormente centrarnos en el grueso del trabajo: el acoso sexual en el ámbito laboral.

4.1. La discriminación por razón de sexo

- Un 13,1% de las trabajadoras se han sentido discriminadas por razón de sexo en la empresa en la que trabaja, y del análisis considerando la edad de la empleada y su antigüedad en la empresa se deduce que la discriminación se produce y percibe de forma acumulativa: se percibe mejor con la edad y es más probable que suceda a medida que se tenga mayor antigüedad en la empresa.

También el hecho de tener mayores estudios, contratos indefinidos y a tiempo completo, trabajo a jornada partida mañana y tarde y en turnos de mañana-tarde-

noche, y más evidente entre quienes señalan una menor estabilidad en el empleo, son elementos compartidos entre aquellas trabajadoras que señalan haber sufrido esta forma de discriminación, si bien otros factores inciden en la transversalidad del problema, como es el caso de la categoría profesional.

- En relación a las situaciones concretas en las que se podrían materializar estas situaciones de discriminación son fundamentalmente las asociadas con los salarios y la pérdida de oportunidades laborales y de promoción por embarazo o tener hijos e hijas. Del análisis se desprende la necesidad de profundizar en estos mecanismos y su estudio pausado. Únicamente el análisis comparativo entre trabajadores y trabajadoras en torno a estas cuestiones nos podría ofrecer los datos en los que se puede materializar la discriminación por razón de sexo en torno a estos aspectos, y no solo en relación a la brecha de género en el salario, sino también en torno a la pérdida de oportunidades laborales o de promoción por maternidad y cargas familiares. Es aquí donde el análisis de las medidas aplicables y aplicadas sobre la corresponsabilidad se establecen como claves entre otros elementos. Por otro lado, un análisis en profundidad del marco en el que se insertan las relaciones laborales y la inclusión de todos sus agentes nos permitiría profundizar en esos otros mecanismos señalados por las trabajadoras donde se materializa la discriminación por razón de sexo sufrida: el hecho de tener mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel, menor valoración profesional o la adjudicación de más horas o carga de trabajo o asignación de tareas de menor cualificación.

-Si en lo general la cualificación profesional arrojaba resultados ambivalentes incidiendo en la transversalidad del problema, en lo concreto son las trabajadoras no cualificadas las que remiten un mayor número de situaciones de discriminación por razón de sexo, tales como dificultades en el acceso a puesto de mayor nivel, asignación de tareas de menor cualificación, más carga y horas de trabajo, menor valoración profesional y menores sueldos. En este aspecto, el hecho de percibir menores sueldos, se asimilan a lo señalado por las trabajadoras cualificadas y aquellas que ocupan puestos de dirección, profesionales y mandos intermedios, si bien en estos dos grupos la discriminación opera en el ámbito de la promoción y pérdida de oportunidades laborales

por embarazo o tener hijos e hijas. Y estas situaciones son compartidas por las trabajadoras que tienen menores a cargo, las casadas, separadas o divorciadas y viudas.

-Se desprende que las actitudes condescendientes y paternalistas se focalizan en las trabajadoras jóvenes y, por tanto, en las noveles, también en las solteras. Las más mayores y veteranas inciden en el mansplaining.

- El hecho de tener una discapacidad comporta diferencias sustanciales en la mayoría de los ítems analizados en torno a la discriminación por razón de sexo, siendo indicativo de la interseccionalidad de diversos factores que inciden en una doble discriminación. En todas las cuestiones planteadas, las trabajadoras que tienen algún tipo de discapacidad reconocida señalan la incidencia de las situaciones concretas de discriminación por razón de sexo en mayor medida que las trabajadoras que no tienen discapacidad. Y en algunos casos las diferencias son elevadas.

- Las características de la propia empresa también inciden en la discriminación por razón de sexo. El hecho de que esta forma de discriminación sea explicitada, tanto en lo general como en situaciones concretas, por las trabajadoras del sector industrial y empresas masculinizadas, obliga a la necesidad de fortalecer los mecanismos para su eliminación en este tipo de empresas, así como indagar en los elementos concretos que definen estas situaciones. Por otro lado, a medida que las empresas son de mayor tamaño, la organización más formal y burocrática de procesos y personas parecen incorporar medidas más neutras en cuestiones de género, aunque no están exentas, teniendo que incidir en las empresas de menor tamaño y en los mecanismos informales que en ellas operan de cara a la eliminación de esta forma de discriminación.

4.2. El acoso sexual en el ámbito laboral

4.2.1. Sobre ideas y creencias en torno al acoso sexual en el ámbito laboral

- El análisis de las ideas y creencias que las trabajadoras asumen sobre el acoso sexual nos indica la generalización de la sororidad, la presencia de una conciencia individual sobre el problema, la dificultad que entraña el hecho de enfrentarse a estas situaciones y el rechazo a justificaciones estereotipadas. Es indicativo el rechazo a

cualquier referencia que incida en la culpabilidad o provocación de la mujer víctima de acoso sexual, o que este sea fruto de la invención o se exagere, como también lo es el rechazo a la normalización de ciertas conductas (normalización del coqueteo en hombres y en mujeres, o que la mujer se sienta halagada si se fijan sexualmente en ella).

El acoso sexual en el ámbito laboral se entiende como una forma de violencia de forma generalizada, si bien es señalado en mayor medida entre las jóvenes y cualificadas académicamente y profesionalmente. Su lectura en torno a las trabajadoras mayores y menos cualificadas es de signo contrario. Indicamos que en las más mayores parece que es un poco más extendida la creencia de que se sufre acoso sexual porque la mujer no se ha puesto en su sitio.

- Si bien la conciencia individual caracteriza a las trabajadoras, perciben un menor apoyo y conciencia de carácter colectivo sobre el acoso sexual en el entorno, señalando el escaso apoyo con el que se encuentra la mujer víctima de acoso sexual por parte de compañeras pero, fundamentalmente, por parte de compañeros, e incidiendo en que el entorno laboral tiende a culpabilizar a la víctima.

- Es importante resaltar la percepción que tienen las trabajadoras en torno a dos cuestiones: el desconocimiento de las conductas tipificadas como acoso sexual por parte de las mujeres y, en mayor medida, el desconocimiento de tales conductas por parte de los hombres, teniendo que incidir en que son las jóvenes y cualificadas en lo académico y profesional quienes señalan estas ideas en relación al desconocimiento de estas conductas por parte de los hombres. Incidimos en la necesidad de profundizar en estos elementos que pueden llegar a erigirse en una justificación por desconocimiento que no debe tener cabida en el abordaje del acoso sexual, pudiendo incluso incidir en *dejar pasar* el hecho.

- La atención a las variables del estudio nos muestra una ambivalencia en algunos resultados, lo que nos sugiere que estamos ante la presencia de un problema de carácter transversal, aun cuando se desprende una mayor conciencia individual por parte de las jóvenes, más formadas y con mayor categoría profesional.

- Si en el apartado sobre discriminación por razón de sexo se identificaban diferencias en las trabajadoras con discapacidad respecto al conjunto de la muestra, también se desprenden al tratar las cuestiones relacionadas con ideas y creencias sobre el acoso sexual, evidente en las cuestiones relacionadas con una menor percepción del apoyo colectivo del entorno laboral, compañeros y compañeras, a las mujeres víctimas de acoso sexual, lo que de nuevo es indicativo de la necesidad de profundizar en este colectivo de mujeres y su realidad laboral concreta.

4.2.2. Sobre la percepción de obstáculos para denunciar y consecuencias para la mujer víctima

- Encontramos una relación directa entre las ideas en torno al acoso sexual en el ámbito laboral y algunos de los obstáculos que las propias trabajadoras señalan para denunciar una situación de acoso por parte de una víctima. Entre ellos, destaca el miedo a la pérdida de trabajo. Pero hay otros miedos relacionados con la credibilidad o con represalias, fundamentalmente por parte de la persona acosadora, que incluso son señalados en mayor medida que el hecho de no contar con pruebas como obstáculo para la denuncia. Y no olvidemos que también se indica el miedo a las represalias, pero por parte de compañeros y de compañeras, al hilo de la escasa adjudicación de apoyo del entorno laboral a la mujer víctima de acoso sexual que se desprende en la percepción de ideas y creencias sobre el tema.

- Las principales consecuencias para las mujeres víctimas de acoso sexual en el ámbito laboral las relacionan con situaciones intrínsecas de la víctima y a nivel psicológico: fundamentalmente el miedo (a ir al trabajo) junto con la ansiedad, la depresión y la angustia, y como segundo bloque importante de consecuencias señalan cuestiones relacionadas o que atañen a su rendimiento en la empresa, si bien para casi la mitad otra consecuencia nefasta es el riesgo de suicidio.

4.2.3. Sobre mecanismos de prevención y sensibilización frente al acoso sexual en el ámbito laboral

- El análisis de lo que hemos denominado la *gestión del acoso* en sentido amplio, y que integraría los mecanismos de prevención, formación, información y vigilancia por parte de la empresa, incluyendo lo que ocurre o puede ocurrir tras verificarse una situación de acoso sexual, nos indican un total desconocimiento, desconfianza e indefinición en dichas cuestiones.

- El desconocimiento es evidente en cuanto a la realización de campañas, como también se observa en la realización de cursos de formación sobre acoso sexual en el ámbito laboral. En ambos casos prima el hecho de que no se realicen en las empresas. El desconocimiento es extensible cuando analizamos si el acoso sexual está recogido en su convenio, como también cuando analizamos el conocimiento de la existencia de protocolo de actuación y prevención frente al acoso sexual y su existencia real. Con todo, del análisis se desprende la necesaria puesta en práctica de programas efectivos y eficientes de información y sensibilización, así como acciones formativas que lleguen y estén presentes en todas las empresas, con independencia de sus características. Por supuesto, otra consecuencia que se desprende es la obligada responsabilidad de las empresas en la difusión y comunicación de los protocolos.

4.2.4. Sobre la importancia otorgada por la empresa al acoso sexual y reacciones ante una hipotética situación de acoso sexual en el ámbito laboral

- Se establece necesario un papel más visible, activo y proactivo de las empresas, que sea indicativo de la asunción de su responsabilidad para con este problema y que refleje su evidente rechazo al acoso sexual en el ámbito laboral, dada la indefinición que las trabajadoras muestran al tratar de perfilar la importancia otorgada al acoso sexual por parte de las empresas en las que trabajan. Y esta actitud rotunda, visible, activa y proactiva se desprende necesaria también dado el desconocimiento que tienen sobre la existencia de protocolo de actuación, sobre su recogida como falta en su convenio, sobre la impartición de cursos sobre acoso sexual y sobre la realización de campañas en su empresa. En todos estos elementos las empresas tienen un papel y responsabilidad ineludible.

- Planteado el caso hipotético de sufrir acoso sexual en el centro de trabajo, en torno a la mitad de las trabajadoras se dirigiría a la empresa, y en torno a un 40% se dirigiría a la parte sindical. Pero es indicativo, de nuevo, el encontrarnos con trabajadoras que no sabrían a quién dirigirse, por lo que se entiende necesaria la identificación de los agentes concretos a quienes acudir en estos casos en las propias empresas y una mayor visibilidad de la referencia sindical.

- En cuanto a la reacción de las trabajadoras ante un caso de acoso sexual hacia una compañera, es generalizable lo que hemos denominado como *compromiso personal a distancia*, como apoyo y consejo a la víctima. Si bien estos elementos son importantes, no se desprende una intervención directa de forma generalizada, aunque también encontramos actitudes más dispuestas a la acción, primando las de carácter formal: poner el caso en conocimiento de la dirección de la empresa y, en segundo lugar, ante el sindicato o comité de empresa. Son bastante más reducidos los casos en los que las trabajadoras se muestran dispuestas a ponerlo en conocimiento de autoridades o ante el IMEX, o denunciar directamente.

-Los resultados nos obligan a plantear la necesidad no solo de reforzar ese compromiso personal en el conjunto de trabajadoras, sino de incorporar mecanismos más eficientes y accesibles en los protocolos que informen del proceso y faciliten la denuncia por parte de las trabajadoras ante casos de acoso sexual a compañeras, al tiempo que incidimos en la necesidad de acciones formativas y campañas de sensibilización también eficaces y eficientes.

4.2.5. Percepción y observación del acoso sexual en el ámbito laboral

- Del análisis se desprende la existencia del sexismo ambiental de manera generalizada en formato de chistes o bromas de contenido sexual en grupo o a una compañera, así como que la mujer sea objeto de piropos sobre su físico. Los chistes de contenido sexual realizados en grupo no son considerados como acoso por la mayoría de las trabajadoras, pero las otras dos conductas, los chistes de contenido sexual realizadas a una persona sola y los piropos realizados sobre el físico, sí son considerados como acoso por más de la mitad de las encuestadas, la proporción de las que las

consideran graves o muy graves es de una de cada cuatro trabajadoras. Y su importancia radica, además, en el ambiente tóxico que crea y por estar presente en cualquier tipo de empresa, con independencia de sus características.

- Son los comportamientos que conllevan aparejados mantener contacto físico no deseado los considerados como formas graves de acoso por la inmensa mayoría, mientras que en los que existe un componente más verbal o ambiental que físico, hay menor grado de unanimidad a la hora de considerarlos como agresiones de tipo grave o muy grave.

- El análisis de las conductas de acoso sexual permite identificar cuatro grupos en función de su tipificación atendiendo a la gravedad percibida por las trabajadoras:

a. El primer grupo integraría a aquellas conductas que redundan en el sexismo ambiental, como son el hecho de que realicen chistes o bromas de contenido sexual realizadas en grupo o a una compañera, así como que realicen piropos sobre el físico.

b. En el segundo grupo se integran las conductas consideradas como formas leves de acoso en las que se producen comentarios sexuales e invitaciones insistentes, o la petición de relaciones sexuales sin presiones.

c. En un tercer grupo se integran las conductas consideradas como formas graves de acoso, como el hecho de explicar las habilidades sexuales propias o preguntar acerca de preferencias o vida sexual. Dentro de este grupo también se integran la colocación de imágenes sexualmente explícitas o su envío, y los gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.

d. En el último grupo, el que contempla conductas consideradas como formas muy graves de acoso, integraría conductas como el acercamiento físico excesivo, presiones para la continuación de una relación anterior, la difusión de rumores sobre la vida sexual, arrinconamientos, solicitar reiteradamente citas o encuentros sexuales no deseados, envío de notas o correos de contenido sexual, tocamientos no deseados, la difusión de imágenes o vídeos de contenido sexual y las conductas tipificadas como chantaje sexual por parte de un compañero o un superior.

- En cuanto a las conductas presenciadas en mayor grado por las trabajadoras son las relacionadas con la creación de un ambiente sexista en el entorno laboral. El resto de conductas planteadas han sido presenciadas en mucha menor medida, pero no por ello debemos obviarlas por las consecuencias nefastas para una mujer. La presencia de uno solo de estos comportamientos relacionados con el acoso sexual y considerados como tales por las propias trabajadoras, hace que debamos tener en cuenta la necesidad de contar con espacios libres de acoso sexual, incluyendo aquellas conductas que redundan en un ambiente sexista, siempre y en todo lugar.

- En torno a un 10% de las trabajadoras han presenciado alguna vez la existencia de un acercamiento físico excesivo a una mujer, que a una mujer le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes o que difundan rumores sobre su vida sexual.
- En torno a un 9% de trabajadoras ha presenciado alguna vez que a una mujer se le pregunte por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual, o que a una mujer se le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades lúdicas, aunque haya dejado claro que les resultan indeseables.
- Alrededor de un 7% ha presenciado alguna vez cómo a una mujer se le ha enviado material gráfico por Internet de contenido sexual explícito, y en torno a este mismo porcentaje indican haber presenciado que un hombre le haya hablado o explicado a una mujer las propias habilidades sexuales, han presenciado que a una mujer le den abrazos o besos no deseados, o le hayan realizado tocamientos o pellizcos.
- Un 5,3% ha presenciado alguna vez que a una mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales indeseados.
- Un 3,9% se ha encontrado alguna vez imágenes o carteles de contenido sexual explícito en el ámbito laboral y en torno a un 3% ha presenciado cómo le han pedido a una mujer relaciones sexuales sin presiones, que hayan arrinconado a una mujer, o buscado deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria o que, tras una ruptura sentimental con un compañero, la mujer sea presionada para seguir manteniendo la relación.

- Un 2,3% ha presenciado en su empresa que una mujer haya recibido cartas, notas o correo electrónico de contenido sexual, un 1,4% ha presenciado en su empresa cómo un compañero ha presionado a una mujer para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dichos requerimientos y un 1,1% ha presenciado que un superior presione a una mujer para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo amenazas de despido, situaciones claramente de chantaje sexual. Un 0,9% ha presenciado en su empresa la difusión de fotografías o grabaciones de vídeos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.

- Los ambientes sexistas impregnan los espacios de trabajo de nuestras encuestadas con independencia del tamaño de la empresa. También en el caso de comentarios de contenido sexual, si bien su reiteración opera a medida que la empresa en más grande. En algunos casos, el tamaño de la empresa nos ofrece diferencias en relación a la presencia o reiteración de ciertas conductas. Así, los casos de arrinconamiento aparecen en todas las empresas, pero especialmente en las de menor tamaño, si bien se reiteran en las grandes. Por su parte, los gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes aparecen en todas las empresas, pero especialmente en las de 80 y 120 personas en plantilla, y su reiteración también aparece en este tipo de empresas junto con las de más de 150 personas en plantilla. En relación a las conductas relacionadas con contacto físico no deseado (tocamientos, besos) operan en todas las empresas, siendo mayor en tamaños centrales, y su reiteración también en empresas a partir de las 80 personas en plantilla. Y, finalmente, preguntar sobre preferencias o fantasías sexuales opera en todas las empresas, pero especialmente en las de mayor tamaño, siendo su reiteración independiente de esta variable.

- Por otro lado, la ausencia en determinadas conductas de patrones claros en torno al tamaño de la empresa nos invita a repensar, de nuevo, en la transversalidad de estas conductas.

- Trabajar en una empresa feminizada no es garantía de espacio libre de ambiente sexista, pero son las empresas masculinizadas donde se observa mayor reiteración en las conductas relacionadas con este ambiente, y mayor presencia en el caso de los

piropos sobre el físico. Y atendiendo al resto de conductas planteadas, trabajar en una empresa feminizada, y aunque se observa una menor presencia de determinadas conductas, no aporta garantía de la ausencia de las mismas, pero como ocurre con el ambiente sexista, la reiteración de determinadas conductas opera en las empresas masculinizadas.

- El hecho de que estas conductas, y en los diversos niveles de frecuencia planteados, sea mayor en aquellas empresas que se encuentran en proceso de elaboración de un protocolo, puede ser indicativo de utilizarlo como componente reactivo más que preventivo frente a las mismas: se elabora el protocolo cuando esas conductas tienen lugar, lo que resta su importancia como mecanismo de prevención.

- El hecho de encontrar conductas de acoso en aquellas empresas donde las trabajadoras señalan la realización de cursos, o el hecho de encontrar la reiteración de varias conductas en ellas, nos lleva a la misma conclusión que con el protocolo: la utilización de los cursos como mecanismo reactivo más que preventivo, impartiendo formación cuando las conductas se observan. También podría ser indicativo de la insuficiencia de esta formación en términos cualitativos y cuantitativos.

- La presencia de algunas de estas conductas o su reiteración con independencia de la realización de las campañas revela la misma cuestión planteada para los cursos. En este sentido puede que sean insuficientes y que no lleguen al conjunto de trabajadores y trabajadoras, al tiempo que pueden ser utilizadas como mecanismo reactivo, puestas en marcha una vez presenciadas las conductas, y no preventivo. Es por ello necesario profundizar en estas campañas y la manera en la que se realizan, aparte de apostar por ellas y su calidad.

- Centrándonos en aquellas trabajadoras que afirmaban que su convenio colectivo recogía el acoso sexual, encontramos resultados agridulces. Por un lado, no hay mucha diferencias en la presencia de algunas de las conductas en comparación con el conjunto de la muestra, y la menor presencia o reiteración observadas en algunos ítems son leves. Además, allí donde se afirmaba que el convenio recogía el acoso sexual y se observa una menor presencia de conductas, este rasgo positivo se desdibujaba al encontrarnos con una mayor reiteración de la misma, como es el caso de hacer

comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia. No obstante, apreciamos la ausencia de la reiteración de ciertas conductas respecto a la señalada por la muestra en general allí donde afirman que el convenio recoge el acoso sexual como falta, siendo estas las siguientes: encontrarse en el ámbito laboral con cartelería e imágenes de contenido sexual explícito, ser objeto de abrazos, besos o tocamientos, situaciones en las que se arrincone a una mujer, envío de cartas, notas o mensajes de contenido sexual, las conductas de chantaje sexual o la difusión de fotografías o vídeos de contenido sexual sin el consentimiento de la mujer.

- La importancia que la empresa otorga al acoso sexual percibido por la trabajadora es de especial importancia según se desprende del análisis. Dada la menor presencia y reiteración de muchas de las conductas planteadas atendiendo a la importancia que le da la empresa al acoso sexual, debemos evidenciar el papel fundamental que las empresas tienen como garantes de un ambiente de trabajo libre de acoso sexual, así como su importancia en la prevención y erradicación de estas conductas, por lo que la implicación de las mismas y la asunción de sus responsabilidades es fundamental.

- Señalamos que es en la agricultura donde se incide en una mayor reiteración de alguna de las conductas relacionadas con el ambiente sexista o los comentarios de contenido sexual, la difusión de rumores sobre la vida sexual y hablarle o explicarle a una mujer las propias habilidades sexuales.

- El análisis del sector servicios en determinados subsectores nos informa de la necesidad de tener presentes el ámbito y los entornos de trabajo en el que prestan sus servicios, ya que cada uno de ellos tiene particularidades que pueden favorecer la aparición de determinadas conductas. El análisis presentaba la acumulación de conductas presenciadas en determinados subsectores. Siendo necesaria la atención a todas las trabajadoras y sus ámbitos específicos de trabajo, lo es especialmente en aquellas que trabajan como tele-operadoras, en el comercio, en la hostelería y restauración, en medios de comunicación y cultura, así como en la enseñanza e investigación.

4.2.6. Acoso sexual en el ámbito laboral sufrido personalmente

- Un 44% de las trabajadoras han sufrido alguna vez a lo largo de su vida al menos una de las 21 situaciones planteadas de acoso sexual.

- Atendiendo a las conductas tipificadas por las propias trabajadoras en sus diferentes modalidades de gravedad, el 23,2% de las trabajadoras han vivido situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral en algún momento de su vida.

- El 18,7% de las trabajadoras han sufrido al menos una de las quince conductas o situaciones tipificadas como formas graves o muy graves de acoso sexual. Más de un tercio de las trabajadoras que han padecido formas graves y muy graves de acoso sexual han sufrido tres o más.

- Teniendo en cuenta cada uno de los grupos de conductas atendiendo a la gravedad percibida (leves, graves y muy graves), buena parte de las mujeres que han sufrido alguno de estos tipos de acoso en función de la gravedad, han sufrido más de una de las conductas de acoso planteadas.

- Un 10,1% de la muestra ha especificado la situación de acoso sexual sufrida en la empresa y ha profundizado en dichas situaciones. Tenemos que mencionar que no todas las mujeres que sufren o han sufrido acoso sexual están dispuestas a contar estas experiencias, mucho menos concretarlas en un cuestionario, de ahí la necesidad de un abordaje analítico más amplio del acoso sexual que incluya la aplicación de metodología cualitativa para atender esta y otras cuestiones. En relación a esta experiencia de acoso sexual sufrido:

- Un análisis indirecto nos ha permitido identificar la existencia de situaciones de acoso sexual fuera del ámbito laboral; un aspecto que incide en la necesidad de abordar este problema en el ámbito social más amplio y a lo largo de la vida de las mujeres.
- Buena parte del acoso sexual sufrido se ha dado a edades tempranas y en los primeros años e incluso meses de la relación contractual, lo que nos remite a la necesidad de actuación, prevención, sensibilización e información sobre el acoso

sexual en el ámbito laboral en estos inicios, de tal forma que las nuevas incorporaciones a la empresa conozcan las conductas constituyentes de acoso, a quién acudir y qué hacer en esos casos.

- Si del análisis en su conjunto se desprende la necesidad de abordar la situación de las trabajadoras con discapacidad, el análisis específico de experiencias de acoso sexual nos remite a la celeridad en esta atención, ya que en términos relativos los casos de acoso sexual experimentados son reportados en mayor medida por las trabajadoras con discapacidad en relación a este colectivo específico.
- En torno a la mitad de los casos se han dado en empresas de más de 80 personas en plantilla, y casi el 90% de los casos reportados trabajan en el sector servicios.
- Si trabajar en una empresa feminizada no era garantía de ausencia de las conductas de acoso sexual, tampoco lo es en su experiencia directa: el 76,6% de estos casos se han producido en trabajadoras que prestan sus servicios en empresas feminizadas, si bien en términos relativos no hay apenas diferencias. Es decir, el porcentaje de casos reportados en empresas feminizadas en relación al total de trabajadoras empleadas en empresas feminizadas es similar al porcentaje de casos reportados en empresas masculinizadas en relación al total de trabajadoras empleadas en empresas masculinizadas.
- El análisis de los obstáculos para denunciar desde el punto de vista de la experiencia nos conduce a afirmar que la realidad es más demoledora que las creencias en torno al tema. Salvo el hecho de no tener pruebas o testigos, en todos los ítems planteados en cuanto a obstáculos para la denuncia, las trabajadoras que han definido conductas padecidas muestran mayores temores que la muestra en general; mayores aún en relación a dos ítems que hacen referencia al ambiente de trabajo: el miedo a sufrir represalias por parte de compañeros y de compañeras. También las diferencias son evidentes respecto a la muestra en relación a las consecuencias padecidas señalándolas en mayor porcentaje y, además, siendo las diferencias bastante notables, fundamentalmente en las que afectan al propio ejercicio profesional.
- Los responsables de tales conductas se vinculaban con la empresa, compañeros o superiores, aunque en mayor medida los primeros. Si bien tenemos que hacer

referencia a las situaciones de acoso que traspasan a las personas de la propia empresa, al ser señalados clientes o su personal. También ocurren fundamentalmente en el centro de trabajo, pero no olvidemos esos lugares fuera del horario laboral o que no están relacionados con el centro de trabajo, lo que incide en la ampliación del entorno laboral donde se pueden dar situaciones de acoso sexual.

- El análisis también indirecto de las personas responsables de la conducta de acoso sexual sufrido puso de relieve conductas ejercidas por parte de personas que van más allá de los trabajadores de la empresa o de empresas auxiliares, pero que sí se vinculaban, por el ejercicio profesional, con la trabajadora y era el sujeto de estas conductas. Esto es una muestra más de la necesidad de un estudio profundo de las características del puesto de trabajo a la hora de elaborar protocolos, o en el caso de diseñar estrategias o mecanismos de prevención del acoso sexual en el ámbito laboral, siendo evidente la necesidad de tener presentes sus aristas y su visualización, para poder intervenir en ellas.
- En cuanto a las reacciones, son muy pocas las que se pusieron en contacto con la representación sindical o hicieron queja formal. El hecho de que escasamente señalen no tener pruebas ni testigos como motivo para no hacer queja formal puede ser indicativo de que la base de la inacción se encuentre en otro lugar, como es la vergüenza y el miedo a las represalias, siendo este otro aspecto en el que indagar con mayor profundidad. La principal estrategia utilizada fue la personal, esto es, la evitación de la persona, que junto a la búsqueda del respaldo por parte de compañeros y compañeras, informan de la utilización de estrategias informales y no de las estrategias y canales formales. Todo ello incide en la necesidad de que las propias empresas y organizaciones sindicales se erijan en agentes activos a quienes acudir en casos de acoso sexual.
- En cuanto a las reacciones de la empresa debemos señalar que más de un tercio nos remite a que la empresa no es conocedora de la situación de acoso sexual sufrida, por lo que es absolutamente necesario poner en marcha, no solo los mecanismos de prevención, actuación, información, sensibilización o formación, sino de hacerlo de forma eficiente, contundente y con un fuerte y visible compromiso por parte de las empresas para con las víctimas y para la

erradicación de este problema, fundamentalmente porque del análisis también se desprende la inacción de la empresa ante la situación de acoso sexual o el hecho de haberlo minimizado.

- Las pocas trabajadoras que nos informan de haber iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual en su centro de trabajo, y de cara a la mejora de la atención a la víctima, nos remiten a aspectos tales como una mayor concienciación, la presencia de protocolo y presencia de sindicatos, así como que se entienda que son víctimas y no culpables. Por otro lado, las pocas trabajadoras que nos han informado de haber iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual, la inmensa mayoría volvería a denunciarlo si lo volviera a sufrir. Y si bien ha sido puntual la alusión al motivo de la negativa a volver a iniciar el procedimiento, insistimos en que la profundidad de la respuesta no merece menos que contemplarla por su amplio significado: *por lo doloroso y largo del proceso.*

4.2.7. Sobre las medidas para la prevención del acoso sexual en el ámbito laboral desde el punto de vista de las trabajadoras

- Las medidas planteadas por las propias trabajadoras para prevenir el acoso sexual en su centro de trabajo están relacionadas con acciones formativas y campañas de información, sensibilización, concienciación y de prevención, con la existencia de Protocolo de Prevención y Actuación contra el acoso sexual, con especial énfasis en esta y en las anteriores medidas en la especificación de las conductas concretas de acoso sexual, así como el fomento de la igualdad en la empresa.

- Otro conjunto de medidas planteadas por las trabajadoras hacen referencia a cambios o introducción de elementos organizativos en la empresa, así como expectativas de conducta percibidas como adecuadas en torno al acoso sexual, víctimas y responsables por parte de la empresa. En suma, se trata de elementos organizativos que faciliten la denuncia, un clima laboral de apoyo a la víctima y prevención y actuación contra el acoso sexual.

Junto a las conclusiones de este estudio, las características exhaustivas que las trabajadoras perfilan en cada uno de estos elementos, sirven de buena base para la acción contra el acoso sexual en el ámbito laboral y su erradicación.

5.- Conclusiones desde el punto de vista sindical de CCOO.

Para erradicar el acoso sexual en el ámbito laboral es fundamental trabajar de manera conjunta desde la prevención, la visualización del problema, la sensibilización contra el acoso y, por supuesto, la denuncia. La acción sindical constituye la respuesta necesaria para desarticular la situación de desigualdad que existe en las empresas, además de corregir y prevenir todo tipo de abuso que sufren las mujeres como trabajadoras. Sin duda alguna, los datos aquí analizados y las conclusiones extraídas en este informe son una guía de incalculable valor en nuestra acción sindical para avanzar en este terreno, y garantizar así que los entornos laborales sean espacios seguros y libres de violencia machista.

Para CCOO es fundamental el papel que juega la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras (R.L.T.) a la hora de promover y actuar en acciones encaminadas a dar a conocer, difundir, y hacer el seguimiento de la sensibilización, concienciación y contención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas, así como para actuar en acciones encaminadas hacia la prevención, detección e intervención en estas situaciones.

Cuando acotamos el campo de trabajo, entendimos fundamental incorporar a un amplio abanico de mujeres trabajadoras, pues esto nos ayuda a entender si sus características diferenciales personales y laborales, podían estar en la base de la variación sobre la percepción del acoso sexual en el ámbito laboral y, efectivamente, los resultados del estudio corroboran este aspecto.

Para nosotras esto es fundamental, porque nos ayuda a poner el foco de nuestra acción sindical y la de nuestras delegadas y nuestros delegados en determinados ámbitos de trabajo y en determinados colectivos de trabajadoras, profundizando, como se ha puesto de relieve en el estudio, en las numerosas aristas que perfilan el problema.

De la caracterización de las trabajadoras que han participado en este estudio obtenemos una importante y útil información para la acción sindical al hacer referencia a las condiciones en las que prestan sus servicios, al tiempo que informan de la necesaria atención a determinados aspectos.

Para comenzar, constatamos que influye en gran medida el menor grado de oportunidad de acceso al mercado laboral que, en general, presentan las trabajadoras de municipios con menor población. Vemos pues, como la despoblación afecta, y en gran medida, a la capacidad de acceso al conocimiento que es una vía de abrirse camino hacia las zonas más urbanas. Es, por tanto, una línea de acción gruesa para CCOO, el posibilitar la igualdad de acceso al empleo en las zonas más alejadas de las urbes y establecer planes de estudio y capacitación que fomenten la permeabilidad entre la formación, a la que sí accedemos con la ocupabilidad en las zonas de menor índice poblacional.

Seguimos constatando que el mayor peso en cuanto a representatividad ocupacional femenina sigue recayendo en el sector servicios, seguido por los servicios sociales y asistenciales. De ahí que nuestras líneas estratégicas de actuación sindical deban poner el acento en el seguimiento y evaluación de las condiciones de trabajo en general, y de las situaciones no deseables a las que las trabajadoras se enfrentan día a día en sus respectivos puestos de trabajo en particular. Para ello, hemos de hacer hincapié no solo en la importancia de la implantación de planes de igualdad en estos sectores, sino en la puesta en práctica , el seguimiento y la evaluación de los protocolos de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo en las empresas. Además, se desprende que estas acciones deben ser cíclicas, es decir, repetidas con frecuencia en el tiempo, pues los datos vuelven a poner de manifiesto de manera reiterada que la contratación precaria y temporal es casi 8 puntos porcentuales mayor en el caso de las mujeres, por lo que se hace imprescindible repetir los proceso de seguimiento y evaluación en temporadas de alta contratación temporal.

Un 13% de las trabajadoras aseguran haber sido discriminadas por razón de sexo. Bajo esta premisa, desde CCOO trabajamos constantemente en la formación con perspectiva de género para que la Representación Sindical pueda identificar todas las situaciones relacionadas con este tipo de discriminación, y que nuestras delegadas y nuestros delegados sean las personas de referencia en sus centros de trabajo, pudiendo informar e intervenir en todas las situaciones donde los derechos de las trabajadoras estén siendo vulnerados.

Es necesario concienciar al empresariado de la importancia de los Planes de Igualdad como herramienta básica, para que no sigan produciéndose las situaciones descritas por las trabajadoras tales como la condescendencia, la escasa valoración, la brecha de género en los salarios o la falta de oportunidades en la promoción. La Administración es la garante, en este sentido, del cumplimiento del Real Decreto de 1 de Marzo de 2019, que regula la obligatoriedad de implantación y seguimiento de las medidas contempladas en los planes de igualdad.

Al observar los sectores objeto de estudio, el más afectado en cuanto a tonos condescendientes y dificultades en el acceso y promoción es el sector industrial, tratándose de empresas, en general, más masculinizadas. En este sentido, para este sindicato es muy importante consolidar políticas de transparencia en el acceso y promoción en el empleo que se basen únicamente en principios de igualdad, mérito y capacidad, y vigilar la transparencia de estos procesos en este y en el conjunto de sectores.

En relación al acoso sexual en el ámbito laboral, nos llama más que poderosamente la atención el desconocimiento de la existencia de los Protocolos de Actuación y Prevención contra el acoso sexual en el ámbito laboral y, por ende, la poca utilidad que se le otorga a esta herramienta. Hemos de comprometernos a realizar un trabajo conjunto con nuestras delegadas y nuestros delegados sindicales a la hora de elaborar planes de difusión y formación sobre protocolos, y lograr que, como figuras sindicales imprescindibles en las empresas, nuestras delegadas y nuestros delegados sean referentes a la hora de abordar y canalizar las situaciones que se evidencian en el estudio, dotándoles de la formación y el conocimiento adecuados de cara a la intervención activa.

Tristemente, es igualmente evidenciable que el techo de cristal sigue predominando en las estructuras organizativas extremeñas, ya que solo una de cada cinco trabajadoras tiene algún cargo de responsabilidad en la empresa, pero lo que es aún más preocupante, es que son precisamente estas escasas mujeres con cargos de responsabilidad las que más acucian determinadas conductas directas calificadas como acoso. Son ellas las que presentan en este sentido una mayor contundencia a la hora

de rechazar determinadas conductas, un mayor nivel de frustración por no alcanzar sus expectativas y una visión más amplia de la problemática que abordamos. Nuestro campo de actuación sindical en materia de igualdad, por lógica, ha de abrirse a esta realidad que antes de la realización de este estudio nos había quedado oculta, por lo que podríamos hablar de una "cobertura universal" de la protección frente al acoso en el ámbito laboral, más que necesaria e indispensable.

Hemos de atender también a la indudable doble discriminación que sufren las mujeres que presentan algún grado de discapacidad reconocido, por lo que nuestro campo de actuación sindical debería estar enfocado en la protección frente a situaciones de discriminación por razón de sexo y en la protección frente al acoso sexual de estas trabajadoras.

Es indiscutible la urgencia en la interlocución con el empresariado extremeño para que implante los protocolos de acoso sexual en sus empresas y los publicite de forma eficiente, informando de su existencia y de los extremos recogidos en los mismos entre su plantilla, y los ejecute para alcanzar un mercado laboral seguro y libre de acoso sexual para las mujeres. Y es imperioso hacerles conscientes de las graves consecuencias que tiene el acoso sexual para las mujeres víctimas del mismo; unas consecuencias de carácter laboral, social y desde el punto de vista de la salud. Es necesario concienciar al empresariado de las consecuencias que puede tener la ausencia o escasa transmisión de los protocolos, teniendo en cuenta que, como se desprende del estudio, es de vital importancia la transmisión de una actitud firme y contundente contra al acoso sexual por parte de la empresa. Además, los mecanismos legales puestos al alcance del empresariado han de dejar de ser mecanismos reactivos, para convertirse también en mecanismos preventivos y de concienciación. La necesidad de campañas efectivas y cursos de formación también se tornan fundamentales.

Del análisis se desprende la existencia de un sexismo que impregna todos los ambientes de trabajo, por lo que habrá que focalizar la atención en el cambio hacia espacios libres de sexismo. El análisis por sectores nos informa de la necesidad de tener presentes el ámbito y los entornos de trabajo en el que se prestan los servicios, ya que

cada uno de ellos tiene particularidades que pueden favorecer la aparición de determinadas conductas.

Un dato que nos ha resultado altamente alarmante en el estudio que ahora sale a la luz es, sin duda alguna, la gravedad y amplitud del problema que estamos tratando. Y esto por varios motivos: en primer lugar, porque en la mayoría de los casos de acoso sexual padecido no se trata de una conducta aislada, dado el porcentaje de trabajadoras que remite al padecimiento de varias conductas de acoso planteadas en cualquier modalidad y/o gravedad; y en segundo lugar, por el perfil de la mujer acosada, generalmente mujeres solteras o divorciadas, mujeres en los primeros meses de experiencia profesional, y mujeres con algún grado de discapacidad.

Para nosotras es importantísimo los datos que arroja este estudio, pues nos revela que existe una necesidad imperiosa de educación en igualdad en las empresas. Sigue existiendo una cultura altamente patriarcal y machista en la que la trabajadora se siente cosificada y sumamente desprotegida. De ahí la necesidad, además, de que reforcemos nuestro trabajo sindical para con ellas, a fin de que vean en sus representantes sindicales una vía de ayuda y acompañamiento, al tiempo que puedan entender al sindicato como un fuerte interlocutor social que abogue por la tolerancia cero hacia este tipo de conductas, abordando políticas que eliminen cualquier ambiente y/o conducta generadora o propiciadora de acoso sexual en la empresas.

No queremos terminar sin destacar el miedo que aún continúan teniendo las trabajadoras a la hora de hacer frente a las situaciones de acoso sexual sufridas, y que viene determinado, en la mayoría de los casos, por el miedo a perder el empleo, a las represalias por parte del acosador e incluso a ser doblemente juzgada por sus compañeros y compañeras. La empresa tiene una enorme responsabilidad, como garante del bienestar de las trabajadoras y de la seguridad de las misma, a la hora de identificar y atajar conductas directas y/o indirectas de acoso sexual, y ha de ser contundente en sus respuestas para con los responsable que las generan y los acompañantes que las alimentan. Nuestra labor, además de recordar que esto forma parte de las funciones de la dirección de la empresa, es facilitar las herramientas y

asesoramiento necesarios, y sobre todo vigilar por el cumplimiento de los protocolos de actuación en caso de acoso sexual.

6. Anexo bibliográfico y documental

Bosch, E., Ferrer, V. Navarro, C., Ferreiro, V. y Ramis, M.C. (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

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

FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2014). *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE.* Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Ibáñez, M., Lezaun, Z., Serrano, M. y Tomás, G. (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la C.A. de Euskadi*. Deusto: Universidad de Deusto.

Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Secretaría General Técnica de Políticas de Igualdad.

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

Consejería de Economía e Infraestructuras (2018). *La mujer en el mercado laboral de Extremadura. Informe 2017.* Junta de Extremadura.

Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, 12(2), 199-219.

Pernas, B., Olza, J., Román, M. y Ligero, J. (2000). *El alcance del acoso sexual en el trabajo en España,* promovido por la Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO.

Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un "concepto espurio". *Sociología del trabajo,* 82, 7-15.

Universidad Complutense de Madrid (2018). *Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad Complutense de Madrid.*

Protocolos:

Instituto Vasco de la Mujer (2016). *Protocolo contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.*

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

CCOO Industria (2019). *Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual y por razón de sexo entre personas afiliadas a CCOO de industria.*

CCOO Extremadura (2018). *Guía para la elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.*

Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2014). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

Comisión de Igualdad y Tiempo de Trabajo del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña (2017). *Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en la empresa*.

7. Anexo metodológico y cuestionario

Para la elaboración de la investigación se ha realizado una encuesta a mujeres ocupadas en empresas privadas de la región de distintos sectores y subsectores productivos, implantadas por todo el territorio regional.

Dadas las características del universo a investigar se ha optado por realizar un muestreo por conglomerados, ya que se puede considerar que cada centro de trabajo es un "conglomerado o agrupación natural" de trabajadores y trabajadoras. Para la selección de los conglomerados hemos seguido un procedimiento complejo. El equipo técnico de la Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura han realizado un análisis del tejido empresarial extremeño y, contando con la colaboración de las Federaciones Regionales de CCOO de Sanidad, Enseñanza, Servicios, Construcción y Servicios, Industria y Servicios a la ciudadanía, se ha procedido a seleccionar las empresas en las que se iba a encuestar. También, y con el único objetivo de facilitar el acceso a las empresas y la distribución de los cuestionarios, se han seleccionado empresas en las que CCOO tuviera representación sindical, fuera o no esta mayoritaria. En total se han seleccionado 50 centros de trabajo de Extremadura.

En estos centros de trabajo, el equipo técnico de la Secretaria de Mujer ha realizado reuniones con la representación sindical de los mismos, así como con la Dirección empresarial en determinados casos, a fin de explicar el estudio y planificar las acciones siguientes a llevar a cabo. El contacto con la Gerencia o Dirección de las empresas ha sido de forma preferente personal o telefónico cuando no era posible, y se les ha expuesto el interés e importancia del mismo.

Posteriormente se han realizado visitas y asambleas con las trabajadoras por parte del equipo técnico y la representación sindical de la empresa, con el objeto de explicar la finalidad del estudio, entregar el cuestionario y aclarar dudas sobre su cumplimentación, solicitándoles su colaboración y participación de forma voluntaria y garantizándoles que toda la información que facilitaran sería tratada de forma anónima. Para una mayor adaptación a las características, peculiaridades y funcionamiento de las empresas, así como a los turnos de las trabajadoras, se ha optado por un método flexible

de recogida de cuestionario, abarcando el trabajo de campo los meses de septiembre de 2019 a enero de 2020.

Se han procesado 646 cuestionarios autoadministrados, de tal forma que el tamaño muestral hace que los resultados globales tengan un margen de error máximo del ±3,85% para el caso del muestreo aleatorio simple.

Encuesta de percepción de las mujeres sobre el acoso sexual en el ámbito laboral

JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Cultura e Igualdad

comisiones obreras de extremadura

El objetivo de este cuestionario es identificar la percepción que tienen las mujeres trabajadoras de distintas cuestiones relacionadas con el acoso sexual en el trabajo. Los resultados formarán parte del informe de una investigación realizada desde la Oficina de igualdad de Género en el Empleo de Comisiones Obreras de Extremadura.
El cuestionario es anónimo, se preservará en todo momento la identidad de la persona.
¡Muchas gracias por tu colaboración!

Fecha de realización: ___ /____/2019

P1. Edad: _____ años.

P2. Estado civil.
1. Soltera sin pareja.
2. Soltera con pareja sin convivir.
3. Soltera con pareja conviviendo.
4. Casada/Pareja de hecho.
5. Separada o divorciada.
6. Viuda.

P3. Número de hijas e hijos menores a cargo: _____

P4. ¿Tienes alguna discapacidad reconocida?
1. Sí.
2. No.

P5. Nacionalidad (si tienes más de una, marca las que correspondan).
1. Española.
2. Países de la Unión Europea.
3. Países europeos no de la Unión Europea.
4. Países de Asia.
5. Países de África.
6. Países de América del Norte.
7. Países de América del Sur.
8. Países de Oceanía.

P6. País de Nacimiento: _____

P7. País de Nacimiento de tu Madre: _____

P8. País de Nacimiento de tu Padre: _____

P9. Localidad de Residencia. Recuerda que el cuestionario es totalmente confidencial. El único propósito con esta pregunta es conocer el tamaño de la localidad en la que resides.

_____

P10. Nivel de estudios más alto que poseas (indicar el más alto).
1. Educación Primaria incompleta.
2. Educación Primaria completa.
3. Educación Secundaria Obligatoria (Bachillerato Elemental, EGB, ESO).
4. Educación secundaria Post-Obligatoria (BUP, Bachillerato Superior).
5. Formación Profesional Primer Grado.
6. Formación Profesional Segundo Grado.
7. Diplomatura Universitaria.
8. Licenciatura Universitaria o Grado Universitario.
9. Máster.
10. Otras: _____

P11. Sector/Rama de actividad.
1. Agricultura.
2. Industria.
3. Construcción.
4. Hostelería.
5. Comercio.
6. Sanidad.
7. Enseñanza.
8. Otros Servicios.
9. Especificar: _____

P12. Categoría Profesional.
1. Directivas.
2. Técnicas y profesionales.
3. Mandos intermedios.
4. Administrativas.
5. Comerciales.
6. Trabajadoras cualificadas.
7. Trabajadoras no cualificadas.
8. Otras. Especificar: _____

P13. Puesto de trabajo (especificar):
_____

P14. Tipo de contrato.
1. Contrato indefinido.
2. Contrato temporal.
3. Fijo Discontinuo.
4. Por obra y servicio.
5. Eventual.
6. De Interinidad.
7. De relevo.
8. Formación y aprendizaje.
9. Prácticas.
10. Contratos ETT.
11. Subcontratas.
12. Otras. Especificar: _____

P15. Trabajas…
1. A tiempo Completo.
2. A tiempo parcial elegido voluntariamente.
3. A tiempo parcial, pero me gustaría trabajar a tiempo completo.

P16. Tu jornada habitual es:
1. Siempre de mañana.
2. Siempre de tarde.
3. Siempre de noche.
4. A turnos (mañana, tarde o noche).
5. Partida mañana y tarde.
6. Otras Especificar: _____

P17. Tu antigüedad en la empresa es:
1. Menos de 6 meses
2. Entre 6 meses y 1 año y medio
3. De 1 año y medio a 5 años
4. De 5 a 10 años
5. Más de 10 años

P18. Percepción de la estabilidad de tu empleo.
1. Nada estable.
2. Poco estable.
3. Estable.
4. Muy estable.

P19. En la empresa en la que actualmente trabajas, ¿te has sentido alguna vez discriminada por el hecho de ser mujer?
1. Sí.
2. No.
3. No sabe.
4. No contesta.

P20. Por favor, di si has experimentado las siguientes situaciones en la empresa en la que trabajas.

	Sí	No
1. Normalmente me hablan como si no comprendiera lo que me están diciendo, pero no le hablan así a mis compañeros hombres.	1	2
2. He tenido menores sueldos que los compañeros hombres en puestos de la misma categoría.	1	2
3. Percibo que me hablan con un tono distinto (con más delicadeza, como si necesitara protección) que a mis compañeros hombres.	1	2
4. He tenido mayor dificultad de acceso a puestos de mayor nivel que mis compañeros hombres.	1	2
5. Normalmente en las reuniones me interrumpen cuando hablo, cosa que no pasa con mis compañeros hombres.	1	2
6. Me han asignado tareas de menor cualificación cuando esto no pasa con el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo.	1	2
7. He tenido pérdidas de oportunidades laborales o de promoción por embarazo o tener hijos/as.	1	2
8. En las reuniones percibo que me ignoran, cosa que no pasa con mis compañeros hombres.	1	2
9. He tenido contratos menos estables que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo.	1	2
10. He tenido menor valoración profesional que el resto de compañeros hombres de la misma categoría profesional que yo.	1	2
11. Me han adjudicado más carga u horas de trabajo que al resto de mis compañeros hombres.	1	2

P21. Por favor, indica tu grado de acuerdo o desacuerdo con las siguientes ideas sobre el acoso sexual en el trabajo: desde *(1) Muy en desacuerdo* a (4) *Muy de acuerdo*

	1	2	3	4
1. El acoso sexual en el trabajo es una forma de violencia.	1	2	3	4
2. Las mujeres aguantan el acoso sexual en el trabajo para no perder su trabajo.	1	2	3	4
3. En caso de acoso sexual a la mujer, el entorno laboral tiende a culpabilizar a las mujeres.	1	2	3	4
4. Los hombres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual.	1	2	3	4
5. Las mujeres no saben qué conductas o situaciones son definidas como acoso sexual.	1	2	3	4
6. Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeros hombres.	1	2	3	4
7. Las mujeres víctimas de acoso sexual en el trabajo no suelen contar con el apoyo de sus compañeras mujeres.	1	2	3	4
8. La mujer sufre acoso sexual en el trabajo porque no se ha puesto en su sitio.	1	2	3	4
9. Para que sea acoso sexual este tiene que venir de un superior.	1	2	3	4
10. Las mujeres que dicen haber sido acosadas sexualmente en el trabajo, normalmente suelen exagerar.	1	2	3	4
11. Si una mujer es acosada sexualmente en el lugar de trabajo, tuvo que haber hecho algo para provocarlo.	1	2	3	4
12. Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual en el trabajo, probablemente se la han inventado.	1	2	3	4
13. La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas	1	2	3	4
14. Para que sea considerado acoso sexual, la situación debe ser repetida en el tiempo.	1	2	3	4
15. Es normal que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo.	1	2	3	4
16. Es normal que las mujeres coqueteen con los hombres en el trabajo.	1	2	3	4
17. La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan.	1	2	3	4
18. Casi todos los tipos de acoso sexual en el trabajo terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare.	1	2	3	4

P22. ¿Crees que el acoso sexual hacia las mujeres es una realidad en el ámbito laboral español?

1. Sí.
2. No.
3. No sabe.

P23. Con qué frecuencia dirías que se dan casos de acoso sexual hacia la mujer en el ámbito laboral español:

1. Son casos puntuales.
2. Es una realidad frecuente.
3. No lo sé.

P24. ¿Cuáles de estas opciones consideras que son un obstáculo para que la mujer denuncie el acoso sexual en el trabajo? (puedes señalar varias).

1. Miedo a perder el trabajo.
2. Miedo a represalias por parte del acosador (amenazas e intentos de dañar la imagen de la víctima).
3. Miedo a represalias por parte de compañeros hombres (vacío social, cotilleos y rumores, poner en duda credibilidad de la víctima).
4. Miedo a represalias por parte de compañeras mujeres (vacío social, cotilleos y rumores, poner en duda credibilidad de la víctima).
5. Miedo a que no la crean en la empresa.
6. Miedo a que no la crean familiares o amistades.
7. Miedo a ser considerada culpable.
8. No tener pruebas o testigos.
9. Otras: _____

P25. ¿Qué consecuencias crees que tiene sobre las mujeres sufrir acoso sexual en el trabajo? (puedes señalar varias).

1. Miedo a ir al trabajo.
2. Ansiedad.
3. Angustia.
4. Depresión.
5. Riesgo de suicidio.
6. Bajas laborales.
7. Abandono del puesto de trabajo.
8. Bajo rendimiento laboral.
9. Otras: _____

P26. ¿Cuenta tu empresa con un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual en tu centro de trabajo?

1. Sí.
2. No.
3. No lo sé.

P27. ¿Tu empresa realiza campañas de prevención y sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral?

1. Sí realiza campañas y son suficientes.
2. Sí realiza campañas, pero son insuficientes.
3. No realiza campañas, pero sería necesario.
4. No realiza campañas y creo que no hace falta.
5. No sé si se realizan campañas o no.

P28. ¿Se dan en tu empresa cursos de formación sobre acoso sexual en el trabajo?

1. Sí y son suficientes.
2. Sí, pero son insuficientes.
3. No se dan cursos, pero serían necesarios.
4. No se dan cursos y creo que no hace falta.
5. No sé si se dan cursos o no.

P29. ¿Recoge tu convenio colectivo el acoso sexual como falta?

1. Sí lo recoge como falta.
2. No lo recoge como falta.
3. No sé si lo recoge como falta.

P30. ¿A quién te dirigirías para buscar apoyo o denunciar en caso de que tú sufrieras acoso sexual en tu centro de trabajo?

1. A la Representación sindical de tu empresa.
2. A la Dirección.
3. A Recursos Humanos.
4. Directamente al sindicato.
5. No sabría a quién dirigirme concretamente.

P31. Si conocieras un caso de acoso sexual en el trabajo hacia una compañera, ¿qué harías? (puedes elegir varias).

1. Ponerlo en conocimiento de la policía o autoridad judicial.
2. Denunciar yo misma el caso.
3. Ponerlo en conocimiento del Instituto de la Mujer de Extremadura.
4. Ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa.
5. Ponerlo en conocimiento del sindicato o comité de empresa.
6. Enfrentarme al acosador.
7. Darle mi total apoyo personal a la víctima.
8. Aconsejarle que denuncie.
9. No haría nada.
10. No sé qué haría.

P32. ¿Crees que tu empresa le da la importancia que se merece al acoso sexual en el trabajo?

1. Sí.
2. No.
3. No lo sé.

P33. De las siguientes conductas y situaciones con las que se puede encontrar una mujer trabajadora en una relación estrictamente laboral, contesta a las cuestiones:

CONDUCTAS Y SITUACIONES	A) Desde tu punto de vista, esta conducta o situación:				B) ¿Has presenciado estas conductas en tu empresa?				C) ¿Te ha ocurrido a ti?	
	NO es acoso sexual	Es una forma **LEVE** de acoso sexual	Es una forma **GRAVE** de acoso sexual	Es una forma **MUY GRAVE** de acoso sexual	Nunca	Alguna vez	Con cierta frecuencia	Con mucha frecuencia	**SI**	**NO**
1. Estando reunidos un grupo de compañeros y compañeras, que algún hombre haga chistes o bromas de contenido sexual.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
2. Estando solos un trabajador y la trabajadora, que el hombre haga chistes o bromas de contenido sexual en el trabajo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
3. Que un hombre arrincone a la mujer, que busque deliberadamente quedarse a solas con ella de forma innecesaria.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
4. Que le hagan gestos obscenos y miradas sexualmente insinuantes.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
21. Que reciba piropos sobre su físico.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
5. Que le hagan comentarios de contenido sexual sobre el cuerpo o la apariencia física.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
6. El hecho de que a la mujer le pidan reiteradamente citas comprometedoras o encuentros sexuales no deseados.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
7. Que difundan rumores sobre su vida sexual.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
8. Que reciba notas, cartas o correo electrónico de contenido sexual.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
9. Que un hombre le hable o explique las propias habilidades sexuales.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
10. Que se encuentre en el ámbito laboral imágenes/carteles de contenido sexual explícito.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
11. Que difundan fotografías o grabaciones de videos de contenido sexual sin consentimiento de la mujer.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
12. Que le pidan abiertamente relaciones sexuales sin presiones.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
13. Que después de la ruptura sentimental con un compañero, este presione a la mujer para seguir manteniendo la relación.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
14. Que le den abrazos o besos no deseados, le hagan tocamientos o pellizcos.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
15. Que un superior la presione para obtener favores sexuales a cambio de promesas de trato preferencial o bajo la amenaza de despido.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
16. Que un compañero la presione para obtener favores sexuales bajo amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
17. Que le pregunten a la mujer por fantasías o preferencias sexuales o vida sexual.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
18. Acercamiento físico excesivo.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2

19. Que le hagan invitaciones insistentes a participar en actividades sociales lúdicas, aunque haya dejado claro que le resultan indeseadas.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
20. Que le envíen gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de internet de contenido sexual explícito.	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2

P.34. Pensando en aquellas situaciones o conductas que tú has sufrido en tu empresa actual y has considerado como acoso sexual, por favor, selecciona la más grave y rellena la siguiente tabla y cuestiones asociadas.

P.34.1 MUY IMPORTANTE: POR FAVOR ESCRIBE EN LA SIGUIENTE LÍNEA LA CONDUCTA O SITUACIÓN MÁS GRAVE SUFRIDA

P.34.2. Indica si esa conducta o situación la sufres en la actualidad o no:
1. La sufro en la actualidad.
2. La sufro en la actualidad y también el pasado.
3. La sufrí en el pasado, pero no ahora.

P.34.3. ¿Quién/es es/son (o fue) el acosador? (puedes elegir varias respuestas):	**P.34.4. ¿Cómo has reaccionado ante dichas conductas? (puedes elegir varias respuestas):**	**P.34.5. ¿Dónde se produjo o se produce la situación? (puedes elegir varias respuestas).**	**P.34.6. ¿Cuál fue o es la respuesta de la empresa? (puedes elegir varias respuestas):**	**P.34.7. En el caso de que hayas tenido que hacer frente a esta situación en tu empresa actual, ¿cuál ha sido el resultado de tus actuaciones o las de tu empresa en su caso?**
1. Superior. 2. Compañero. 3. Subordinado. 4. Cliente o su personal. 5. Proveedor o su personal. 8. Otros..... 7. No contesta.	1. No hice queja formal o denuncia por miedo a represalias. 2. No hice queja formal o denuncia por no tener pruebas o testigos. 3. No hice queja formal o denuncia por miedo a que no me creyeran. 4. No hice queja formal o denuncia por vergüenza. 5. Evitaste a la persona. 6. Te enfrentaste a la persona. 7. Hice queja formal en mi empresa. 8. Buscaste respaldo en compañeros/as. 9. Buscaste respaldo en familia. 10. Buscaste respaldo en tu representante sindical. 11. Buscaste respaldo en la Oficina de Igualdad del sindicato. 12. Denunciaste. 13. Otras. Especificar:	1.En jornada formativa, charlas o realizando trabajo fuera de la empresa en horario laboral. 2. En el centro de trabajo. 3. Viaje de empresa. 4.En empresa de clientes o proveedores. 5.En horario no laboral o lugares no relacionados con el centro de trabajo. 6.Otras. Especificar:	1.Minimizó el problema. 2.Abrió expediente al responsable. 3.Despidió al responsable. 4.Inició el protocolo de acoso sexual de la empresa. 5.Cambió al responsable de centro. 6. Me cambió de centro. 7.Intentó ocultarlo o disuadirme de mi intención de denunciar. 8. Le pareció normal. 9. No hizo nada. 10.Actuó con diligencia y confidencialidad. 11. Me culpabilizaron. 12. Otras. Especificar: 13. La empresa no lo sabe	1. Ya no se producen. 2. Se redujeron las situaciones. 3. Sigue la situación igual. 4. Se ha agudizado.

P.35. Si alguna vez has iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual en tu centro de trabajo, ¿qué aspectos del procedimiento cambiarías para mejorar la atención integral a las víctimas de acoso sexual en el trabajo?

P.36. Si alguna vez has iniciado un procedimiento de denuncia de acoso sexual, ¿volverías a denunciar en caso de que sufrieras de nuevo una situación similar?
1. Sí volvería a denunciar
2. No volvería a denunciar. En este caso, te rogamos que especifiques el motivo:

P.37. Menciona 3 aspectos fundamentales que te gustaría que la empresa pusiera en práctica para prevenir el acoso sexual en tu centro de trabajo.

1.

2.

3.

¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!

Oficina Igualdad de Género en el Empleo CCOO-IMEX (OIGE)
¡Cuenta con nosotras!
mujer.ex@extremadura.ccoo.es
689 061 598 (Cáceres y provincia)
606 862 601 (Badajoz y provincia)

INFORME 2020

Percepción del **acoso sexual** en el ámbito **laboral** desde el punto de vista de las **trabajadoras** en **Extremadura**

CCOO comisiones obreras de extremadura

UNIVERSIDAD DE EXTREMADURA

inex instituto de la mujer de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Igualdad y Portavocía