



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

EL ACOSO SEXUAL LABORAL: CÓMO ES / CÓMO SE PERCIBE SOCIALMENTE. INDICACIONES PARA UN FIEL REFLEJO DE LA REALIDAD EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

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

Serrano Serrano, Natalia
Departamento de Sociología y Trabajo Social
Universidad de Valladolid
serranonataliaserrano@gmail.es

RESUMEN:

Los medios de comunicación ejercen una importante influencia sobre la población en la conformación de percepciones sociales en torno a múltiples temáticas. Partiendo de esa base, la ley les insta a luchar contra la violencia de género y a promocionar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. A la hora de cumplir con tales requerimientos, se suelen encontrar con obstáculos como la falta de formación sobre la citada materia.

Por esa razón, mediante esta comunicación, pretendemos exponer el diseño y algunas conclusiones de un estudio que hemos realizado sobre la temática del acoso sexual laboral. El objetivo de la investigación ha sido analizar la percepción social que la población trabajadora tiene sobre este fenómeno. Una vez detectadas las principales distorsiones de la realidad evidenciadas a través del empleo de la encuesta y los grupos de discusión, podemos extraer una serie de consideraciones a tener en cuenta a la hora de reflejar objetivamente esta problemática en los medios.

PALABRAS CLAVE:

Violencia de género, acoso sexual laboral, percepción social, medios de comunicación.



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

EL ACOSO SEXUAL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES: UNA MANIFESTACIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO DENTRO DEL ESCENARIO LABORAL

La comunicación que a continuación presentamos se inscribe en el eje temático número 8, titulado "Comunicación y violencia de género: perspectivas del periodismo actual. Logros y retos". El descriptor del eje reafirma la responsabilidad que los medios de comunicación tienen como agentes conformadores de la opinión pública en la erradicación de la violencia de género, la cuál consideran uno de los indicadores más explícitos de la falta de conciencia generalizada sobre la no supremacía de un sexo (el masculino) sobre otro (el femenino).

El acoso sexual laboral, el fenómeno de referencia del texto que vamos a exponer, es una manifestación de violencia de género dentro del escenario laboral. Su conceptualización proviene del ámbito jurídico, pero también del movimiento feminista y de instancias académicas. Se considera que son conductas constitutivas de acoso sexual laboral aquellas de índole físico o verbal, de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente por hombres) y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos (especialmente a mujeres) y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas para quien las recibe⁸³⁰.

El interés de la reflexión sobre este fenómeno, el por qué de su elección, viene avalado por su relevancia y por el incremento de la sensibilización social al respecto. El acoso sexual laboral reúne las condiciones necesarias para ser considerado como un problema social. Desde su identificación e inicios de conceptualización realizada por el movimiento feminista norteamericano en la década de los 70, ha crecido la sensibilidad social hacia el mismo. Este hecho se refleja en su reconocimiento como forma de discriminación por razón de sexo, como forma de violencia contra la mujer y como problema de seguridad e higiene en el trabajo. Se refleja en su progresivo tratamiento desde la ONU (Organización de las Naciones Unidas) y la OIT (Organización Internacional del Trabajo), quienes solicitan la implicación de los Estados, del empresariado, de los sindicatos y de los/las trabajadores/as en su erradicación. Se refleja en su regulación jurídica desde el Derecho Comunitario y desde las diferentes ramas del Derecho español. Y, finalmente, se refleja también en la proliferación de aportaciones teórico empíricas sobre el fenómeno.

⁸³⁰ Esta definición constituye una propuesta conceptual propia que parte de la deconstrucción de las conceptualizaciones de McKinnon, 1979; EECO, 1980; Rubenstein y de Vries, 1987; Recomendación 92/131/CEE, 1992; Nicolson y Ussher, 1992; Wise y Stanley, 1992; Directiva 2002/73/CEE; Código Penal, 2003 y Ley de Igualdad, 2007.



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

Los datos cuantitativos sobre acoso sexual laboral arrojan elevadas cifras de incidencia⁸³¹ y prácticamente toda la literatura existente al respecto presta atención a las consecuencias negativas que devienen de su presencia. Nos referimos a consecuencias físicas, psicológicas, laborales, sociales y también a la lesión de derechos fundamentales. Estas consecuencias tienen una negativa repercusión en la satisfacción de las necesidades socio vitales (y por lo tanto en el desarrollo personal y profesional) de las personas que se enfrentan al él, y tienen también repercusión negativa en la marcha de la organización laboral en la que se genera el acoso. La detección de estos efectos nada deseables es una de las motivaciones que fundamenta la obligación que, desde los artículos 48 y 62 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece en materia de prevención y control del acoso sexual laboral.

"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". (Art. 48).

"Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- 1. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- 4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia". (Art. 62).*

Dichas citas hacen que el diseño e implementación de instrumentos de prevención del acoso sexual laboral y su asistencia deje de ser una opción voluntaria y pase a convertirse en una obligación. Si la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas sólo corresponde a aquellas que tienen más de doscientos cincuenta trabajadores/as, la prevención y control del acoso sexual laboral es, desde la aprobación de esta ley, una obligación para todas

⁸³¹ Podemos obtener esta información a través de los informes anuales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a través del Ministerio del Interior (datos facilitados por el Instituto de la Mujer) y a través de estudios de cohorte cuantitativa sobre el fenómeno (Calle et al, 1988; Emer Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Inmark Estudios, 2007 e Ibáñez et al, 2007).



las organizaciones laborales (independientemente del número de trabajadores/as que alberguen).

Pero las organizaciones laborales no son las únicas responsables de prevenir el fenómeno. Tal y cómo señala el descriptor del eje temático en el que se encuadra esta comunicación, entre otros agentes, los medios de comunicación poseen un incuestionable valor como sensibilizadores y conformadores de la opinión pública, y ley les insta a luchar contra la violencia de género. Si la falta de formación sobre la materia es una de las principales trabas con las que se encuentran a la hora de cumplir sus obligaciones, a continuación procederemos a presentar el alcance, justificación, metodología y principales conclusiones de una investigación que ha tratado de minimizar esta limitación.

ALCANCE Y JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Este epígrafe está destinado a presentar el alcance y la justificación del estudio empírico realizado. Respondemos de esta manera a los interrogantes de qué se ha estudiado (temática), en dónde (contexto), para quién (segmentos poblacionales implicados) y para qué (objetivo perseguido y finalidad social).

La *temática abordada* es la percepción social que los/as trabajadores/as tienen sobre el acoso sexual laboral. La *referencia contextual* es la provincia de Valladolid. Estamos hablando de un fenómeno especialmente presente en todas las sociedades en las que la mujer se encuentra progresivamente representada en la esfera laboral. De hecho, son precisamente las personas de sexo femenino el *segmento poblacional* que de forma mayoritaria sufre este tipo de acoso. El hecho de que las repercusiones directas recaigan generalmente sobre las mujeres por ser las principales destinatarias, no significa que no se produzcan casos de acoso dirigidos hacia hombres o que su existencia no sea perjudicial para sus compañeros/as de trabajo y para otras de sus redes sociales, para la organización laboral de referencia e incluso para la sociedad en general.

Pero ¿qué entendemos por percepción social? La percepción es un proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, la interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social (Allport, 1974; Coren y Ward, 1979; Rock, 1985). El resultado es una idea que elaboramos a partir de la información recibida del exterior. El proceso perceptivo consiste en recopilar y recodificar los datos estímulos e intentar ir más allá de ellos para satisfacer así la necesidad individual y colectiva de predecir acontecimientos y conductas futuras. Como señala Allport "la percepción incluye la organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos recibidos relativos a objetos o a circunstancias ambientales" (Allport, 1974: 7).

Hace varias décadas se acuñó el término de percepción social para aludir a una tipología específica de la percepción. Históricamente, este término se ha venido utilizando en dos



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

sentidos, aludiendo al contenido de lo percibido y/o haciendo referencia al proceso de percibir en sí mismo. Así lo reflejó Tajfel, uno de los padres de la psicología social europea, en la obra *Handbook of Social Psychology* (Tajfel, 1969). Cuando se entiende que el calificativo de social está aplicado al contenido de la percepción, se está haciendo referencia a la percepción de objetos sociales. En cambio, cuando lo social se refiere al proceso de la percepción, se está prestando más atención a la existencia de condicionantes y/o determinantes sociales de esa percepción. Y es que como señala Lee, la percepción social “está influida por valores, actitudes y creencias” (Lee, 1981: 105).

El estudio de la percepción social sobre el acoso sexual laboral se puede considerar social en los dos sentidos antes señalados (contenido y proceso). Respecto al contenido, al objeto de esa percepción, es evidente que estamos ante un constructo social, inherentemente subjetivo y multidimensional. En cuanto al proceso de la percepción de dicho fenómeno, es constatable también la importancia de los valores, las actitudes o las creencias en la forma de entenderlo.

Son muchas las investigaciones que estudian la influencia ejercida por los medios de comunicación, tratando de conocer hasta qué punto son una fuente socializadora que contribuye a la conformación de las percepciones sociales de la población, a la generación de visiones estereotipadas, prejuicios, etcétera (Miller y Reeves, 1976; Vera, 2001; Esteban et al, 2002; Fernández, 2010). En general, concluyen que son fuerzas socializadoras poderosas. Sin embargo, a pesar del interés que despierta esta cuestión en la comunidad científica, estos estudios son poco numerosos, debido principalmente a la dificultad de aislar la influencia de los medios de comunicación de otras influencias socializadoras.

En el caso de la investigación que nosotras presentamos, tampoco hemos pretendido analizar hasta qué punto los medios de comunicación influyen en la construcción de percepciones sociales. No obstante, como somos conscientes de que tal influencia es un hecho constatado, hemos fijado el *objetivo cognitivo* de analizar la percepción social que los/as trabajadores/as tienen sobre el acoso sexual laboral, con la *finalidad social* de extraer las principales distorsiones detectadas para tenerlas en cuenta a la hora de reflejar objetivamente el fenómeno en los medios. La imagen que los medios transmiten sobre episodios de acoso sexual influye en la percepción que la ciudadanía tiene sobre el mismo. Pero no nos interesa conocer en qué grado, sino en qué nos debemos fijar para proyectar un fiel reflejo de la realidad que no genere percepciones sociales erróneas.

METODOLOGÍA EMPLEADA

Después de conocer el alcance y la justificación de la investigación procedemos a presentar la metodología para responder a otro interrogante, el del cómo. Para ello se han elegido como técnicas de investigación el grupo de discusión y la encuesta. El método cuantitativo (la encuesta) pone su acento en la medición, en la expresión cuantitativa de la realidad social, frente al énfasis en los discursos que caracteriza a la metodología cualitativa (el grupo de discusión).



Ambos métodos no son excluyentes, se pueden utilizar de forma complementaria utilizando un enfoque multi-método a través de diferentes estrategias, tal y como identifica Bericat (1998).

Para el diseño de la investigación relativo a la utilización de la técnica del *grupo de discusión* hemos puesto en marcha las siguientes operaciones esenciales: la elaboración de un guión de debate, la confección de la muestra, la constitución de los grupos, la realización de las discusiones grupales y su transcripción y, finalmente, el análisis del contenido de los discursos obtenidos en dichas discusiones.

A. Elaboración del guión de debate

Para gestionar las discusiones grupales en un grupo de discusión se ha elaborado un guión de debate que orienta sobre las cuestiones que nos interesa que sean tratadas y que se pueden propiciar en algún momento con estímulos discursivos en el caso de que no aparezcan.

Hemos considerado como cuestiones relevantes que debían formar parte del guión de debate las categorías en las que se centran los modelos explicativos (Tangri et al, 1982) a la hora de presentar su versión sobre la realidad del fenómeno, tal y como presenta la Tabla 1. Por lo tanto, la explicación del fenómeno, así como aportaciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas y sobre las conductas que bajo su punto de vista constituyen acoso (ambas integrando la denominación de "concepto"), sobre las consecuencias que conlleva, sobre la reacción de la persona acosada y del entorno laboral, han constituido la estructura informativa objeto de nuestro interés y, por ello, se han convertido en nuestro guión.

Este guión se ha utilizado tan sólo para constatar que en cada grupo iba apareciendo información importante para nosotras y para estimular su aparición cuando no ha sido así. No se ha tratado en ningún caso de generar un clima directivo, de forma que hemos podido nutrirnos de los discursos sin constreñirlos, pudiendo así reflexionar sobre los aspectos presentes y ausentes, los considerados como más relevantes, los consensos y disensos y el grado de conocimiento de la materia entre otros.

Tabla 1: Guión de debate de los grupos de discusión.

	Denominación modelo explicativo	Denominación categorial para el análisis propio
	Explicación del fenómeno	Causas explicativas
	Consideraciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas	Concepto



Guión de debate para los trabajadores/as	Consideraciones sobre las conductas que constituyen acoso sexual laboral	
	Consideraciones sobre las consecuencias que conlleva	Consecuencias
	Consideraciones sobre la reacción de la persona acosada	Reacción de la persona acosada
	Consideraciones sobre la reacción de del entorno laboral	Reacción del entorno laboral

Fuente: Elaboración propia.

B. Confección de la muestra

El segundo paso efectuado ha sido la confección de la muestra. Hemos considerado como población objeto de estudio a las personas residentes en la provincia de Valladolid que en el período de referencia (período de realización de los grupos de discusión) estuvieran ocupadas o hubiesen tenido al menos un año de experiencia en el mercado laboral, bien en esta localidad o bien fuera de ella. La vertiente del acoso sexual en la que se centra este estudio es la laboral y la experiencia laboral, por lo tanto, es un elemento decisivo en la configuración de la percepción social de fenómenos generados en dicho ámbito. La elección de Valladolid como municipio de referencia responde al criterio de accesibilidad.

El establecimiento de ejes estructurantes es fundamental de cara a la elección del número de grupos de discusión a realizar y de su composición interna. Los ejes estructurantes que hemos estimado relevantes en relación a la percepción social de la problemática del acoso sexual laboral son: el sexo, la edad y el nivel formativo. Al igual que sucede con otras formas de cognición social, la percepción social del acoso sexual varía dependiendo de quién esté haciendo la observación (Terpstra y Baker, 1987). Aunque el sexo es una variable independiente muy importante en la percepción del acoso sexual (Charney y Russell, 1994), sus efectos son conocidos por ser moderados por otras variables como la edad y el nivel formativo (Baker et al, 1990 y Pernas et al, 2000).

Aplicando a la población objeto de estudio los ejes estructurantes de sexo, edad y nivel formativo, teniendo en cuenta que el número adecuado de grupos de discusión a realizar ha de oscilar entre 3 y 10 aproximadamente (Wells, 1974, Goldman y McDonald, 1987) y que en cada uno de ellos se ha de reflejar cierta heterogeneidad inclusiva, hemos planteado 8 grupos de discusión estructurados como indica la Tabla 2.



Tabla 2: Confección de la muestra de los grupos de discusión.

Ámbito de estudio: Personas residentes en Valladolid ocupadas o con experiencia en el laboral			
Grupo	Sexo	Edad	Nivel formativo
1	Mujeres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
2	Mujeres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
3	Mujeres	De 40 o más años	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
4	Mujeres	De 40 o más años	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
5	Hombres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
6	Hombres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
7	Hombres	De 40 o más años	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados
8	Hombres	De 40 o más años	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados

Fuente: Elaboración propia.

C. Constitución de los grupos

De cara a la constitución de los grupos mencionados se ha tenido en cuenta la necesidad de contar con la presencia de participantes que reunieran las características configuratorias de cada grupo, sin olvidar la necesidad de lograr una heterogeneidad inclusiva. Se ha procurado que el número de participantes de cada uno de ellos no transgrediera la habitualidad investigadora de esta técnica, que oscila entre 6 y 10 personas (Wells, 1974, Morgan, 1988⁸³²), por lo que todos los grupos han estado integrados por 6 participantes. Una cifra de integrantes más elevada incrementaría la dificultad para mantener la discusión sin que la dinámica grupal tendiera a multiplicar la conversación entre subgrupos formados por los/las participantes más próximos/as en el espacio.

D. Análisis de contenido de los discursos

Una vez realizadas y transcritas las discusiones grupales, se procedió al análisis de contenido de los discursos. Bien es cierto que cualquiera de las fases del proceso de investigación puede considerarse como analítica, ya que desde la formulación del problema se va diseccionando el fenómeno y la labor de plantear y resolver interrogantes está presente hasta la consecución de los resultados finales. Sin embargo, en un sentido más restringido, se suele entender por análisis la utilización de una serie de procedimientos y técnicas una vez obtenidos los datos. En el caso que nos ocupa, el procedimiento seleccionado para realizar esta tarea ha sido el análisis de contenido, mediante la utilización del programa de análisis cualitativo ATLAS ti.

La primera operación ha consistido en comparar la información obtenida en los discursos una vez transcritos, tratando de dar una denominación común al conjunto de fragmentos que comparten una misma naturaleza. La codificación se realiza teniendo en cuenta tanto los discursos transcritos como el conocimiento de la literatura técnica que se trae a la indagación. Esta tarea exige la identificación las unidades de registro, que son las "palabras, frases o temas que permitan al investigador identificar la unidad de significación que se ha de codificar" (Bardin, 2002: 80). Mediante la agrupación de las unidades de registro con una naturaleza común, se procede a diseñar las diferentes categorías, tal y como refleja la Tabla 3.

Tabla3: Unidades de registro generadas agrupadas en cada categoría establecida.

Denominación unidades de registro	Denominación de la categoría en la que se insertan
-----------------------------------	--

⁸³² Citado en Gil et al (1994).



Fundamento del origen del acoso sexual laboral	Causas explicativas
Motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente	
Relevancia otorgada al fenómeno	
Caracterización de los sujetos que protagonizan el fenómeno	Concepto
Conductas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral	
Percepción y posicionamiento de la persona acosada frente a las conductas de acoso sexual laboral	
Estrategias elegidas ante el acoso sexual laboral por las personas acosadas	Reacción de la persona acosada
Algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta	
Grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del acoso sexual laboral por parte de los/as trabajadores/as	
Estrategias de legitimación del acoso sexual laboral	Reacción del entorno laboral
Reacción de la organización laboral ante los casos de acoso sexual	
Apoyo social entre compañeros/as de trabajo	
Consecuencias	Consecuencias

Fuente: Elaboración propia.

La segunda operación ha consistido en el desarrollo de las categorías, identificando en los discursos las propiedades, es decir, las variables (ejes estructurantes) que de forma combinada o no explican diferentes posicionamientos respecto a la temática de referencia. Para concluir, la tercera operación es la delimitación de la información obtenida, haciendo máxima la explicación y comprensión del objeto de estudio con el mínimo número de conceptos y formulaciones. Dada la amplitud del estudio, no vamos a detenernos en fijar con detalle las propiedades que definen las diversas percepciones, sino que expondremos las principales conclusiones sobre el general de los/as trabajadores/as.



Tabla 4: Ficha técnica del grupo de discusión.

Fecha de realización	Julio de 2010
Universo	Personas ocupadas o con al menos 1 año de experiencia laboral, residentes en el municipio de Valladolid
Ámbito de la investigación	Provincia de Valladolid
Tamaño de la muestra	48 individuos 8 grupos de discusión estructurados según el sexo, la edad y el nivel formativo

Fuente: Elaboración propia.

La otra técnica de investigación puesta en marcha ha sido la *encuesta*: el diseño, realización y análisis de cuestionarios dirigidos a una muestra representativa de la población ocupada del municipio de Valladolid. La elección de este universo se ha visto motivada por la necesidad de que las personas encuestadas tuvieran experiencia en la esfera laboral que les permitiera poder opinar sobre el acoso sexual en este ámbito.

Teniendo en cuenta nuestras posibilidades de actuación, condicionadas especialmente por los recursos económicos y la disponibilidad temporal, de entre múltiples opciones decidimos centrar la encuesta en las personas ocupadas (las cuales suman un total de 230.600 personas según los datos de la fecha tomada como referencia, el segundo trimestre de 2010 de la Encuesta de Población Activa). Esta es la opción elegida por la mayor parte de los estudios realizados en España sobre el acoso sexual laboral, ya que permite contar con un universo más fácilmente abarcable y, por lo tanto, con una muestra más representativa. La elección de Valladolid como ámbito contextual se ha realizado en base al criterio de mayor accesibilidad.

La utilización de esta técnica cuantitativa de forma complementaria al grupo de discusión, responde a la idoneidad de ampliar la información extraída de los mismos cuantificando y comparando estadísticamente la percepción social de la población objeto de estudio.

A. El diseño y la realización de la encuesta

El contenido del cuestionario ha sido diseñado tras el análisis de la información de los grupos de discusión, en el marco de las categorías diseñadas con el programa ATLAS ti que, a su vez, procedían de los marcos explicativos. De esta forma, el cuestionario ha quedado dividido en dos partes: a) variables socio demográficas y b) variables relativas a las categorías de los modelos explicativos del acoso sexual laboral. Las variables sociodemográficas (sexo, edad, categoría



profesional y sector de actividad), se han establecido con el objetivo de obtener un mayor conocimiento de la muestra y poder realizar un análisis comparado en el estudio de la percepción social.

Las variables relativas a las categorías de los marcos explicativos (causas explicativas, concepto, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias), se componen de ítems diseñados a partir de los discursos arquetípicos de los grupos de discusión relativos a cada categoría de los marcos explicativos. El instrumento consta de 39 ítems. De todos ellos, un total de 38 reproducen el modelo de escala Likert con opción de respuesta en el continuo conceptual del 1 y al 10, de cara a rescatar las valoraciones habituales de la población objeto de estudio. La puntuación de 1 expresa el máximo desacuerdo y la del 10 el máximo acuerdo. El ítem restante se constituye como enunciado de respuesta múltiple.

Las pruebas de fiabilidad confirman la consistencia interna del cuestionario, dado que el Alfa de Cronbach es superior al valor de 0,30 establecido por la comunidad científica como valor mínimo. La categoría "causas explicativas" registra un valor de 0,74, la categoría "concepto" un 0,42, la categoría "reacción de la persona acosada" un 0,47, la categoría "reacción del entorno laboral" un 0,58 y la categoría "consecuencias" un 0,52.

Como señalan varios/as autores/as, es frecuente la construcción de cuestionarios a partir de los resultados de grupos de discusión. La técnica del grupo de discusión sirve para la prospección de los campos semánticos, vocabulario y discursos arquetípicos de grupos y colectivos, de forma que nos puede permitir formular los ítems en el propio lenguaje de los sujetos sobre los que luego vamos a pasar un cuestionario cerrado e incluir ideas que de otra forma hubieran podido quedar excluidas en la elaboración (Bers, 1989 y Vallés, 1997).

Esa misma dinámica ha seguido este estudio. Una vez que de los grupos de discusión se ha extraído información amplia sobre los discursos más o menos tópicos que tienden a representar a los grupos sociales que los enuncian, se ha procedido a elaborar los ítems del cuestionario que, por pura inferencia, se han convertido en categorías genéricas propuestas como estructura de opinión de la población de referencia.

Tabla 5: Ficha técnica de la encuesta.

Fecha realización	de	Desde octubre de 2010 hasta abril de 2011.
Universo		Personas ocupadas de la provincia de Valladolid con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años. Total: 235.400 personas
Tipo de encuesta		Encuesta telefónica asistida por ordenador CATI (Computer Assisted Telephone



	Interviewing).
Ámbito de la investigación	Provincia de Valladolid
Cuestionario	Preguntas cerradas, escalas likert, que permiten un correcto tratamiento estadístico y facilitan la creación de índices. Existen variables de segmentación que permiten realizar un estudio comparado, como son el sexo, edad y el nivel educativo. Se estima una duración media por encuesta de 15 minutos.
Tipo de muestreo	Aleatorio simple sin repetición
Tamaño de la muestra	390 individuos
Tamaño del pretest	20 individuos
Error muestral	5% para un nivel de confianza del 95% en las condiciones más desfavorables de muestreo $p=q=0,5$ y 2σ .

Fuente: Elaboración propia.

B. El análisis de la encuesta: caracterización de la muestra y pruebas iniciales

b.1) La caracterización de la muestra

Tras el diseño del cuestionario y la realización de la encuesta se ha creado una base de datos y la información obtenida se ha introducido en la misma para proceder su análisis a través del programa estadístico SPSS.

Como hemos señalado anteriormente, la muestra a la que se ha pasado el cuestionario está compuesta por un total de 390 personas distribuidas de acuerdo a su sexo, edad, categoría profesional y sector de actividad.

Tabla 6: Características de la muestra: sexo.

Muestra	SEXO		Total
	Hombres	Mujeres	
TOTAL	190	200	390



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5, 6 Y 7 DE MARZO DE 2012

Porcentaje	48,7%	51,3%	100,0%
------------	-------	-------	--------

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo al sexo, la encuesta ha sido realizada por 190 hombres (el 48,7%) y por 200 mujeres (el 51,3%), tal y como muestra la Tabla 6.

Tabla 7: Características de la muestra: edad.

Muestra	EDAD					Total
	16-30	31-45	46-60	>60	Ns/Nc	
TOTAL	70	206	89	21	4	390
Porcentaje	17,9%	52,8%	22,8%	5,5%	1,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a la edad, han participado en la encuesta 70 personas con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años (el 17,9%), 206 de entre 31 y 45 años (52,8%), 89 del intervalo de edad 46 – 60 años (28,2%) y 21 mayores de 60 años (5,5%), como podemos ver en la Tabla 7.

Tabla 8: Características de la muestra: categoría profesional.

Muestra	CATEGORÍA PROFESIONAL					Total
	<i>Dirección organización laboral</i>	<i>Mando intermedio</i>	<i>Trabajador/a cualificado/a</i>	<i>Trabajador/a no cualificado/a</i>	<i>Ns/Nc</i>	
TOTAL	29	46	261	45	9	390
Porcentaje	7,4%	11,8%	66,9%	11,6%	2,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la Tabla 8, atendiendo a la categoría profesional, la encuesta ha sido completada por 29 personas de la dirección (7,4%), 46 mandos intermedios (11,8%), 261 trabajadores/as cualificados/as (66,9%) y 45 trabajadores/as no cualificados/as (11,6%).



Tabla 9: Características de la muestra: sector de actividad.

Muestra	SECTOR DE ACTIVIDAD				Total
	Agricultura y Ganadería	Industria	Comercio	Servicios	
TOTAL	6	44	44	296	390
Porcentaje	1,5%	11,3%	11,3%	75,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En último lugar, atendiendo al sector de actividad, contamos con la participación de 6 personas dedicadas a la agricultura y ganadería (1,5%), 44 a la industria (11,3%), 44 al comercio (11,3%) y 296 a los servicios (75,9%), tal y como expone la Tabla 9.

b.2) *Las pruebas iniciales: homocedasticidad, normalidad e independencia*

Para que posteriormente se pueda realizar adecuadamente la interpretación de los análisis, han de tenerse en cuenta los requisitos estadísticos primarios de homocedasticidad de la varianza, independencia y normalidad de las variables. Por dicha razón hemos realizado las respectivas pruebas iniciales antes de proceder con los posteriores análisis. Pruebas a las que se puede acceder en el Anexo 2.4 "Pruebas iniciales" (CD).

La homocedasticidad

Para que los contrastes de medias, basados en el estadístico F y los ANOVA, tengan una plena validez interpretativa, es necesario comprobar que todas las muestras obtenidas provienen de una población con la misma varianza (S^2). En este caso se ha utilizado el Test de Levene, consistente en efectuar un análisis de la varianza sobre las diferencias en valor absoluto entre las observaciones y la media, manteniendo el diseño original de la base de datos.

Como conclusión a esta prueba hay que señalar que las variables en su conjunto cumplen con la hipótesis inicial de homocedasticidad o igualdad de varianzas.



La independencia

Los datos provienen de un diseño de grupos aleatorios, por lo que las puntuaciones se consideran independientes, y en ese caso no es necesario evaluar esta hipótesis. Esto quiere decir que la razón entre la varianza debida al efecto de las variables independientes y la varianza debida al error, sigue una distribución F de Sneadecor.

La normalidad

Otra de las pruebas iniciales a realizar para el posterior análisis es el test de normalidad. En este caso, se trata de averiguar si los datos de las variables de estudio siguen una distribución Normal de media μ y varianza σ . Para ello, se han realizado el test de normalidad de Komogorow-Smirnov (Tablas Test of Normality), los gráficos P-P y Q-Q y los histogramas.

En la mayoría de las variables analizadas con el Test de normalidad Komogorov-Smirnov, el resultado del test de normalidad da como resultado el rechazo de la hipótesis nula de que la distribución es una normal $N(\mu, \sigma)$.

Los gráficos P-P confrontan las proporciones acumuladas de una variable con las de una distribución normal que según la hipótesis a contrastar debería seguir. Los gráficos Q-Q se obtienen de modo similar, representando los cuantiles respecto a los cuantiles de la distribución normal teórica que según la hipótesis de partida debería seguir.

De esta forma, una curva en forma de "U" o con alguna curvatura notable, explica que la distribución es asimétrica con respecto a la gaussiana (la normal), mientras que un gráfico en forma de "S" significa que la distribución tiene colas mayores o menores que la normal, es decir, que existen o bien pocas o bien demasiadas observaciones en las colas de la distribución.

En los gráficos quedan patentes los resultados obtenidos a través del Test de Kolmogorov-Smirnov, en los que visualmente se observan las desviaciones de los datos muestrales con respecto a las teóricas distribuciones normales que se están contrastando, por lo que no se puede suponer que dichas observaciones se comporten como una distribución normal de media μ y varianza σ .

Los histogramas, al igual que los gráficos P-P y Q-Q, permiten también a simple vista detectar si las variables siguen o no una distribución normal (acampanada). En este caso, tampoco se cumplen en la mayor parte de las variables los supuestos de normalidad.

Partiendo de estos resultados podemos concluir que, un análisis paramétrico como el ANOVA hay que tomarlo con cierta precaución, es decir, no es conveniente hacer inferencia de la muestra a la población, sino tener en cuenta el análisis dentro de la muestra. En nuestro caso hemos realizado el análisis paramétrico, pero en pro de un mayor rigor, lo hemos acompañado de un análisis no paramétrico a través de las pruebas Mann Whitney (para la variable de 2



categorías: sexo) y Kruskal Wallis (para las variables de más de 2 categorías: edad, sector de actividad y categoría profesional).

PRINCIPALES CONCLUSIONES

Tras el análisis de la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral los/as trabajadores/as considerando a estos/as como agentes implicados en su prevención y control, consideramos importante destacar las siguientes conclusiones:

Las mujeres tienden a situarse en el papel de potencial persona acosada, mientras que los hombres se sitúan en el papel de potencial acosador o en el de trabajador denunciado en falso por acoso sexual. Ambos analizan el fenómeno desde la óptica en la que se sitúan. Pese a que las estadísticas demuestran que hablamos de un fenómeno que afecta de forma mayoritaria a las mujeres, ambos sexos son posibles destinatarios/as del mismo. Por lo tanto, en la representación del fenómeno se han de manifestar ambas realidades, y se ha de tratar de evitar difundir la idea culpabilizadora de que los hombres como colectivo son acosadores sexuales en potencia. Por otra parte, conviene resaltar la idea de que la posesión de pruebas concluyentes es un requisito esencial para obtener la victoria en un proceso judicial. Incluso habiendo existido un caso de acoso, resulta verdaderamente complejo contar dichas pruebas dada la naturaleza del fenómeno. No es posible que se produzca una condena si el acoso es inexistente porque no se contará con una evidencia probatoria.

Aunque se suele utilizar un discurso políticamente correcto que establece que el acoso sexual laboral es un importante problema social, lo cierto es que no se le otorga mucha relevancia. El argumento más utilizado para hacer del fenómeno algo poco relevante es presuponer que se genera con poca frecuencia, e incluso que se presenta como más importante de lo que realmente es como estrategia para conseguir la supremacía de la mujer respecto al hombre. Pero, en realidad, hablamos de un fenómeno que suele ser invisibilizado y normalizado, un fenómeno con gran dificultad probatoria, un fenómeno difícil de medir... Pero, en todo caso, sabemos que se experimenta con bastante frecuencia y que la precarización de las relaciones laborales incrementa su incidencia y su invisibilización. Una buena práctica al respecto es visibilizar todos los casos conocidos y presentar situaciones de este tipo como hechos denunciados.

En muchas ocasiones se trata de explicar la existencia del acoso sexual desde el argumento del supuesto mayor impulso sexual masculino que, si bien no es una evidencia científica consensuada, aun siendo así no justificaría la realización de conductas sexuales que son ofensivas para el resto de los/as trabajadores/as. La sobrevaloración del rol sexual de la mujer en detrimento del profesional hace que se tiendan a generar conductas de marcado carácter sexual hacia ellas en las organizaciones laborales, sin que quien las lleva a cabo tenga intención de causarlas ofensa o buscar su sumisión. Los/as trabajadores/as dan más crédito a la intención



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

de quien emite la conducta sexual que en la percepción de quien la recibe, que es quien debe actuar como árbitro de su catalogación como acoso sexual. No obstante, en momento que es conocido que una conducta sexual es ofensiva, debe dejar de repetirse (por lo que si prosigue la "mala" intención es evidente). En la misma línea que el apartado anterior, conviene difundir la idea de que cada uno/a es responsable de sus actos y de que si estos son ofensivos para otras personas y, además, son denunciables, ninguna justificación de este tipo podrá legitimar su generación.

Las mujeres tratan de normalizar situaciones de acoso sexual que viven en primera persona, aunque teóricamente les otorguen dicha etiqueta. Este dato nos lleva a retornar a la idea anterior. El acoso sexual laboral es un supuesto que contraviene la Constitución Española (CE) así como la normativa de orden laboral y penal. Es denunciable y como tal se ha de presentar.

Con una relativa frecuencia se tiende a considerar que el fin prioritario de una persona acosadora es conseguir sexo, en lugar de ejercer un poder. Esta afirmación, que puede ser real para algunos casos concretos, obvia a la mayor parte de las conductas de acoso sexual laboral, las de tipología ambiental, que aunque son de carácter sexual no tienen nada que ver con el ejercicio del acto sexual tal y como es entendido comúnmente. Además, el imaginario colectivo sobre el acoso sexual laboral se ve reducido en ocasiones a las situaciones más aparentemente graves o llamativas o a aquellas en las que quien acosa es superior jerárquicamente. Una buena práctica a poner en marcha partiendo de este resultado es evitar presentar visiones estereotipadas del fenómeno e incluso potenciar la visibilización de situaciones comunes diferentes a los clichés dominantes (acoso sexual entre personas de la misma jerarquía, conductas de acoso sexual ambiental, etcétera).

Los hombres suelen bromear sobre el acoso sexual y presentarlo como algo deseable para ellos. Estas afirmaciones son incoherentes, ya que una conducta sexual deseable no es acoso sexual (ya que no sería ofensivo). Sería recomendable evitar la proyección de mitos como que una conducta sexual siempre ha de ser bienvenida para un hombre, que hacen que ellos se encuentren con obstáculos para denunciar situaciones de este tipo.

Los/as trabajadores/as están muy desinformados/as respecto al procedimiento a seguir en caso de acoso sexual laboral. Consideran que la denuncia no aporta grandes soluciones, y el nivel de confianza en sindicatos o Inspección de Trabajo y Seguridad Social como apoyos útiles para poner fin al acoso es baja. Se deben elaborar más campañas informativas sobre dicho procedimiento, en lugar de reducir el imaginario de la violencia de género a la producida en el seno de las relaciones de pareja. Una estrategia de legitimación del acoso sexual es desviar la problemática hacia conflictos interpersonales en los que la organización laboral no tiene responsabilidades. Frente al acoso sexual la organización laboral tiene responsabilidades (aunque gran parte de los/as trabajadores/as lo desconozca), no es un problema íntimo al margen de ella. Esta percepción social refuerza más nuestra apuesta por una mayor difusión de campañas preventivas.



I Congreso Internacional de Comunicación y Género

SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

En ocasiones se trata de culpar a la persona acosada del acoso, acusándola de transmitir una apariencia provocativa o una actitud provocadora. Cada persona es libre de decidir sobre su aspecto físico y comportamiento en la medida que no transgreda las normas organizacionales ni falte al respecto a sus integrantes. Estas cuestiones no justifican el acoso sexual laboral. Otras veces se la culpa por no haber sabido parar el acoso a tiempo. Realmente existen muchos obstáculos para parar un acoso sexual exitosamente. A la dificultad probatoria se le une el miedo a represalias por parte de compañeros/as o de la organización laboral, quienes generalmente no colaboran con la persona acosada. El miedo a perder el empleo o incluso el intento de normalización de la situación en un primer momento son otros posibles inhibidores de la denuncia. En todo caso, la culpa está en quien transgrede la norma, no en quien no consigue por múltiples motivos defenderse de tal transgresión. Debemos poner el acento en las conductas culpables de los/as acosadores/as en lugar de centrar la atención en las características de la persona acosada, evitando coartar su libertad de expresión.

También por parte de los hombres se plantea incluso que el acoso sexual laboral se trata de una oportunidad para que las mujeres se mantengan en el empleo o mejoren profesionalmente. Nuevamente vemos como se antepone el rol sexual de la mujer por encima del profesional, destacando que el primero es el más importante, en su caso, para el desarrollo profesional. Un fenómeno que atenta contra la igualdad, la dignidad, la intimidad, etcétera, y que genera consecuencias negativas para quien lo recibe, sus redes y la organizacional laboral en general, no puede ser presentado como una oportunidad laboral, sino como una lacra laboral. La oportunidad laboral ha de venir dada por los conocimientos, habilidades y actitudes de la persona trabajadora en su sector de actividad. La pornografía, producción que cuenta con millones de asiduos/as, acostumbra a representar con asiduidad el argumento de que las mujeres acceden al mercado laboral o prosperan en él a través de favores sexuales.

Los/as trabajadores/as no esperan apoyo social por parte de sus compañeros/as frente a estas situaciones, y sólo estarían dispuestos a ofrecerlo en privado. Esta realidad caracteriza el marco de las relaciones laborales actuales, que generan una fuerte dualización entre las condiciones laborales de los/as trabajadores, mayor precariedad laboral y mayor desempleo, circunstancias que minan el apoyo social. Esta realidad tiene difícil solución, pero para tratar de evitarla se hace necesario incidir en la concienciación social.

BIBLIOGRAFÍA

Allport, Henry (1974): *El problema de la percepción*. Ediciones Nueva Visión. Argentina.

Coren, Stanley C. y Ward, L.M (1979): *Sensation and perception*. Academic Press. Nueva York.



I Congreso Internacional de
Comunicación y Género
SEVILLA, 5,6 Y 7 DE MARZO DE 2012

Baker, Douglas, Terpstra, David y Larntz, Kinley (1990): "The influence of individual characteristics and severity of harassing behavior on reactions to sexual harassment", *Sex Roles*, N°22 (305-325).

Bardin, Laurence (2002): *Análisis de contenido*. Akal. Madrid.

Bericat, Eduardo (1998): *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Ariel. Barcelona.

Bers, Trudy H. (1989): "The popularity and problems of focus-group research", *College and University*, N° 64 (260-268).

Calle, Mercedes, González, Carmen y Núñez, Juan Antonio (1988): *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Largo Caballero. Madrid.

Charnety, Dara y Russell, Ruth (1994): "An overview of sexual harassment", *American Journal of Psychiatry*, N° 151 (10-17).

Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. Consultado: 12 de marzo de 2011. <http://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf>

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

Equal Employment Opportunity Commission. Consultado: 12 de marzo de 2009. <http://www.eeoc.gov/languages/spanish/sexualdis.html>

Esteban, Lana; Conde, Elena y Ruíz, Cristina (2002): *Desarrollo humano en la sociedad audiovisual*. Alianza Editorial. Madrid.

Fernández, Matilde (2010): "Medios de comunicación: conformación de imagen y construcción de sentido en relación a la discapacidad", *Política y sociedad*, Vol.47, N°1 (105-113).

Gil, Javier, García, Eduardo y Rodríguez, Gregorio (1994): "El análisis de los datos obtenidos en la investigación mediante grupos de discusión", *Enseñanza* Vol XII, (183-199)

Goldman, Anne Elizabeth y McDonald, Susan (1987) *The group depth interview*. Principles and practice. Prentice Hall Inc. Nueva Jersey.

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

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



Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2008): Informe Anual. Consultado: 10 de marzo de 2011.

http://www.mtin.es/itss/web/que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2008/MemoriaAnualITSS2009Fe_20090706.pdf

Instituto de la Mujer. Consultado: 10 de marzo de 2011.

<http://www.inmujer.migualdad.es/MUJER/>

Lee, T.R (1981): *The public's perception of risk and the question of irrationality*. Proc. R. Soc. Londres.

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Consultado: 12 de marzo de 2011.

<http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf>

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consultado: 12 de marzo de 2011.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

Mckinnon, Catherine (1979): "Sexual Harassment of Working Women". Yale University Press. Londres.

Miller, M.M y Reeves, B (1976): "Diamatic TV Content and Children's Sex Role Stereotypes", *Journal of Broadcasting*, Vol.20, N°1 (35-50).

Nicolson, Paula y Ussher, Jane (1992): *The Psychology of Womans Healt Care*. Macmillan. Basingstoke.

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

Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Consultado: 25 de noviembre de 2011.

<http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821>

Rock, Irvin (1985): *La percepción*. Labor. Barcelona.

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

Tajfel, Henri (1969): "Social and cultural factors in perception". En Linzey, O. y Aronson, E. Editores: *The Handbook of Social Psychology*, Addison – Wesley, Reading, (315-394).



Tangri, Sandra, Burt, Martha y Johnson, Leonor (1982): "Sexual harassment at work: three explanatory models", *Journal of Social Issues*, Nº 38 (35-54).

Terpstra, D y Baker, D (1987): "A hierarchy of sexual harassment", *The Journal of Psychology*, Nº 121 (599-605).

Valles, Miguel (1997): *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis Sociología. Madrid.

Vera, Julio (2001): "La influencia educativa de los medios de comunicación social en la sociedad neoliberal", *Teoría de la educación*, Nº13 (187-208).

Wells, W.D (1974): "Group interviewing". En Ferber, R Editor: *Handbook of marketing research*, Mc Graw Hill, New York, (136-146).

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