

Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España

CRISTINA CUENCA PIQUERAS*

Resumen: El objetivo de este trabajo es conocer algunas de las variables relacionadas con el acoso sexual. El texto parte de la hipótesis de que se producen diferencias en la incidencia del acoso debido a la influencia de circunstancias personales de las víctimas y a factores relacionados con el puesto de trabajo. Se ha utilizado una base de datos correspondiente al estudio de Inmark Estudios y Estrategias (2006) y se han realizado dos análisis de regresión logística. Los resultados muestran que los factores personales y laborales inciden de forma diferente según el tipo de acoso que se analice.

Abstract: The purpose of this study is to determine some of the variables linked to sexual harassment. The text is based on the hypothesis that differences in the incidence of harassment are due to the influence of victims' personal circumstances and workplace-related factors. The database from the study by Inmark Estudios y Estrategias (2006) was used and two logistic regression analyses undertaken. The results show that personal and work factors have different impacts depending on the type of harassment analyzed.

Palabras clave: acoso sexual, atención sexual indeseada, España.
Key words: sexual harassment, unwanted sexual attention, Spain.

El origen del término “acoso sexual” se sitúa en la década de los años setenta. Fueron las feministas estadounidenses quienes trataron de escoger un término que incluyese no sólo los ejemplos flagrantes de abuso sexual, sino también los comportamientos más sutiles (Baker, 2007). Al principio, el acoso se caracterizó por ser un conjunto de actitudes y prácticas que infantilizaban a las mujeres en el trabajo, obstaculizaban su integración y negaban su valor como profesionales (Pernas *et al.*, 2000).

Para concretar este objeto de estudio se parte de la definición legal en España, que entiende por acoso sexual “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca

* Doctora en Sociología por la Universidad de Málaga. Universidad de Almería. Temas de especialización: violencia de género, migraciones. Edificio C de Humanidades, Despacho 130.2, Carretera Sacramento s/n, La Cañada de San Urbano, 04120, Almería, España.

el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.¹ Pese a que pueden establecerse diferentes tipologías, la más utilizada es aquella que divide las conductas en dos tipos de acoso sexual en el trabajo,² denominados comúnmente como chantaje sexual y acoso sexual ambiental.

El primer tipo, es decir, el chantaje sexual o acoso *quid pro quo*, es el producido por un superior jerárquico o por alguna persona que pueda incidir sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. Consiste en un chantaje por el que se obliga a un trabajador a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder algún beneficio laboral, e incluso el propio empleo. El segundo tipo, el acoso sexual ambiental, es aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.³

En la actualidad, el acoso sexual en el trabajo es un problema de importante trascendencia social, especialmente si se tiene en cuenta el aumento considerable de las tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral. En concreto, las cifras más recientes aportadas por las Encuestas Europeas sobre Condiciones de Trabajo señalan que aproximadamente 3% de las mujeres europeas han sido víctimas de acoso sexual, dato que, extrapolado a la población que se analiza, supone que en Europa son acosadas dos millones de mujeres anualmente (Pérez y Sancho, 1999).

Pese a esta realidad, el desconocimiento acerca de las características concretas del acoso sexual y de su alcance repercute en la sociedad en

¹ Conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que incorpora la definición de acoso sexual y también la definición de acoso por razón del sexo.

² Esta clasificación trae causa de la legislación estadounidense en la materia y es utilizada desde 1980, cuando la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos estableció un estándar legal que definió el acoso sexual. En España fue incorporada en los estudios de la Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (2009), Mejías García (2001), Sánchez de Lara y Chicano (2010), entre otros. A nivel institucional también se prefiere esta clasificación. Ejemplos de ello serían la Resolución del Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas, del 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la Recomendación de la Comisión, del 27 de noviembre de 1991 (92/131/CEE), y la Organización Internacional del Trabajo (2007).

³ Entre las conductas que podrían llegar a crear este ambiente hostil se encuentran los chistes o insultos, coqueteos, comentarios acerca del cuerpo o vida sexual de una persona, comentarios sexualmente degradantes, solicitudes repetidas de citas, gestos sexualmente vulgares, insinuaciones, contactos físicos indeseados, entre otros (Sánchez de Lara y Chicano, 2010: 63).

su conjunto. Por un lado, los estudios en este tema no han sido muy numerosos; es más, en España solamente se han realizado dos estudios empíricos importantes a nivel nacional sobre acoso sexual (CIS, 2001; Inmark Estudios y Estrategias, 2006). Por otro lado, tal y como destaca Sandy Welsh (1999), si existe un defecto común en los estudios del acoso sexual es la falta de explicaciones teóricas sistemáticas acerca de por qué el acoso sexual ocurre. Los estudios de acoso sexual brindan principalmente modelos descriptivos que especifican las variables que influyen en la incidencia del fenómeno, sin ofrecer explicaciones respecto de por qué ocurre (Welsh, 1999). En concreto, se señala que en los estudios europeos se suele relacionar el acoso sexual con diferentes variables, a saber: la edad, el estado civil, el entorno del trabajo, entre otras, teniendo como objetivo principal la detección de la presencia del fenómeno y su explicación a partir de estas variables (Pernas *et al.*, 2000). Estas características son compartidas por los estudios realizados en España, en los que apenas se encuentran referencias teóricas (véanse, por ejemplo, Mejías, 2001; CCOO, 2000; Díaz Descalzo, 2004).⁴ No obstante, en otros países, como Estados Unidos y Canadá, sí se ha realizado un importante trabajo de teoría sociológica en torno al fenómeno. En estas naciones, las críticas más frecuentes se focalizan en que no se realizan exámenes sistemáticos para probar las hipótesis básicas que se proponen (Uggen y Blackstone, 2004).

Por estos motivos se realiza el presente trabajo, que trata de cubrir el vacío de estudios basados en fundamentos teóricos en España y, al mismo tiempo, presentar un análisis multivariante de los datos extraídos de la última encuesta realizada sobre el tema a nivel nacional (Inmark Estudios y Estrategias, 2006). En la parte empírica de la investigación no se parte de un modelo teórico concreto, sino que se observan las hipótesis que sostienen cada una de las teorías explicativas más frecuentemente utilizadas y, observando los resultados del análisis, se valora qué propuestas de los modelos teóricos pueden ser aceptadas para el caso de España. En suma, este trabajo ofrece nueva información acerca de las causas que aumentan las posibilidades de sufrir acoso sexual, para ayudar a establecer medidas de prevención apropiadas para este tipo de violencia.

⁴ La excepción a la norma estaría en el trabajo de Inmark Estudios y Estrategias (2006), que en su introducción señala que parte de hipótesis relacionadas con el modelo sociocultural.

MARCO TEÓRICO

Pese a que se han encontrado múltiples clasificaciones respecto de las teorías explicativas clásicas (O'Donohue *et al.*, 1998; Stockdale, 1993; Tangri *et al.*, 1982, y Welsh, 1999), se ha considerado más adecuada para este trabajo la síntesis de los diferentes modelos en tres grandes líneas teóricas: el modelo sociocultural —que parte de la idea de que el acoso sexual refleja el desigual reparto de poder práctico y simbólico de hombres y mujeres—, los modelos organizativos —perspectivas que ponen el acento en las posibilidades que ofrece la estructura jerárquica para ejercer el poder o abusar de éste— y los modelos multidimensionales⁵ —que observan los efectos conjuntos del sexo y la identidad étnica en el acoso sexual.

El primer enfoque teórico que considerar es el modelo sociocultural. Los autores que lo comparten postulan que el acoso sexual es un producto del poder desde un punto de vista cultural legitimado y de las diferencias de poder entre hombres y mujeres (MacKinnon, 1979). Las explicaciones socioculturales concordaban con el “modelo feminista de dominio”, que situaba los orígenes del acoso sexual en la sociedad patriarcal. Para este modelo, el acoso sexual se percibe como una consecuencia del proceso de socialización de sexo y es un mecanismo por el que los hombres afianzan el poder y el dominio sobre las mujeres tanto en la sociedad como en el trabajo. Los defensores de este modelo enfatizan el hecho de que el sexo es un indicador claro que muestra las posibilidades de acoso, basándose en la prueba empírica de que las mujeres experimentan más acoso que los hombres. En España éste ha sido uno de los enfoques más utilizados al abordar el tema del acoso sexual. Autores como Carmen Alemani *et al.* (2001), Begoña Pernas *et al.* (2000, 2003) y Teresa Torns *et al.* (2000) han partido de estos preceptos con matices. La crítica más frecuente a este modelo destaca como carencia el hecho de que no atiende a otros factores relacionados con el entorno laboral (Welsh, 1999).

El segundo modelo realiza un análisis del acoso sexual focalizado en el nivel organizativo, considerando el papel del entorno laboral. En concreto, se analizan determinadas características organizativas que se relacionan con el poder y cómo estas inciden en las posibilidades de

⁵ Respecto de este tercer modelo, no se ha encontrado una única terminología utilizada para denominarlo. No obstante, siguiendo a Fitzgerald y Buchanan (2008), a lo largo del presente trabajo nos referiremos a este tercer conjunto de teorías como “modelos multidimensionales” del acoso.

sufrir este tipo de violencia (véanse, entre otros, Chamberlain *et al.*, 2008; Fitzgerald *et al.*, 1997; Fitzgerald y Buchanan, 2008; Gruber, 1998; O'Donohue *et al.*, 1998; Rospenda y Richman, 2004, y Stockdale, 1993). De manera subyacente, muchas de estas explicaciones parten de las diferencias de poder y consideran que aumentan el acoso sexual y perpetúan la desigualdad. Algunos de los autores que trabajan desde las teorías organizativas, como Kathleen Rospenda y Judith Richman (2004), estudian el acoso en el ámbito laboral en sentido amplio, incluyendo el *bullying*.

Más concretamente, dentro de este enfoque organizativo se aprecian diferentes líneas. Por un lado, quizá como respuesta a las críticas que se realizaban a este enfoque basadas en que el acoso no se producía únicamente por parte de los superiores jerárquicos sino también por compañeros, aparecen modelos basados en la existencia de diferentes poderes organizativos: formal e informal. Por otro lado, hay enfoques que estarían más centrados en las proporciones numéricas de varones y mujeres en los distintos contextos de trabajo, considerando que éstas tienen un papel importante en las explicaciones del acoso sexual. Esta visión es matizada por James Gruber (1998), que prefiere analizar el contacto efectivo entre los trabajadores en sus puestos.

Louise Fitzgerald *et al.* (1997) centran su trabajo en la hipótesis de que el acoso sexual en las organizaciones depende principalmente del clima de la organización (entendido como la tolerancia hacia la presencia del acoso sexual) y del contexto de género del trabajo (se refiere a la naturaleza feminizada del grupo de trabajo, así como a que éste sea considerado tradicionalmente como femenino o no). En consecuencia, realizan un modelo al que denominan “modelo integrado de antecedentes y consecuencias del acoso sexual”, que se centra en el estudio de las causas del acoso sexual desde el clima de la organización. No obstante, admiten que el impacto del acoso sobre cualquier mujer en particular también es moderado por la vulnerabilidad personal de ésta, así como por su respuesta a esta situación.

Dentro de los modelos organizativos, otras líneas de trabajo focalizan su atención en la cultura de empresa y observan cómo las normas y los valores organizativos⁶ influyen en la incidencia del acoso sexual. Dentro de estas teorías, los estudios más recientes se centran en la organización

⁶ Bergman y Henning (2008), en sus estudios sobre acoso sexual entre el personal miembro del ejército en Estados Unidos, observan que el ambiente laboral de una organización es un reflejo de los valores, las normas y las contingencias conductuales de la misma. Consideran que el acoso sexual ambiental refleja una confluencia de compo-

del trabajo, examinando aspectos como las características de la tarea y la forma de interactuar con la organización, entre otros. Por ejemplo, se considera que las mujeres que trabajan en entornos “poco profesionales” (por ejemplo, aquellos en los que se bebe en el trabajo, donde los empleados son tratados irrespetuosamente y se espera que realicen actividades que no son formalmente parte de su trabajo) sufrirán más acoso sexual que las mujeres en entornos profesionales (O’Hare y O’Donohue, 1998). Además, las condiciones de trabajo alienantes, como trabajos físicamente absorbentes o repetitivos, podrían influir en las experiencias del acoso sexual.

Las críticas a este enfoque se han centrado, con mucha frecuencia, en que el acoso no se produce entre directivos y subordinados, sino entre compañeros de trabajo (Welsh, 1999). Otros autores señalan que los enfoques organizativos parten de la premisa de que el espacio laboral es un entorno neutro o aséptico en relación con el sexo. No obstante, esta idea es errónea, ya que el trabajo está plagado de estereotipos y prácticas sexuadas, y no puede separarse el acoso de otras formas de discriminación a las mujeres (Pernas *et al.*, 2000).⁷

A raíz de las lagunas que presentan los anteriores modelos, algunos autores —como Berdah y Moore (2006), Buchanan y Ormerod (2002), Cortina y Wasti (2005) y Shupe *et al.* (2002)— han partido de premisas diferentes, dando lugar a los denominados modelos multidimensionales. Éstos arrancan de las reflexiones que las mujeres afroamericanas comenzaron a realizar acerca de su posición de desventaja en los años setenta y ochenta. La hipótesis principal de este modelo es la *double jeopardy hypothesis* (hipótesis de la doble discriminación), que tiene en cuenta los efectos conjuntos del sexo y de la identidad étnica. Se propone que las mujeres de las minorías son los objetivos primarios del acoso y la discriminación y que se distinguen tanto de las otras mujeres como de los hombres pertenecientes a grupos minoritarios (Berdahl y Moore, 2006). Este planteamiento teórico ha sido utilizado para explicar la violencia sobre la mujer en múltiples ámbitos. Se entiende que frente a las visiones tradicionales monofocales, centradas en el género como única variable explicativa, se debe tener en cuenta que hay mujeres que, debido a de-

nentes culturales, incluyendo la tolerancia hacia ese comportamiento sexual y un bajo prestigio de los papeles de las mujeres en las organizaciones.

⁷ A la consideración de que el acoso es sólo fruto de la jerarquía laboral la denominan “visión *tipificada* del acoso”, asumiendo que sin tener en cuenta la subordinación de las mujeres en la sociedad, las explicaciones sobre el acoso son insuficientes (Pernas y Ligeró, 2003).

terminadas condiciones personales o sociales, tienen más posibilidades de sufrir violencia. Por ejemplo, y para el caso de la violencia en pareja, se sostiene que “la afirmación de que la violencia doméstica afecta por igual a toda persona, a través de raza, clase, nacionalidad y religión, no es sólo un gesto simbólico en la inclusión de diversas perspectivas, sino también la prueba de una investigación descuidada en la construcción de teorías” (Sokoloff y Dupont, 2005: 41).

En esta línea se puede situar el trabajo de Jennifer Berdahl y Celia Moore (2006), que denuncia que los estudios de acoso sexual que han conducido al desarrollo de teorías y medidas contra el acoso están, en gran medida, basados en las experiencias de las mujeres blancas, pasando por alto y excluyendo las experiencias de mujeres que pertenecen a las minorías. Para suplir estas carencias, dentro de este modelo se localizan estudios que se han centrado en cómo la cultura afecta a la percepción del acoso sexual (Shupe *et al.*, 2002; Cortina y Wasti, 2005).

En este sentido, la teoría multidimensional del acoso entiende que se produce una doble discriminación o doble riesgo en miembros pertenecientes a determinados grupos minoritarios, debido a multitud de factores entre los que sobresalen la raza, la clase social, la orientación sexual o la discapacidad (Fitzgerald y Buchanan, 2008; Buchanan y Ormerod, 2002). Refiriéndose a las mujeres negras en Estados Unidos, estas autoras hacen hincapié en que sufren experiencias simultáneas de racismo y sexismo. Sin embargo, antes de que se desarrollase esta línea de investigación, rara vez se abordaba el acoso relacionado con la raza y el género en conjunto. Es más, estas autoras perciben una forma fusionada de acoso sexual y racial a la que denominan “acoso sexual por la raza,”⁸ en la que ambos tipos están presentes y no son fácilmente distinguibles.⁹

⁸ Se considera que las experiencias de acoso son diferentes entre las mujeres negras y entre las blancas. Por ejemplo, “aunque un compañero de trabajo pueda referirse a una mujer blanca como ‘puta’ o ‘guarra’, a una mujer afroamericana la llamarán ‘puta negra’, creándose así una experiencia que combina los aspectos tanto de raza como de opresión sexual” (Buchanan y Ormerod, 2002: 109). También se señala como ejemplo el ser llamada por un nombre étnico sexualizado, como *geisha* (Fitzgerald y Buchanan, 2008).

⁹ Como hemos mencionado, los modelos destacados serían los más utilizados pero hay otras teorías explicativas, como la *natural o biológica* —que argumenta que el acoso no es más que una manifestación de la atracción sexual (Tangri *et al.*, 1982); el modelo *sex-role spillover* (desbordamiento del rol sexual), definido como la continuación en el lugar de trabajo de las expectativas de comportamiento basadas en el género (Gutek y Morasch, 1982); el *modelo de factores individuales y de situación*, que sitúa en el centro del

CUADRO 1
 MODELOS TEÓRICOS EXPLICATIVOS DEL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO

	<i>Modelos socioculturales</i>	<i>Modelos organizativos</i>	<i>Modelo multidimensional</i>
Hipótesis principal acerca del porqué se produce el acoso	El acoso sexual es producto de las diferencias de poder desde un punto de vista cultural legitimado.	Tienen en cuenta el papel del entorno laboral. Se analizan características organizativas que se relacionan con el poder.	Las mujeres pertenecientes a las minorías son más vulnerables al acoso sexual porque sufren prejuicios sexuales, étnicos, entre otros.
Principales autores	Uggen y Blackstone (2004), Tangri <i>et al.</i> (1982), etc. En España: Pernas <i>et al.</i> (2000, 2003), Torns <i>et al.</i> (2000), Alemani <i>et al.</i> (2001), entre otros.	Fitzgerald <i>et al.</i> (1997, 2008), Rospenda y Richman (2004), Stockdale (1993), Gruber (1998), Chamberlain <i>et al.</i> (2008), O'Hare (1998) y O'Donohue (1998), entre otros.	Berdahl y Moore (2006), Buchanan y Ormerod (2002), Cortina y Wasti (2005), Fitzgerald y Buchanan (2008), Shupe <i>et al.</i> (2002), entre otros.
Limitaciones	No atiende a otros factores relacionados con el entorno laboral.	El acoso se produce más entre compañeros. El espacio laboral no es neutro en relación con el sexo.	La detección del acoso es más complicada en las mujeres pertenecientes a las minorías, por diferentes motivos.
Variaciones	<i>Sex-role spillover</i> , (desbordamiento del rol sexual): continuación en el lugar de trabajo de las expectativas de comportamiento basadas en el género (Gutek y Morasch, 1982).	Modelos que combinan el análisis de factores socioculturales y organizativos. Por ejemplo, factores organizativos, estado civil, edad y raza.	<i>The four-factor model</i> (modelo de cuatro factores): combina aspectos relevantes de los modelos sociocultural y organizativo, destacando el carácter multidimensional del acoso.

Fuente: Elaboración propia.

MÉTODO Y DATOS

En el presente trabajo partimos de la hipótesis de que el acoso sexual se presentará con más intensidad en determinados colectivos y sectores laborales. Esto es así puesto que se considera que existen diferencias en la incidencia del acoso por la influencia de determinadas circunstancias personales de las mujeres —como su nacionalidad y su estado civil, entre otras—, o respecto de factores relacionados con las características del puesto de trabajo: los denominados “factores estresantes o precipitantes” de los modelos organizativos.

En el análisis se tienen en cuenta muchas de las variables que consideraran todas las aportaciones teóricas mencionadas, con el objeto de determinar qué circunstancias inciden en el aumento de posibilidades de sufrir este tipo de violencia. Por esto, al mismo tiempo, el análisis permite contrastar las propuestas de los modelos teóricos en España, y es posible advertir cuáles explican mejor la realidad en este contexto respecto del fenómeno.

Participantes

Para realizar este trabajo se utiliza la base de datos del estudio *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral* (2006), elaborado por la empresa Inmark Estudios y Estrategias a partir de un encargo del Instituto de la Mujer. El trabajo se realizó a nivel nacional; comenzó en 2004 y fue presentado en 2006. En la población se incluye a todas las mujeres activas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años ($x = (36.7) \text{ Dt } (11.99)$), que estuviesen ocupadas en el momento de realización de la encuesta o lo hubiesen estado en el año anterior.

estudio el perfil del acosador (Pryor *et al.*, 1993); el *modelo de cuatro factores*, que combina aspectos relevantes del modelo sociocultural y organizativo y destaca además el carácter multidimensional del acoso sexual (O’Donohue, Downs y Yeater, 1998: 116); los modelos de poder, que consideran que la principal razón por la que se produce el acoso es la diferencia de poder económico de los hombres sobre las mujeres (McDonald, 2012); los *modelos centrados en el acoso en personas del mismo sexo* (Lee, 2000; Stockdale, 2005); el *modelo de las actividades rutinarias*, que utiliza las actividades cotidianas de las víctimas para explicar las tasas de victimización (De Coster *et al.*, 1999), y las *teorías sobre la conciencia jurídica*, que se ocupan de cómo se configuran las percepciones sobre el acoso sexual y cómo inciden éstas en las posibilidades de respuesta (McDonald, 2012).

Procedimiento

Se realizaron 2 007 encuestas telefónicas. El procedimiento de muestreo fue polietápico estratificado con cuotas por Comunidades Autónomas, hábitat de residencia, sector de actividad y edad de la trabajadora. La encuesta tiene un margen máximo de error del $\pm 2.23\%$ trabajando con un nivel de confianza de 95.5% y en el caso más desfavorable que $p=q=50$. En su cuestionario, para determinar el alcance del acoso sexual en España, se utiliza una batería de 15 preguntas que se refieren a conductas de acoso.

Instrumento

Se parte de una tipología diferente a la usada por el informe encargado por el Instituto de la Mujer. Más concretamente, para este trabajo se analizan dos tipos de acoso sexual, que se corresponderán con las variables dependientes y que son denominados comúnmente acoso sexual ambiental —que se analizará en la variable *ambiental*—, y acoso *quid pro quo* o chantaje sexual —variable *chantaje*—. Para su operacionalización, las variables fueron convertidas en variables *dummy* o dicotómicas, de manera que toma valor (1) el haber sufrido ese tipo de acoso y (0) aquellos casos en los que no se presentan las conductas.¹⁰

La variable *ambiental* resulta de la suma de 12 variables que en la batería de 15 preguntas de la base de datos se referían a conductas de acoso sexual ambiental. Se debe precisar que desde la variable uno a la variable nueve se ha considerado que se producía acoso cuando la conducta se producía frecuentemente y se han descartado aquellos casos en los que la encuestada contestaba “alguna vez”. Se ha realizado así puesto que son conductas propias de acoso de intensidad leve (en concreto, chistes, bromas, acercamientos excesivos, gestos y miradas insinuantes, entre otras), que se consideran sin la entidad suficiente como para ser consideradas objeto de acoso sexual si no se producen de forma continuada.¹¹ En las

¹⁰ Antes de recodificar las variables dependientes se realizó un análisis de componentes principales para comprobar si era posible que fuesen agrupadas en una única categoría. El *Alfa de Cronbach* Promedio para la variable *ambiental* es de 0.944 y en la variable *chantaje* de 0.814.

¹¹ En este análisis se parte de la idea de que no toda conducta sexual inapropiada en el trabajo puede elevarse a la categoría de acoso sexual, puesto que “es evidente que

demás variables que se refieren a preguntas sobre conductas de acoso (las seis restantes que sumarían la batería de 15 preguntas referidas al acoso sexual en el trabajo) se ha considerado que se producía acoso cuando la encuestada respondía “alguna vez” y “habitualmente”, ya que las conductas se consideran de mayor gravedad.

La segunda variable dependiente que se analiza es *chantaje*, mediante la cual se trata de observar el acoso *quid pro quo*. En concreto, se tienen en cuenta dos preguntas: la primera de ellas acerca de si se han sufrido presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido, y la segunda, si a causa de esas presiones se ha llegado a mantener actos sexuales.

Entre las variables independientes se ha creado una nueva, a la que se denomina *sexismo*,¹² con la intención de detectar actitudes sexistas en la empresa; en concreto, chistes, piropos y acercamientos excesivos. Respecto de esta variable se debe matizar que se considera que estas conductas, si se han producido esporádicamente, no tienen entidad suficiente como para ser consideradas acoso (CCOO, 2000; Pernas y Ligeró, 2003), pese a que otros autores sí las incluyen como acoso leve (Inmark Estudios y Estrategias, 2006). Aunque las variables en la base de datos que se utiliza trataban de medir el alcance del acoso, en este análisis en principio no se pretende esto, sino que se busca utilizarla como una variable más dentro de las condiciones específicas del trabajo que pueden favorecer que se produzca el acoso.

La variable *sector actividad* (en la que se especifican 111 ocupaciones) ha sido convertida en dos nuevas variables. En primer lugar se realiza la variable *tipo de trabajo*, compuesta por cuatro categorías: no manual cualificado, no manual semi-cualificado, manual cualificado, manual semi-cualificado y manual no cualificado. Para esto se ha utilizado la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11).¹³ Se ha vuelto a utilizar la variable

cualquier manifestación sexual puede no gustar y no ser sin embargo acoso” (Pernas y Ligeró, 2003:131). Sin embargo, no hay unanimidad en los estudios a la hora de concretar una serie de requisitos estándar y tampoco la jurisprudencia en los distintos países coincide en sus requerimientos.

¹² El *Alfa de Cronbach* Promedio en la variable *sexismo* es de 0.859.

¹³ Puesto que la clasificación no distingue entre ocupaciones manuales y no manuales, para realizar las distinciones se tienen en cuenta tanto los criterios que desarrolla el INE en su nota de trabajo “Introducción a la CNO-11” como la definición de Requena Santos (2005), que establece que las ocupaciones manuales son las menos prestigiadas, las más rutinarias y las que necesitan menos instrucción formal para su realización, frente a las ocupaciones no manuales, que son las más prestigiadas, las que necesitan mayor

CUADRO 2
RESUMEN DE VARIABLES QUE SE UTILIZAN EN EL ANÁLISIS

	<i>Nombre de la variable</i>	<i>Tipo de variable</i>	<i>Categorías</i>
Variables dependientes	Acoso sexual ambiental	Dicotómica	
	Chantaje sexual	Dicotómica	
	Edad	Catagórica	Jóvenes (de 16 a 34 años) / mayores (de 34 a 64 años)
Variables independientes personales	Nacionalidad	Catagórica	Española/extranjera
	Estado civil	Catagórica	Soltera/casada/otros
	Hijos	Dicotómica	
	Nivel de estudios	Catagórica	Primarios/medios/ superiores
	Sector	Catagórica	Sector 1/sector 2/sector 3*
	Entorno (% de hombres y mujeres)	Catagórica	Mayoría de mujeres/ mayoría de varones
	Sexismo	Dicotómica	
	Tipo de contrato	Catagórica	Indefinido/ temporal/ otros
Variables independientes laborales	Tipo de trabajo	Catagórica	No manual cualificado/ manual semicualificado/ manual semicualificado/ manual no cualificado
	Segregación laboral	Catagórica	Masculinos/femeninos/ integrados
	Contacto efectivo en el trabajo	Catagórica	Mayoría hombres/hom- bres y mujeres por igual/ mayoría mujeres
	Tamaño de la empresa	Catagórica	Microempresa/pequeña empresa/mediana em- presa/empresa grande

*Sector 1: agricultura, industria y construcción. Sector 2: hostelería y comercio. Sector 3: servicios.

Fuente: Elaboración propia.

sector actividad para crear la variable *segregado*, pero esta vez es recodificada en tres categorías (trabajo feminizado, masculinizado o integrado). Para realizar la distinción se analizan los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) para el periodo 2011 referidos a los activos por sexo y ocupación (en valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada una). Siguiendo la metodología utilizada por Marta Ibáñez Pascual (2008), se considera “ocupaciones femeninas” y “ocupaciones masculinas” a aquellas en las que hay 20% más de mujeres o de varones que en el total de la mano de obra nacional. Cuando no se produzca alguna de estas dos situaciones, la ocupación es codificada como *integrada*.

Por último, otra variable que ha sido recodificada es *tamaño de la empresa*, dividida en cuatro categorías: microempresa (menos de 10 trabajadores), pequeña empresa (de 11 a 50 trabajadores), mediana empresa (desde 51 a 250 trabajadores) y empresas grandes (de más de 250 trabajadores).¹⁴

ANÁLISIS

Puesto que el objetivo principal es conocer qué variables se encuentran relacionadas con el fenómeno del acoso sexual en el trabajo, se ha realizado, en primer lugar, un análisis bivariante comparando las variables por pares. Además, se han incluido dos análisis multivariantes, aplicando la técnica de análisis más apropiada para dar respuesta a las preguntas de investigación; en concreto, la regresión logística o categórica multinomial, puesto que permite evaluar cómo afecta cada una de las variables explicativas a la probabilidad de que ocurra el fenómeno. Como lo manifiesta Ana María Alderete (2006: 56-59), esta técnica tiene la ventaja de no requerir los supuestos de normalidad multivariante y homocedasticidad. Además, no se establece ninguna restricción respecto de las características de las variables, que pueden ser nominales, ordinales o en intervalo. Como resultado obtendremos un valor teórico o una combinación lineal

nivel de instrucción formal para su realización y las que representan un mayor grado de abstracción en su ejecución, dado que se centran en el tratamiento de la información.

¹⁴ La clasificación del tamaño de la empresa, atendiendo al número de trabajadores, está inspirada en la Recomendación 2003/361/CE del 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas. No obstante, esta norma no sólo atiende al número de efectivos, sino que también tiene en cuenta el volumen de negocios y el balance general anual de la empresa a la hora de clasificarla, datos de los que no disponemos en la base de datos que se analiza.

de variables; los coeficientes representan el peso relativo que tiene cada variable predictiva.

En el análisis se consideran todas aquellas variables explicativas sugeridas por los modelos teóricos y que nos ha permitido la base de datos utilizada, resumidas en el cuadro 2 (página 536). La primera regresión logística se realiza con el programa STATA en su versión 11.1, con un margen de error de ($p < 0.5$) y habiendo comprobado previamente los resultados de las pruebas VIF para descartar posibles colinealidades entre las variables. En estos análisis se ha tenido que prescindir de la variable *sexismo*, puesto que se apreciaba colinealidad con las demás variables y perturbaba el modelo.

Debido a que los datos sobre acoso de los que disponemos muestran una incidencia del fenómeno muy baja, se produce el problema al que Gary King y Langche Zeng (2001) denominan “eventos raros”. Conforme a estos autores, al analizar conductas que se producen muy poco es posible que la estimación de máxima probabilidad del modelo logístico sufra un sesgo en las muestras pequeñas. El grado del sesgo dependería en gran medida del número de casos en la menos frecuente de las dos categorías. King y Zeng (2001) señalan que el problema real se produciría en muestras pequeñas cuando se analiza un fenómeno de baja incidencia. La solución pasaría por utilizar la denominada *penalized likelihood* —en lugar del método de máxima verosimilitud convencional (*conventional maximum likelihood*)—, que fue propuesta en los años noventa por David Firth con el objetivo de reducir los sesgos. Por estos motivos, además de aportar el modelo logístico con la fórmula *logit*, hemos incluido un segundo modelo que atiende a este problema y que hemos obtenido utilizando la aplicación *firthlogit*¹⁵ para STATA.

RESULTADOS

Para poder visualizar los resultados con mayor claridad se han unido las variables independientes en dos grupos: las “personales”, que se refieren a las características sociodemográficas de las encuestadas, y las

¹⁵ Al aplicar esta técnica hemos tenido que prescindir de dos variables que sí se incluían en el modelo *logit*: *entorno* y *tamaño de la empresa*. Esto se debe a que el programa no mostraba los resultados a no ser que eliminásemos ambas variables. Desconocemos la causa concreta del problema, que posiblemente esté relacionada con la rutina interna del código.

“laborales”, que están relacionadas con las condiciones del trabajo. Las variables sociodemográficas se encontrarían más conectadas con el modelo sociocultural y el multidimensional (sobre todo la nacionalidad). Por otro lado, las variables que denominamos “laborales” se encuentran relacionadas con el modelo organizativo. De este modo, se puede realizar al mismo tiempo una comparativa que permita advertir si las variables sugeridas por unos modelos explican más que las propuestas por otros en el caso de España.

La tabla 1 (en la siguiente página) sintetiza los estadísticos descriptivos para el primer conjunto de variables independientes, a las que se ha denominado “personales”. En concreto: estado civil, edad, si tiene hijos, nivel de estudios y nacionalidad. Los resultados muestran que hay diferencias estadísticamente significativas en las características de las mujeres que sufren un tipo de acoso u otro. Por este motivo, se entiende que la distinción entre ambos tipos es pertinente, no a nivel teórico en exclusiva, sino también al analizar las conductas que suponen el acoso sexual, ya que las mismas responden a circunstancias personales diferentes. Como se puede observar, la variable dependiente *acoso sexual ambiental* se encontraría más relacionada con todas las variables personales independientes, salvo la nacionalidad. No obstante, sucede al contrario con la variable *chantaje*, que se ve afectada por la nacionalidad en exclusiva.

El análisis muestra como colectivo de riesgo en el acoso *ambiental* a las solteras (51.1%), sin hijos (62.8%), con estudios medios (51.1%), menores de 34 años (61.7%) y españolas (91.5%). Este perfil, para el caso del *chantaje sexual*, difiere respecto del *acoso sexual ambiental*. En primer lugar, predominan las casadas (55.6%), con hijos (72.2%), con estudios primarios o superiores (38.9% ambas categorías), mayores de 34 años (72.2%) y españolas (83.3%).¹⁶

Por otro lado, en la tabla 2 (página 541) se analizan los resultados de la comparación entre las variables dependientes y las independientes que se denominan *laborales*. Los resultados muestran que el *acoso sexual ambiental* se encuentra relacionado con todas las variables independientes salvo dos: tipo de contrato y tamaño de la empresa. La variable dependiente *chantaje sexual* se relaciona con sexismo, tamaño de la empresa y segregación en exclusiva.

¹⁶ Al analizar la nacionalidad hay que tener en cuenta que la muestra no está estratificada en función de ésta. Si atendemos a la proporción de extranjeras que sufre acoso sexual en el trabajo respecto del total de extranjeras, se puede observar una vulnerabilidad mayor en este colectivo en comparación con las españolas.

TABLA I
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y RESUMEN DE LAS TABLAS DE CONTINGENCIA RESPECTO
DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES PERSONALES

<i>Variables independientes personales</i>	<i>Acoso sexual ambiental</i>	<i>Chantaje sexual</i>
<i>Edad</i>		
Jóvenes (16-34 años)	61.7% (58 casos)***	27.8% (5 casos)
Mayores (34-64 años)	38.3% (36)***	72.2% (13)
<i>Nacionalidad</i>		
Española	91.5% (86)	83.3% (15)*
Extranjera	8.5% (8)	16.7% (3)*
<i>Estado civil</i>		
Soltera	51.1% (48)**	27.8% (5)
Casada	42.6% (40)**	55.6% (10)
Otros*	6.3% (6)**	16.7% (3)
<i>Hijos</i>		
Sí	37.2% (35)***	72.2% (13)
No	62.8% (59)***	17.8% (5)
<i>Nivel de estudios</i>		
Primarios (hasta los 14 años)	19.2% (18)*	38.9% (7)
Medios (hasta los 18 años)	51.1% (48)*	22.2% (4)
Superiores (universitarios)	29.8% (25)*	38.9% (7)

* Otros: pareja de hecho, separada, divorciada, viuda.

Nivel de significación: *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.1$.

Los asteriscos de la tabla se refieren a la significación asintótica bilateral del análisis bivalente, compuesto por un resumen de tablas de contingencia.

Fuente: Elaboración propia.

En este conjunto de variables, el mayor porcentaje de acoso sexual ambiental se produce en el sector de la industria (45.2%). La mayoría de trabajadoras tienen un contrato fijo. El porcentaje de hombres en el trabajo marca menos diferencias, lo que afecta más que el entorno laboral sea sexista (62.8%). Las labores en que se insertan suelen ser trabajos no manuales cualificados, en pequeñas empresas y en trabajos integrados. El contacto con compañeros de trabajo se produce con hombres y mujeres por igual.

TABLA 2
ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS Y RESUMEN DE LAS TABLAS DE CONTINGENCIA
RESPECTO DE LAS VARIABLES INDEPENDIENTES LABORALES

<i>Variables independientes laborales</i>	<i>Acoso sexual ambiental</i>	<i>Chantaje sexual</i>
<i>Sector</i>		
Agricultura, industria y construcción	45.2% (42 casos)***	33.3% (6 casos)
Hostelería y comercio	14% (13)***	11.1% (2)
Servicios	40.9% (38)***	55.6% (10)
<i>Entorno (% de hombres y mujeres en el trabajo)</i>		
Mayoría de mujeres	47.9% (45)*	61.1% (11)
Mayoría de varones	52.1% (49)*	38.9% (7)
<i>Sexismo</i>		
Sí	62.8% (59)***	44.4% (8)***
No	37.2% (35)***	55.6% (10)***
<i>Tipo de contrato</i>		
Indefinido (1)	54.9% (50)	72.2% (13)
Temporal (2)	30.8% (28)	16.7% (3)
Otros (3)	14.3% (13)	11.1% (2)
<i>Tipo de trabajo</i>		
No manual cualificado	20.2% (19)*	33.3% (6)
No manual semicualificado	22.3% (21)*	22.2% (4)
Manual semicualificado	12.8% (12)*	11.1% (2)
Manual no cualificado	44.7% (42)*	33.3% (6)
<i>Segregación laboral</i>		
Ocupaciones femeninas	33% (31)***	22.2% (4)*
Ocupaciones masculinas	33% (31)***	22.2% (4)*
Trabajos integrados	34% (31)***	55.6% (10)*
<i>Contacto efectivo en el trabajo</i>		
Mayoritariamente hombres	24.1% (22)*	22.2% (4)
Hombres y mujeres por igual	43.3% (39)*	55.6% (10)
Mayoritariamente mujeres	32.2% (29)*	22.2% (4)

<i>Tamaño de la empresa</i>		
Microempresa (< de 10 trabajadores)	33% (31)	11.1% (2)*
Pequeña empresa (11-50 trabajadores)	35.1% (33)	33.3% (6)*
Mediana empresa (51-250 trabajadores)	14.9% (14)	22.2% (4)*
Empresas grandes(> 250 trabajadores)	16% (15)	33.3% (6)*

(1) Indefinido: indefinido, fijo, fijo discontinuo, funcionario.

(2) Temporal: temporal, contrato por obra o servicio.

(3) Otros: autónomo con o sin personal, contrato de aprendizaje, ayuda familiar, sin contrato, otros.

Nivel de significación: *** $p < 0.001$; ** $p < 0.01$; * $p < 0.1$.

Fuente: Elaboración propia.

No obstante, el chantaje sexual se produce más en el sector de los servicios (55.6%). La mayoría, de nuevo, tiene un contrato fijo (72.2%); sin embargo, en este caso, predominan los entornos laborales con mayoría de mujeres. En tanto al sexismo, los porcentajes están equiparados. El chantaje sexual se produce por igual en los trabajos no manuales cualificados y en los manuales no cualificados, en pequeñas y grandes empresas y en trabajos integrados en los que las trabajadoras se relacionan por igual con hombres y mujeres (55.6%).

En consecuencia, en las tablas 1 y 2 se observa que el tipo *acoso sexual ambiental* es explicado por más variables que el *chantaje sexual*. Se puede afirmar, por lo tanto, que las teorías explican mejor el primer tipo de acoso pero presentan limitaciones respecto del segundo.

Una vez visto el análisis bivariado y descriptivo, el siguiente paso es conocer los coeficientes logísticos, que indican cómo varía la razón de ocurrencia del tipo de acoso sexual. Los datos de la tabla 3 (en páginas 543-544) muestran menos variables personales relacionadas con el *acoso sexual ambiental* que el análisis bivalente. Sin embargo, sigue siendo superior el número de variables personales que inciden en comparación con las laborales. En concreto, para el modelo *logit* son significativas la no tenencia de hijos (0.015) y el nivel de estudios medios (0.019). El modelo *firthlogit* considera también estas variables como significativas —no tenencia de hijos (0.016) y nivel de estudios medios (0.011)—, pero además muestra significación también frente a la variable *nacionalidad* (0.083).

Respecto de las condiciones laborales, el análisis bivalente mostraba que las variables *sector de trabajo*, *sexismo*, *tipo de trabajo*, *segregación* y *contacto en el trabajo* estaban relacionadas frente a las variables *tipo de contrato*,

TABLA 3
ANÁLISIS DE REGRESIÓN LOGÍSTICA PARA PREDECIR LA PROBABILIDAD DE SUFRIR
ACOSO SEXUAL AMBIENTAL Y/O CHANTAJE SEXUAL (COEFICIENTES LOGÍSTICOS)

<i>Variables independientes</i>	<i>Logit</i>		<i>Firthlogit</i>	
	<i>Acoso sexual ambiental</i>	<i>Chantaj sexual</i>	<i>Acoso sexual ambiental</i>	<i>Chantaj sexual</i>
<i>Edad</i>				
Jóvenes (16-34 años)	---	---	---	---
Mayores (35-64 años)	0.300	0.760	0.303	0.903
<i>Nacionalidad</i>				
Española	---	---	---	---
Extranjera	0.723	2.257**	0.735*	1.965**
<i>Estado civil</i>				
Soltera	---	---	---	---
Casada	-0.131	-0.583	-0.126	-0.660
Otros (*)	-0.589	-0.101	-0.476	-1.123
<i>Hijos</i>				
Sí	---	---	---	---
No	0.911*	-0.646	0.883*	-0.454
<i>Nivel de estudios</i>				
Primarios (hasta los 14 años)	---	---	---	---
Medios (hasta los 18 años)	0.755*	-0.900	0.791*	-0.822
Superiores (universitarios)	0.536	-0.025	0.532	-0.119
<i>Sector</i>				
Agricultura, industria y construcción	---	---	---	---
Hostelería y comercio	-0.711*	-0.550	-0.790*	-0.674
Servicios	-0.570	0.373	-0.590*	0.159
<i>Entorno (% de hombres y mujeres en el trabajo)</i>				
Mayoría de mujeres	---	---	---	---
Mayoría de varones	0.172	-0.909	---	---

<i>Tipo de contrato</i>				
Indefinido (1)	---	---	---	---
Temporal (2)	0.119	-0.288	0.128	-0.292
Otros (3)	-0.038	0.422	-0.135	-0.196
<i>Tipo de trabajo</i>				
No manual cualificado	---	---	---	---
No manual semicualificado	0.317	1.452*	0.355	0.940
Manual semicualificado	0.939*	1.100	0.956*	0.868
Manual no cualificado	0.412	0.152	0.372	-0.179
<i>Segregación laboral</i>				
Ocupaciones femeninas	---	---	---	---
Ocupaciones masculinas	0.463	1.480*	0.478	1.305
Trabajos integrados	0.044	1.875*	0.089	1.542*
<i>Contacto efectivo en el trabajo</i>				
Mayoritariamente hombres	---	---	---	---
Hombres y mujeres por igual	-0.606*	-1.107	0.051*	-0.447
Mayoritariamente mujeres	-0.494	-1.738*	0.082*	-0.880
<i>Tamaño de la empresa</i>				
Microempresa (< de 10 trabajadores)	---	---	---	---
Pequeña empresa (11-50 trabajadores)	0.167	1.491*	---	---
Mediana empresa (51-250 trabajadores)	0.062	1.835*	---	---
Empresas grandes (> 250 trabajadores)	0.561	2.513**	---	---
Pseudo-R ²	0.088	0.170	---	---
Wald chi ² (18)	---	---	56.84	24.36
Chi ²	0.000	0.046	0.000	0.143
Log likelihood/ Penalized log likelihood	-313.677	-83.464	-294.925	-78.602
N	1770	1778	1788	1796

* Otros: pareja de hecho, separada, divorciada, viuda. // (1) Indefinido: indefinido, fijo, fijo discontinuo, funcionario. // (2) Temporal: temporal, contrato por obra o servicio. // (3) Otros: autónomo con o sin personal, contrato de aprendizaje, ayuda familiar, sin contrato, otros.

Nivel de significación: *** p < 0.001; ** p < 0.01; * p < 0.1.

Fuente: Elaboración propia.

entorno y tamaño de la empresa, que son independientes de la variable ambiental. De igual modo, los análisis multivariantes, de nuevo, muestran significación con menos número de variables independientes. Así, el *logit* considera como variables relacionadas el sector de la hostelería y el comercio (0.075), el tipo de trabajo manual semicualificado (0.043) y el contacto con hombres y mujeres por igual (0.063). El *firthlogit* presenta alguna diferencia, ya que no sólo presenta significación frente a la variable hostelería y comercio (0.038), sino también respecto del sector servicios (0.084). El tipo de trabajo no manual semicualificado sigue presentando significación (0.034). Por último, respecto del contacto efectivo en el trabajo, vuelve a presentar significación el contacto con hombres y mujeres por igual (0.051), pero también el contacto con una mayoría de mujeres (0.082).

En el caso del *chantaje sexual*, la única variable personal relacionada es la nacionalidad (0.004 tanto en el análisis *logit* como en el *firthlogit*). En el análisis de la variable *chantaje sexual* respecto de las variables relacionadas con las condiciones de trabajo, se observan de nuevo diferencias entre los resultados del análisis bivalente y multivalente. Concretamente, la tabla 2 señalaba como significativas tres variables: *sexismo*, *segregación laboral* y *tamaño de la empresa*, pero en el análisis *logit* sólo se vuelve a encontrar relación con la variable segregación laboral —trabajos masculinos con una significación del (0.097) e integrados (0.013)—, a la vez que también aparecen tamaño de la empresa —empresas grandes (0.007), medianas (0.062) y pequeña empresa (0.095)—, contacto efectivo —es significativa la mayoría de contacto con mujeres (0.041)—, y con tipo de trabajo no manual semicualificado (0.082). Por otro lado, en el análisis *firthlogit* se mantiene la significación sólo respecto de los trabajos integrados (0.023), y se pierde con todas las demás variables relacionadas con las condiciones laborales.

DISCUSIÓN

Al hilo de lo expuesto anteriormente, resulta notable que las variables personales se encuentran muy relacionadas respecto del *acoso sexual ambiental*. Si se observa el perfil más común de mujer que ha padecido este tipo de acoso, destaca que sea joven, sin hijos, soltera, con estudios de nivel medio y española. Posiblemente debido a la naturaleza más leve del *acoso sexual ambiental* —compuesto por conductas como chistes,

insinuaciones, comentarios sexuales y solicitudes de citas, entre otras—, estas conductas pueden ser vistas desde fuera por compañeros o clientes como un simple coqueteo cuando consideran que la mujer acosada no tiene pareja y es joven, lo que produce una mayor permisividad por parte de éstos. Incluso el acosador puede percibir sus acciones como más legitimadas cuando se trata de una mujer joven y sin compromiso.

Otra respuesta posible sería que el hecho de ser joven y sin hijos puede implicar, a su vez, que una mujer sea más atractiva para el acosador, si tenemos en cuenta los ideales actuales de belleza. Esta explicación se encontraría conectada con la explicación natural o biológica, que argumenta que el acoso no es más que una manifestación de la atracción sexual (Tangri, 1982).¹⁷ Similares resultados se plantean en el estudio realizado en España por Mercedes Calle Fuentes *et al.* (1988). Los autores observaron que se producía una disminución progresiva del acoso conforme aumentaba la edad. No obstante, el grupo de riesgo se situaba de los 26 a los 30 años. Los autores explican este resultado argumentando que en este colectivo se añanan dos factores importantes: la juventud —y, por lo tanto, el mayor atractivo— y la supuesta experiencia en el terreno sexual. En este estudio, incluyen una variable a la que denominan *atractivo físico*, y observan que a mayor atractivo, más número de conductas de acoso se sufren y, en especial, en los niveles de acoso intenso (Calle Fuentes *et al.*, 1988).

Para el caso del *chantaje sexual* y su relación con las variables personales, los resultados obtenidos reflejaban significación respecto de la nacionalidad. En este sentido, Mindy Bergman y Jaime Henning (2008) sugieren que algunas características del trabajador, como el sexo y la raza, suponen una mayor “vulnerabilidad personal”, lo que afecta el clima de la organización respecto del acoso sexual. Estos autores advierten que la investigación se ha concentrado en las variables que podían ser “factores de riesgo”. Sin embargo, el “riesgo” está en realidad en la percepción de los autores potenciales sobre las metas potenciales. Ejemplifican que en los climas relajados hacia el acoso sexual, las personas que tienen una

¹⁷ La teoría biológica considera que el acoso se manifiesta en hombres de todas las edades, estatus y posiciones laborales, y además, que las tasas de acoso son relativamente bajas. Para este enfoque, las víctimas del acosador suelen ser mujeres de su misma o similar edad, raza y estatus. Como el interés es romántico, se buscarán mujeres que no estén emparejadas para que sean sus compañeras. Los acosadores preferiblemente serían hombres jóvenes y en algunos casos mujeres de edad media, lo que se corresponde con las etapas biológicas de mayor deseo sexual (Tangri, 1982).

propensión para acosar suelen llevar sus intenciones a cabo. También apuntan que hay una mayor tolerancia de la organización hacia el acoso sexual cuando lo sufren trabajadores de las minorías. Afirman que esto puede ser debido a que, de acuerdo con la perspectiva de la identidad social, el sexo y la raza son dos características que influyen en la admisión al grupo y que las personas tratan a miembros de su grupo favorablemente y rechazan a los intrusos, por lo que estos comportamientos serían más tolerados cuando se producen en un individuo de una minoría.

Si bien la variable *chantaje sexual* parece no encontrarse muy relacionada con el resto de variables personales, no sucede igual al hablar de las variables relacionadas con las condiciones laborales. Por lo tanto, si se tiene en cuenta el objetivo principal del trabajo, que consistía en confirmar o refutar determinadas variables como *factores estresantes*, y que además esas variables son propuestas por diferentes modelos teóricos, se pueden señalar como acertadas las aportaciones de los modelos organizativos y, en concreto, las propuestas de Lindsey Joyce Chamberlain *et al.* (2008: 265). Conforme a estos autores, la realidad sociocultural es vital en la comprensión del acoso sexual, pero las características de la organización son cruciales en su incidencia y forma. Es decir, estos autores postulan que el contexto de la organización determina si se produce y cómo se produce el acoso sexual en un lugar de trabajo dado. Los resultados obtenidos permiten afirmar que, en cierta medida, el contexto de la organización determina las diferentes conductas que se producen en los lugares de trabajo, puesto que las variables independientes relacionadas con las condiciones del trabajo y el entorno laboral sí que influyen en las conductas de acoso.

No obstante, estos autores precisaron más cuando señalaron tres rasgos esenciales en las organizaciones: el poder del trabajador, la cultura del lugar de trabajo, y la composición sexual. Respecto de los dos primeros rasgos, no se dispone de variables que puedan referirse a estas características de forma adecuada, sólo de manera aproximada podrían estar relacionadas con el *tipo de contrato*, el *tipo de trabajo* y con la variable *sexismo*. Sin embargo, sí se dispone de una variable que refleja la composición sexual en el trabajo, *entorno*, que, en contra de lo manifestado por estos autores, no tiene relación con el acoso sexual en este análisis.¹⁸

¹⁸ Hemos podido comprobar que no se presenta significación entre la variable *entorno* y las variables dependientes mediante la técnica *logit*, puesto que la técnica *firthlogit* no nos permitía el uso de esta variable en el modelo.

Sobre este aspecto concreto han trabajado los modelos teóricos organizativos. En concreto, determinados estudios muestran que hay mayor incidencia del chantaje sexual cuando la proporción de hombres en el trabajo es mayor y que esta mayoría masculina supondría un aumento sobre todo en las formas físicas del acoso, como tocamientos y agresiones, entre otras. Se menciona también que las posibilidades aumentan en los entornos de trabajo feminizados, y desaparecen casi por completo en los entornos laborales mixtos feminizados (CCOO, 2000: 34). No obstante, las aportaciones de James Gruber (1998: 302-303) se centran en el contacto efectivo entre los trabajadores en sus puestos de trabajo; es decir, no es tan importante que en el sector de trabajo frecuentemente se inserten mujeres o varones, ni la consideración del trabajo en sí como “adecuado para un género”. Por ejemplo, una secretaria que trabaja en un ambiente numéricamente dominado por hombres tendrá más contacto con compañeros masculinos y, por lo tanto, más posibilidades de experimentar acoso que sus homólogas en lugares de trabajo integrados por mujeres y hombres o aquellas que trabajan rodeadas de mujeres. Los resultados de este análisis dan la razón a esta propuesta, puesto que aparece como significativa la variable *contacto efectivo* —en la que se pregunta a las mujeres con quién se relacionan en sus puestos de trabajo— frente a otras que no lo son, como *entorno* —que refleja el porcentaje de mujeres y hombres en el lugar de trabajo— o *segregación* —que tiene en cuenta si el trabajo puede considerarse como feminizado, integrado u ocupación tradicionalmente masculina—, que en los resultados aparece con muy poca significación.

Es más, si bien estos autores consideraban que el entorno laboral influía en el tipo de acoso que se podía experimentar, nuestros resultados van más allá y muestran que las condiciones personales también suponen un tipo u otro de acoso. El caso más interesante sería la nacionalidad en relación con el chantaje sexual, lo que confirmaría la hipótesis principal de los modelos multidimensionales que afirman que las mujeres de las minorías experimentan más acoso. En este sentido, Krystle Woods *et al.* (2009: 68) manifiestan que en Estados Unidos ha sido suficientemente demostrado empíricamente que, en concreto, el colectivo de mujeres negras sufre más acoso físico y los tipos más graves de acoso sexual —como la atención sexual no deseada y el chantaje sexual—, que las mujeres blancas. Para el caso de España podría confirmarse esa hipótesis, puesto que se aprecia relación entre la nacionalidad y el chantaje sexual, que suele considerarse como una violencia más intensa que el acoso ambiental.

CONCLUSIONES

El objetivo principal de este trabajo era conocer las diferencias en la comisión del acoso sexual por la influencia de determinadas circunstancias personales de las mujeres o respecto de factores relacionados con las características del puesto de trabajo. El hecho de localizar posibles factores estresantes, al relacionarlos con las teorías que los proponen, permite además ser conscientes de qué modelos explican mejor el acoso sexual en España.

En primer lugar —y pese a que no se buscaba responder a esta cuestión—, una de las aportaciones más interesantes del presente trabajo estriba en la prueba empírica de que la distinción de los dos tipos de acoso mencionados tiene interés no sólo a nivel teórico sino práctico. Como se ha podido observar, los perfiles de las mujeres que sufren acoso ambiental y chantaje sexual difieren, lo que sugiere que estos fenómenos dependen de circunstancias personales y condiciones laborales distintas. Es más, las variables que inciden de forma significativa en un tipo y en otro son totalmente diferentes: las variables personales afectan más en el caso del *acoso ambiental*, y sucede a la inversa cuando se analiza el *chantaje sexual*, puesto que parecen incidir las variables laborales en mayor medida.

En segundo lugar, se ha detectado que el *acoso sexual ambiental* se encuentra más relacionado con las características personales de las mujeres. Se ha tratado de explicar este resultado atendiendo a que cuestiones como la edad, el ser soltera y la no tenencia de hijos pueden aumentar el interés por parte del acosador o la permisividad hacia estas conductas en el entorno laboral, entre otras.

En tercer lugar, se ha observado que el *chantaje sexual* se relaciona con las características del entorno laboral en su conjunto. Este resultado es similar al obtenido por estudios anteriores, realizados principalmente en la línea de los modelos organizativos, que mantenían que las características de la organización son cruciales y determinan si se producirá un tipo u otro de acoso.

En cuarto lugar, cabe destacar que pese a que en los estudios sobre acoso sexual se haya observado tradicionalmente la relación con las variables que denominamos *laborales*, en este trabajo se da un paso más. Esto es así porque se añade un nuevo conjunto de variables, las *personales*, y se comprueba que también determina el tipo de acoso que se produce. Así, influye más en el tipo de acoso ambiental la tenencia o no de hijos y el

nivel de estudios, frente al tipo de chantaje sexual en el que se encuentra significación respecto de la nacionalidad.

En quinto lugar, este trabajo permite confirmar algunas argumentaciones teóricas propias de los modelos multidimensionales para el caso de España. En concreto, los autores de esta línea teórica consideran que los grupos minoritarios tendrán más posibilidades de sufrir acoso sexual, y especialmente las formas más gravosas de este tipo de violencia. Los resultados muestran que la nacionalidad es una variable con significación en relación con el *chantaje sexual*. Este tipo de acoso suele considerarse como una violencia más intensa que el *acoso ambiental*, por lo que se puede concluir que la nacionalidad es un factor estresante o precipitante que aumenta las posibilidades de sufrir chantaje sexual también en España.

No obstante, la afirmación que se realiza sobre la aplicación de los modelos multidimensionales al caso español debe ser matizada. Los modelos multidimensionales se refieren a minorías y consideran, además de la nacionalidad, otros aspectos como la *raza*, la *orientación sexual* o la discapacidad. Por supuesto, sería interesante poder incluir en el presente modelo las variables *raza* y *orientación sexual*, lo que además permitiría explicar mejor si se confirman o refutan las hipótesis del modelo multidimensional, pero en la base de datos utilizada no se realizan preguntas relacionadas con estas cuestiones. Por este motivo, no podemos dar luz respecto a la incidencia del acoso en otros colectivos que analizan los modelos teóricos multidimensionales, y queda limitada la comprobación de los mismos al colectivo de extranjeras frente a las nacionales.

BIBLIOGRAFÍA

- ALDERETE, Ana María (2006). "Fundamentos del análisis de regresión logística en la investigación psicológica". *Evaluar* 6: 52-67.
- ALEMANI, Carmen, Verónica Luc y Carmen Mozo González (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- BAKER, Carrie (2007). "The emergence of organized feminist resistance to sexual harassment in the United States in the 1970's". *Journal of Women's History* 19 (3): 161-184.
- BERDAHL, Jennifer, y Celia Moore (2006). "Workplace harassment: Double jeopardy for minority women". *Journal of Applied Psychology* 91 (2): 426-236.

- BERGMAN, Mindy, y Jaime Henning (2008). "Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald *et al.* (1994)". *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (2):152-167.
- BUCHANAN, Nicole, y Alayne Ormerod (2002). "Racialized sexual harassment in the lives of African American women". *Women & Therapy* 25 (3/4): 105-124.
- CALLE FUENTES, Mercedes, Carmen González Romero y Juan Núñez Triguero (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Largo Caballero.
- CENTRO DE INVESTIGACIONES SOCIOLÓGICAS (CIS) (2001). "El acoso sexual a las mujeres en el trabajo". *Estudio* 2422.
- CHAMBERLAIN, Lindsey Joyce, Martha Crowley, Daniel Tope y Randy Hodson (2008). "Sexual harassment in organizational context". *Work and Occupations* 35 (3): 262-295.
- COMISIONES OBRERAS (CCOO) (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición.
- CORTINA, Lilia, y Arzu Wasti (2005). "Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures". *Journal of Applied Psychology* 90 (1): 12-192.
- DE COSTER, Stacy, Sara Beth Estes y Charles W. Mueller (1999) "Routine activities and sexual harassment in the workplace". *Work and Occupations* 26 (2): 1-49.
- DÍAZ DESCALZO, María Carmen (2004). "El acoso sexual en el trabajo". En *Mujer y trabajo*, compilado por Esther Ruiz Pérez, 179-205. Albacete: Bomarzo.
- FITZGERALD, Louise, y Nicole Buchanan (2008). "Effects of racial and sexual harassment on work and the psychological well-being of African American women". *Journal of Occupational Health Psychology* 13 (2): 137-151.
- FITZGERALD, Louise, Charles Fritz Drasgow, Michele Hulin, Gelfand Magley y Vicki Magley (1997). "Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model". *Journal of Applied Psychology* 82 (4): 578-589.

- GUTER, Barbara, y Bruce Morasch (1982). "Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work". *Journal of Social Issues* 38 (4): 55-74.
- GRUBER, James (1998). "The impact of male work environments and organizational policies on women's experiences of sexual harassment". *Gender & Society* 12 (3): 301-320.
- IBÁÑEZ PASCUAL, Marta (2008). "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 123: 87-122.
- INMARK ESTUDIOS Y ESTRATEGIAS (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/Secretaría General de Políticas de Igualdad/Instituto de la Mujer.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2012). "Introducción a la CNO-11" (en línea). Disponible en <http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf>.
- KING, Gary, y Langche Zeng (2001). "Logistic regression in rare events data". *Political Analysis* 9 (2): 137-163.
- LEE, Deborah (2000). "Hegemonic masculinity and male feminisation: The sexual harassment of men at work". *Journal of Gender Studies* 9 (2): 141-155.
- LEY ORGÁNICA 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- MACKINNON, Catharine A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- MCDONALD, Paula (2012). "Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature". *International Journal of Management Reviews* 14: 1-17.
- MEJÍAS GARCÍA, Ana María (2001). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Unión General de Trabajadores-Mujer.
- O'DONOHUE, William, Kala Downs y Elisabeth Yeater (1998). "Sexual harassment: A review of the literature". *Aggression and Violent Behavior* 3 (2): 111-128.

- O'HARE, Elisabeth, y William O'Donohue (1998). "Sexual harassment: Identifying risk factors". *Archives of Sexual Behavior* 27 (6): 561-576.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2007). "Acoso sexual en el lugar de trabajo". Hoja de datos.
- PERNAS, Begoña, y Juan Andrés Ligeró (2003). "Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo". En *Sociología de la sexualidad*, compilado por Raquel Osborne y Óscar Guasch, 126-158. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI Editores.
- PERNAS, Begoña, Marta Román, Josefina Olza y María Naredo (2000). *La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- PÉREZ, Jesús, y Tomás Sancho (1999). "Acoso sexual en el trabajo". Nota técnica de prevención sobre acoso sexual 507, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_507.pdf>.
- PRYOR, John B., Christine M. LaVite y Lynnette M. Stoller (1993). "A social psychological analysis of sexual harassment: The Person/Situation Interaction". *Journal of Vocational Behavior* 42: 68-83.
- REQUENA SANTOS, Félix (2005). *La estructura ocupacional española: un análisis de la encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- ROSPENDA, Kathleen, y Judith Richman (2004). "The factor structure of generalized workplace harassment". *Violence and Victims* 19 (2): 221-238.
- SÁNCHEZ DE LARA, Cruz, y Enriqueta Chicano (2010). *Del acoso sexual. Aspectos penales*. Pamplona: Thomson Reuters/Aranzadi.
- SECRETARÍA CONFEDERAL DE LA MUJER DE COMISIONES OBRERAS (2009). *La acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.
- SHUPE, Ellen, Lilia Cortina, Alexandra Ramos, Louise Fitzgerald y Jan Salisbury (2002). "The incidence and outcomes of sexual harassment

- among Hispanic and Non-Hispanic white women: A comparison across levels of cultural affiliation". *Psychology of Women* 26: 298-308.
- SOKOLOFF, Natalie, e Ida Dupont (2005). "Domestic violence at the intersections of race, class, and gender". *Violence against Women* 11 (1): 38-64.
- STOCKDALE, Margaret S. (2005). "The sexual harassment of men: Articulating the approach-rejection theory of sexual harassment". En *In the Company of Men: Male Dominance and Sexual Harassment*, compilado por James Gruber y Phoebe Morgan, 117-143. Pennsylvania: North-eastern University Press.
- TANGRI, Sandra, Martha Burt y Leonor Johnson (1982). "Sexual harassment at work: Three explanatory models". *Journal of Social Issues* 38 (4): 33-54.
- TORNS, Teresa, Vicente Borrás y Alfonso Romero (2000). "El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal". En *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género. Materiales para la reflexión*, compilado por Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, 95-114. Madrid: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras.
- UGGEN, Christopher, y Ami Blackstone (2004). "Sexual harassment as a gendered expression of power". *American Sociological Review* 69 (1): 64-92.
- WELSH, Sandy (1999). "Gender and sexual harassment". *Annual Review of Sociology* 25: 169-190.
- WOODS, Krystle, Nicole Buchanan e Isis Settles (2009). "Sexual harassment across the color line: Experiences and outcomes of cross-versus intraracial sexual harassment among black women". *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology* 15 (1): 67-76.

Recibido: 3 de abril de 2014

Aceptado: 13 de abril de 2015