



ESTUDIO SOBRE ACOSO SEXUAL EN EL CSIC

E1902



Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA)
Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)
Enero 2020

| | | | | | |
|----|--|---------|------|---|---------|
| 1. | INTRODUCCIÓN | pág. 4 | 5. | ACOSO SEXUAL EN EL CSIC | pág. 23 |
| 2. | MARCO TEÓRICO | pág. 5 | 5.1. | Acoso declarado o reconocido | pág. 24 |
| | 2.1. Concepto de acoso sexual | pág. 7 | 5.2. | Acoso técnico | pág. 26 |
| | 2.2. Marco jurídico | pág. 9 | | a) Tipos de acoso según grado | |
| | 2.3. Estudios más importantes en España | pág. 10 | | - Acoso leve | pág. 28 |
| | | | | - Acoso grave | pág. 31 |
| | | | | - Acoso muy grave | pág. 33 |
| 3. | METODOLOGÍA | pág. 12 | | b) Relación entre las situaciones de acoso | pág. 35 |
| | 3.1. Material y métodos | pág. 13 | | c) Gap perceptivo | pág. 36 |
| | 3.2. Perfil de la población entrevistada | pág. 14 | 5.3. | Reacciones y resultado ante el acoso sexual | pág. 37 |
| 4. | CLIMA LABORAL EN EL CSIC | pág. 18 | 5.4. | Acoso referido o conocido | pág. 41 |
| | 4.1. Descripción del ambiente general del centro | pág. 19 | 6. | PERCEPCIONES Y ESTEREOTIPOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL | pág. 43 |
| | 4.2. Situación particular del personal | pág. 20 | 7. | RESUMEN | pág. 47 |
| | | | 8. | CONCLUSIONES | pág. 51 |
| | | | 9. | BIBLIOGRAFIA | pág. 54 |

La promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituyen una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de ámbito estatal, recogidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta visión tiene efecto, como no puede ser de otra forma, a las normas que regulan el personal que presta servicio en la Administración General del Estado y en concreto en la Agencia Estatal CSIC.

El CSIC ha sido una de las instituciones pioneras en el desarrollo de actuaciones en políticas de igualdad de género. En concreto, la Comisión Delegada del Igualdad del CSIC tiene como uno de sus objetivos elaborar informes sobre los planes de igualdad que se lleven a cabo en la institución. Y entre las

medidas que se consideran “situaciones de especial protección” están las actuaciones de vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre violencia de género, que incluye la evaluación del funcionamiento del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas como el derecho a la libertad sexual, a la dignidad, a la intimidad y a la no discriminación por razón de sexo y a la salud y la seguridad en el trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres indica en su artículo 7 que constituye acoso “cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

El acoso sexual en el ámbito laboral es un problema con graves consecuencias para la persona acosada, para la organización laboral y para la sociedad en general, y por tanto, requiere de acciones que prevengan y erradiquen estas conductas. Pero es difícil desarrollar actuaciones efectivas sobre un fenómeno cuya magnitud y características concretas son poco conocidas. Es esto lo que motiva que desde la Comisión de Igualdad se encargue un estudio empírico que sirva de base para realizar una evaluación de esta problemática en el entorno laboral CSIC.

Para ello se ha contado con la colaboración del IESA/CSIC, centro con experiencia acreditada en investigación social aplicada al

análisis o evaluación de políticas públicas.

Con todo ello, el objetivo general del estudio es conocer si en el entorno laboral del CSIC se producen o han producido situaciones de acoso sexual, tanto chantaje sexual como acoso ambiental, así como conocer la percepción que sobre el acoso en el CSIC tienen los trabajadores del organismo.

Equality





SEXUAL HARASSMENT

Como indica el grupo de investigación dirigido por Bosch (2009) el concepto de acoso sexual (sexual harassment) fue empleado de forma pionera en Estados Unidos por la Universidad de Cornell, dentro del contexto de los estudios feministas, orientados en esta ocasión al análisis de los comportamientos de género en el entorno laboral y las relaciones de poder asociadas a los mismos (Dourambeis, 1997, Pernas et al., 2000, Wise y Stanley, 1992). Supuso definir el acoso sexual como problema social por primera vez (Pérez, 2012; Calle et al., 1988).

Su estudio se fue generalizando en la década de los 80 y, posteriormente, tomará relevancia al ser incluido en la agenda de las principales organizaciones internacionales en el marco de los estudios de violencia contra las mujeres. Ejemplo de ello es que la Organización Mundial del Trabajo elaboró un instrumento de protección contra el acoso sexual, definiéndolo como un problema de seguridad y salud en el trabajo (OIT, 1998, 2007). Además, lo calificó

como una “manifestación de discriminación basada en el género” (Larrea, 2018).

La Comisión Europea recogió el testigo al traer la preocupación del acoso sexual al ámbito europeo, encargando el Informe Rubestein (CE, 1987). A partir de aquí comienza la labor legislativa en la materia, en la que Europa define el acoso sexual con una doble perspectiva, incluyendo tanto lo que se conoce como chantaje sexual como el acoso ambiental (OIT, 2007).

La diferencia fundamental entre ambos conceptos, chantaje sexual y acoso ambiental, se basa en el poder que ejerce la persona acosadora sobre la persona acosada. En este sentido, desde distintas perspectivas teóricas se ha puesto el acento en las relaciones de poder que subyacen tras los comportamientos de acoso sexual, sean estos llevados a cabo por superiores jerárquicos de la organización o no, ya que en el segundo caso se estaría reflejando una relación de poder de género (Pernas et al., 2000, Alemany et al., 2001).

También se pone de manifiesto, por numerosos autores, la intrínseca violencia que suponen los comportamientos de acoso sexual, que, al ser dirigidos principalmente contra las mujeres, suponen otra forma

de violencia contra ellas (Gil et al, 2012). Así, aunque los hombres también son objeto de acoso sexual, en todos los estudios e investigaciones sobre el tema es patente que las mujeres son las principales víctimas de estos comportamientos, y que por tanto, no debe tomarse este fenómeno como un elemento neutral (Bosch, 2009) o exento de connotaciones de género, siendo considerada por la ONU como una forma de violencia contra las mujeres (ONU, 2006).

Con el objetivo de entender el fenómeno, el acoso sexual ha sido objeto de análisis desde distintas disciplinas y **modelos teóricos**. Estos han sido recogidos por varios autores (Calle et al., 1988; Pina et al., 2009), que resumen las principales aportaciones o teorías de cada uno de estos modelos explicativos. Los repasamos brevemente:

- a) La **teoría sociocultural** pone el foco de interés en el contexto social y político que genera el acoso, en torno a la desigualdad de género existente en la sociedad patriarcal que trasciende al entorno laboral. El origen de esta teoría es el movimiento feminista (McKinnon, 1979; Wise y Stanley, 1992; Stockdale, 1993).

- b) La **teoría organizacional** incide en el papel protagonista de la estructura de las organizaciones empresariales y laborales que tienen estructuras de poder jerárquico que condicionan las situaciones de acoso sexual. Desde esta perspectiva el género no tendría poder explicativo, y las diferencias en este aspecto se producen por la desigual distribución del poder en la organización entre hombres y mujeres, considerando esta situación un elemento circunstancial (Gruber, 1992; Cleveland y Kerst, 1993).
- c) La **teoría de la extensión de roles sexuales** considera que el entorno laboral es un reflejo de las creencias y expectativas individuales de la persona acosadora que lleva consigo desde el entorno privado al empresarial (Gutek et al., 1985; Gutek y Done, 2001).
- d) La **teoría biológico natural** incide en las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que hace que estos tengan mayor predisposición hacia conductas de acoso sexual (Browne, 1997; Studd y Gatiker, 1991).

- e) La **teoría de los cuatro factores** trata de aglutinar algunos elementos de las teorías anteriores enlazando condiciones individuales, de poder y de la organización, sociales y del entorno (O'Hare y O'Donahue, 1998).

Los modelos explicativos son fundamentales a la hora de plantear soluciones al problema ya que ponen el acento sobre distintos elementos. Así, si suscribimos la teoría biológico natural poco o nada se podrá hacer contra la naturaleza, mas si nos decantamos por la teoría organizacional, serán las estructuras de la organización las que deban entrar en el debate que trate de eliminar o minimizar los casos de acoso sexual. Desde la sociología y especialmente desde la teoría feminista los cambios son más complejos ya que tienen en cuenta elementos individuales, de las organizaciones y sociales, y abogan por un cambio social y político que trate de disminuir las desigualdades de género como medio para luchar contra el acoso sexual en el entorno laboral.

En suma, tras lo simplemente esbozado es fácil sostener que el acoso sexual es un tema complejo debido a su naturaleza, en la que la percepción de la víctima es un elemento importante del mismo, así como las

relaciones de poder, el entorno en el que se producen, los roles de género, la estructura de la organización laboral, etc. Esto hace que no exista una única definición de acoso, lo que ha llevado a distintas interpretaciones y formas diversas de medir el fenómeno.

Antes de presentar los datos que se han obtenido en el estudio, se ha realizado un breve repaso sobre qué se entiende por acoso sexual, cuál es la definición que rige nuestro ordenamiento jurídico, y bajo que premisas se trata de investigar científicamente.

Para este objetivo se presentará a continuación un apartado con la conceptualización de acoso que ha servido de base para la elaboración del estudio de acoso sexual en el CSIC, indicando también cuál es el marco jurídico en el que nos encontramos en este momento en España, qué han dicho al respecto los organismos de investigación y el CSIC en concreto, y por último se presentará un breve resumen de los estudios más importantes publicados en España sobre este tema.



En el ámbito académico existen muchas definiciones de acoso sexual, y la naturaleza diferente de cada una de ellas hace que sea difícil comparar resultados en diferentes estudios que se realizan con metodologías y concepciones desiguales. Se podría decir que no existe consenso, al menos a nivel académico, sobre la delimitación de lo que es y no es acoso sexual (Pérez, 2012).

El estudio de Pérez (2012) recoge en un cuadro resumen las definiciones más significativas desde el año 1974 hasta el año 2007. La primera definición la aportan las teóricas feministas en el año 1974 que consideran acoso sexual aquella *“conducta intrusiva o indeseada de los hombres sobre las mujeres en el escenario laboral”* (Dourambeis, 1997). Posteriormente, en 1979 MacKinnon incorpora la relación de poder desigual en la ecuación (Mackinnon, 1979). En la década de los 80 el Informe Michael Rubenstein define el acoso como *“toda conducta verbal o física de naturaleza sexual cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima”*.

Según la OIT (1995, 1997) para que haya acoso sexual deben darse tres elementos: 1) un comportamiento de carácter sexual; 2) que sea no deseado; y 3) que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo.

A partir de aquí hay que dirigir la mirada a las diferentes legislaciones, europeas y nacionales, que serán las encargadas de definir jurídicamente qué se entiende por acoso sexual, convirtiéndose en un elemento jurídico, no por ello exento de inseguridad, ya que existe una falta de concreción legislativa sobre qué comportamientos son considerados como acoso sexual y cuáles no (De Vicente, 2007).

El Código Penal de 2003 primero, y la Ley de igualdad del año 2007 después (LO 3/2007) marcaran la definición de este fenómeno. Así la LO 3/2007 en su artículo 7 define el acoso sexual como *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o producto el efecto de atentar la dignidad de una persona, en particular*

cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Uno de los principales problemas que tiene la investigación sobre acoso sexual es que en su definición y conceptualización se incluye como algo fundamental el carácter subjetivo del término, que supone que para que exista acoso la persona víctima del mismo, debe percibir esa conducta de forma hostil. Es decir, lo que para una persona puede constituir un comportamiento de acoso, para otra puede ser simplemente una broma o una situación “normal” en un contexto, en mayor o menor medida, “sexualizado” del entorno laboral.

Para tratar de aclarar el concepto recurrimos a lo que según Pérez (2012) son los **elementos estructurales** del mismo que están formados por 1) los sujetos que están implicados, 2) las conductas, y 3) la percepción.

En cuanto al primer elemento, los **sujetos** que son susceptibles de ser acosados, hay diversas posiciones. En

algunas definiciones sólo las mujeres pueden sufrir acoso. Para otras investigaciones, entre las que nos encontramos, el acoso puede ser dirigido tanto hacia mujeres como hacia hombres, lo cual no implica que no exista una situación asimétrica en el acoso sexual. En este sentido suscribimos la matización que realizan Wise y Stanley (1992) que alertan sobre la neutralización de un fenómeno que afecta fundamentalmente a las mujeres, y que es *“una manifestación más de la violencia contra las mujeres”*, en un entorno, el laboral, donde además no hay igualdad real entre ambos sexos, y donde este hecho es un elemento más de la desigualdad existente en el mercado laboral.

También hay diferencias entre diversas tesis que indican que debe existir una relación jerárquica y de poder entre la víctima de acoso y la persona acosadora, mientras que otras teorías indican que dicho componente no es necesario para que exista acoso sexual en el entorno laboral.

Esto conlleva que existan diferencias en la definición de acoso sexual según se entienda que debe conllevar una situación de poder jerárquico, que implique que la persona acosada siente que su trabajo depende de su actitud ante dicho acoso, o se considere que no es necesaria esta relación de poder, por cuanto ya se produce dicho poder jerárquico en las relaciones de género, expresión del patriarcado del mundo laboral (Bosch, 2009).

En este sentido, se suele diferenciar entre chantaje sexual y acoso ambiental. El primero, el chantaje sexual se produce cuando el acoso tiene consecuencias directas en el trabajo de la persona, sobre su empleo y condiciones laborales (Calle et al., 1988), y suele ser ejercido por alguien con poder superior jerárquico, ya que sus decisiones pueden afectar a las condiciones de trabajo de la víctima (Bosch, 2009); mientras que el segundo, el acoso ambiental, se centra en el ambiente general de la organización, que se define como humillante, hostil e

intimidatorio, por las actitudes de acoso, pero sin afectar directamente a su condición laboral (Gea 21, 2000), ya que puede ser ejercido tanto por superiores jerárquicos como por personal de igual o nivel inferior, clientes, etc. Las diferencias entre chantaje sexual y acoso ambiental suponen definiciones muy diversas, en las que a veces no es fácil diferenciar entre conductas sexistas y acoso sexual, por lo que dependiendo de la conducta que se considere como acoso, los datos recabados en cada investigación serán diferentes.

El segundo elemento, las conductas susceptibles de ser consideradas acoso sexual, también es objeto de amplio debate. En este sentido distintos estudios han elaborado diferentes listados, unos más restrictivos y otros más amplios, que tratan de recoger las principales situaciones susceptibles de ser acoso sexual. Porque además, como se ha señalado, a la delimitación de los comportamientos hay que añadir otra dificultad, el carácter subjetivo del acoso, que depende fundamentalmente

de la percepción de la persona acosada (Fitzgerald, 1993). Dependiendo del conjunto de conductas que se consideren, los datos sobre este fenómeno serán muy diferentes, siendo difícil la comparación entre distintos estudios realizados con diversa metodología.

De forma habitual se diferencia entre acoso declarado, es decir, las personas que declaran haber sido objeto de acoso y el acoso técnico, el número de personas que manifiestan haber experimentado alguna situación del catálogo, independientemente de que lo etiqueten como acoso o no.

El tercer elemento es la **percepción**, y es el que más consenso aglutina. Supone la necesidad de que la persona que sufre el acoso lo perciba como una conducta indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptable o no buscada. Sin esta percepción estaríamos analizando contextos sexualizados en el ámbito laboral, que inevitablemente están muy relacionados con el acoso sexual, pero

que no deben confundirse con este. De esta forma, este tercer elemento permea los dos anteriores y es la referencia para la definición de acoso sexual laboral.

Por último, señalar que la definición de acoso sexual que recoge el CSIC en sus protocolos de actuación es: *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Por su lado se define el acoso por razón de sexo como *“cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*. Con esta definición se pone el acento en la consecuencia, sea buscada o no, de crear un entorno laboral hostil.



La Constitución Española, en su artículo 14 estipula que *“somos iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

No obstante, quizás la primera norma que es necesario mencionar sobre acoso sexual es el Código Penal de 1995, que incorporó un capítulo dedicado a los delitos contra la libertad sexual, incluyendo el acoso sexual entre otros comportamientos objeto de sanción. Así, en su artículo 184 tipifica el delito de acoso sexual definiéndolo como *“el que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual”*. Esta legislación viene a recoger los contenidos de la Directiva 2002/73/CE sobre acoso y chantaje sexual.

En el ámbito estatal, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres constituye el marco bajo el que se trata de conseguir la igualdad de trato entre hombres y mujeres y especifica en su artículo 7 lo que se entiende por acoso sexual:

“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Esta definición, que es la que se recoge en la mayor parte de los estudios posteriores sobre acoso sexual, identifica tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental, y como dato importante, elimina la consideración de que los comportamientos deben ser no deseados, introduciendo que dicho comportamiento atente contra la dignidad de la persona.

Esta misma ley de 2007 establece una serie de protocolos y actuaciones en pos de prevenir las situaciones de acoso sexual, y entre ellas insta a las empresas a establecer protocolos de actuación.

Por su lado, la Comunicación de la Comisión Europea en 2012 sobre el Espacio Europeo de Investigación (ERA) indicó como una de sus prioridades alcanzar la igualdad de género y la inclusión del género en los contenidos de la investigación.

Desde la Administración General del Estado (AGE) se han ido desarrollando normativas relativas a la igualdad

entre mujeres y hombres. En el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015 se establece como normas del empleado público el *“respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral”*. De igual forma, primero en el III Convenio colectivo y posteriormente en el IV Convenio colectivo único para el personal de la AGE, del año 2019, se establece el principio de igualdad y de promoción de un trato y oportunidades igualitarias para todo el personal de la Administración General del Estado, con especial protección en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Es por todo esto que desde la AGE se insta a los organismos públicos a desarrollar y aplicar las propuestas del Plan de igualdad entre mujeres y hombres.

El CSIC, siguiendo las directrices generales de la AGE, y de la propia Ley de la Ciencia de 2011, constituyó la Comisión Delegada de Igualdad entre cuyas funciones está el diagnóstico y propuesta de actuaciones en materia de igualdad del personal del CSIC.

En el año 2013 se aprobó el I Plan de igualdad entre mujeres y hombres en el CSIC al que siguió en el año 2015 el II Plan para la igualdad de mujeres y hombre en la AGE y sus organismos públicos.

- Constitución Española de 1978. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre del Código Penal. <https://www.boe.es/eli/es/lo/1995/11/23/10>
- Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>
- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Resolución 3 de noviembre de 2009, de la Dirección General del Trabajo, por la que se registra el III Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-18065>
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617>

- Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ellas. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13553
- Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones Una asociación del Espacio Europeo de Investigación reforzada en pos de la excelencia y el crecimiento. Bruselas, 17.7.2012 <https://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2012/ES/1-2012-392-ES-F1-1.Pdf>
- Resolución de la Secretaría General del CSIC por la que se adapta el protocolo de actuación frente al acoso sexual y ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, al ámbito de la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), de 19 de diciembre de 2013. [http://www.ceab.csic.es/site/wp-content/uploads/2018/11/Resoluci%C3%B3n-SGARRHH-Protocolo-de-](http://www.ceab.csic.es/site/wp-content/uploads/2018/11/Resoluci%C3%B3n-SGARRHH-Protocolo-de-actuaci%C3%B3n-frente-acoso-sexual.pdf)

[actuaci%C3%B3n-frente-acoso-sexual.pdf](http://www.ceab.csic.es/site/wp-content/uploads/2018/11/Resoluci%C3%B3n-SGARRHH-Protocolo-de-actuaci%C3%B3n-frente-acoso-sexual.pdf)

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/5/con>
- Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. <https://www.csic.es/es/el-csic/ciencia-en-igualdad/igualdad-en-el-csic>
- Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. <https://www.boe.es/boe/dias/2019/05/17/pdfs/BOE-A-2019-7414.pdf>



Las estadísticas oficiales sobre acoso sexual son escasas y sus resultados poco fiables, ya que se basan en las denuncias interpuestas y se sabe que no se suelen denunciar este tipo de delitos. Es por ello que se han realizado investigaciones, normalmente basadas en encuestas, aunque también hay estudios cualitativos con entrevistas a víctimas de acoso, que tratan de conocer la magnitud del problema y las características que lo detallan.

En nuestro país se han llevado a cabo varios estudios sobre el acoso sexual en el entorno laboral. El pionero fue el realizado por el sindicato UGT en el año 1986, aunque se circunscribía a la comunidad autónoma de Madrid, en la que se entrevistó a 772 personas (Calle et al., 1988).



Posteriormente el Instituto Valenciano de la Dona en el año 1994 realizó un estudio en el que se combinaban técnicas de análisis cualitativo y cuantitativo a 1500 mujeres trabajadoras (EMER, 1994). Por su parte, ese mismo año el CIS incluyó una pregunta sobre acoso sexual en el trabajo en una encuesta sobre la familia, en la que se entrevistó a 2500 personas, estuvieran ocupadas o no.

En el año 2000 el sindicato CCOO realizó una Encuesta de la Secretaría de la Mujer en la que se entrevistó a 1004 trabajadores, con dos submuestras, una de hombres y otra de mujeres (Pernas et al., 2000).

En 2006 el Instituto de la Mujer realizó una encuesta a 2007 mujeres y se realizó un estudio cualitativo basado en historias de vida sobre las situaciones de acoso sexual (INMARK, 2006).

A nivel europeo podemos destacar las distintas oleadas de la Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (la primera se realizó en 1990 y última en 2015), que

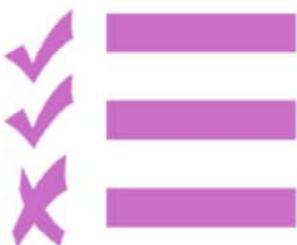
han preguntado sobre situaciones de violencia, hostigamiento o acoso moral, en el trabajo. No se trata de una encuesta sobre acoso sexual pero ofrece algunos datos que resultan interesantes para hacerse una idea general de la situación de los países participantes, que en la última oleada han sido 35, en los que, en conjunto, se entrevistó a 44.000 trabajadores y trabajadoras.

Recientemente, en el año 2013, se ha publicado un estudio realizado por Mansilla centrado en el personal trabajador de la Administración Pública, en concreto personal que se dedica a labores administrativas, con una muestra de 300 personas, un tercio de la administración local, otro tercio de la administración autonómica y el último tercio de la administración estatal (Mansilla, 2014).

La mayor parte de los estudios se han centrado en el ámbito laboral, pero también existen estudios en la esfera académica, principalmente en universidades (Kayuni, 2009; Valls, 2008).

Algunas investigaciones se centran en la discriminación laboral que supone el acoso (Mackinnon, 1979), mientras que otras se centran en las relaciones de poder entre los dos sexos (Guttek, 2001).

El principal problema que se observa es la diversidad metodológica de los estudios, lo cual hace prácticamente imposible realizar algún tipo de comparativa. Este problema no es nuevo, se lleva arrastrando desde que la Comisión Europea recomendó a los Estados Miembros que trataran de conocer la magnitud del problema de acoso sexual (Osborne, 2009). Sus resultados fueron publicados en 1999 y ya nos dejaban ver este problema metodológico: distintos periodos de referencia (un año, toda la vida laboral, último empleo,...), diferentes conductas analizadas, diversos sujetos de análisis (sólo mujeres, hombres y mujeres, solo personas ocupadas, personas activas, etc.).



CUESTIONARIO

Debido a la naturaleza de los objetivos de la investigación que consisten en medir y cuantificar la incidencia del acoso sexual en el CSIC, se ha considerado que la metodología más adecuada es la cuantitativa a través de encuesta. Al mismo tiempo teniendo en cuenta que los sujetos de análisis son una población conocida y localizable, y las características de la institución, se consideró que la herramienta más procedente era la encuesta on-line.

Con ello, se ha realizado uno de los estudios más amplios sobre este tema,

ya que, gracias a las nuevas tecnologías, no se realizó una muestra de los trabajadores del CSIC, sino que se envió a todos ellos, autoseleccionándose casi el 60% de todos los trabajadores. Es decir, hemos podido recabar la información de más de 6000 personas, con lo que contamos con uno de los estudios con mayor número de personas encuestadas, en el ámbito científico, de los que tenemos conocimiento.

Se revisaron las diferentes encuestas que analizan el acoso sexual (Larrea, 2018; Ormaza, 2013; Navarro-Guzmán et al, 2016; Preciado y Franco, 2013; Bosch et al., 2009; Fitzgerald et al., 1995) y se delimitaron las siguientes dimensiones:

a) Clima laboral. Se ha considerado pertinente incluir un pequeño bloque sobre clima laboral para analizar su relación con el acoso sexual (Ferrari et al., 2015).

b) Acoso declarado. Se pregunta directamente si la persona ha sufrido

acoso sexual en su centro de trabajo.

c) Acoso técnico. Se ha tomado la división de comportamientos considerados como acoso técnico realizada por el Instituto de la Mujer en 2006, basados en una investigación cualitativa en la cual se preguntaba a las mujeres sobre la importancia dada a dichos comportamientos. De esta forma se distingue entre:

- Acoso leve
- Acoso grave
- Acoso muy grave

d) Respuesta de la persona acosada ante los hechos. Se ha indagado sobre la actuación de la persona que ha sufrido los comportamientos antes mencionados, y cuál ha sido el resultado final (si la situación ha finalizado, sigue igual o ha empeorado).

e) Conocimiento sobre situaciones de acoso en su centro que no le afecten

directamente a la persona entrevistada, lo que se conoce como acoso referido o conocido.

f) Estereotipos y prejuicios sobre el acoso sexual laboral. Se ha indagado sobre aquellos mitos que están en el imaginario colectivo y que normalmente sirven para negar o justificar el acoso (Lonsway et al., 2008).

g) Características generales de las personas que contestan la encuesta: puesto de trabajo, relación laboral, años en el CSIC, y variables sociodemográficas, que son importantes para conocer la influencia de dichas características en las respuestas ofrecidas.

El cuestionario fue realizado por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA/CSIC), consensuado previamente, para su aplicación definitiva, con la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC.



El universo teórico han sido las 10.585 personas con relación laboral en el CSIC a fecha 24 de julio de 2019, de las que finalmente se han considerado universo real 10.563 personas que a fecha 16 de septiembre de 2019 se encontraban en activo en la institución.

En cuanto al procedimiento de encuestación, la encuesta ha tenido un carácter nominal, dirigida a cada una de las unidades que formaban el universo real (marco de referencia), mediante un cuestionario Web auto-administrado, programado en HTML5+ASP, ajustado a distintos estándares de calidad específicos en la investigación mediante encuestas (UNE ISO-20252, ICC/ESOMAR) y específicos de accesibilidad y usabilidad en formatos digitales (UNE 139503, WCAG 1.0), bajo la dirección: <http://www.encuestaclimalaboral.org/>.

Se realizaron tres intentos de contacto: una primera invitación por email con enlace nominal y directo al cuestionario Web, un primer recuerdo en la segunda semana de campo, y un segundo recuerdo en la tercera y última semana de trabajo de campo. Por su lado, se detectó un pequeño grupo de trabajadoras y trabajadores del que no se disponía de dirección email corporativa, y a estos se les enviaron cartas postales a sus centros de trabajo, en la que igualmente se les indicaba un enlace nominal al cuestionario Web.

Tanto la programación del cuestionario como el trabajo de campo (CAWI) ha sido realizado por la Unidad Técnica del Instituto de Estudios Sociales Avanzados (IESA/CSIC).

El trabajo de campo ha durado, como se ha indicado, tres semanas comprendidas entre el 16 de septiembre y el 11 de octubre de 2019.

La duración media del cuestionario ha sido de 8 minutos, y la tasa de respuesta ha supuesto un 59,5%.

$$Tasa\ respuesta = \frac{Entrev.completas}{Universo\ real} = \frac{6.284}{10.563} = 0,595$$

En cuanto a los sesgos, al no ser una muestra con selección aleatoria de las unidades que componen el universo, no se puede calcular un error muestral. Se analiza la calidad de la muestra a partir de los sesgos producidos por la colaboración o no en la investigación de los trabajadores y las trabajadoras que componen el universo real. En este sentido, la colaboración ha sido alta, pero no exenta de sesgos. Así, se ha ponderado la muestra por las variables sexo y edad, ya que se han observado sesgos en la muestra respecto a las mismas en relación con las variables de referencia. En cuanto al

sesgo por edad, se ha observado que su efecto no es lineal sino que tiene una forma ondulante (no lineal), y de ahí los grupos de edad utilizados. La variable de ponderación ajusta la muestra a la siguiente tabla de datos poblacionales:

| Tramo de edad | Hombres | Mujeres |
|-------------------|---------|---------|
| 34 años o menos | 1.395 | 1.473 |
| 35 años a 47 años | 1.409 | 1.555 |
| 48 años a 57 años | 1.557 | 1.347 |
| 58 en adelante | 1.042 | 790 |

Todos los datos que aparecen en el presente informe, a excepción de aquellos correspondientes a los análisis multivariantes (árboles de segmentación) están ponderados en base a los sesgos explicados anteriormente.

Una vez finalizado el trabajo de campo se procedió a realizar la depuración de la base de datos. Para ello se eliminaron aquellos cuestionarios que no se habían finalizado o aquellos cuyo porcentaje de respuestas sin contestar superaba los estándares mínimos.

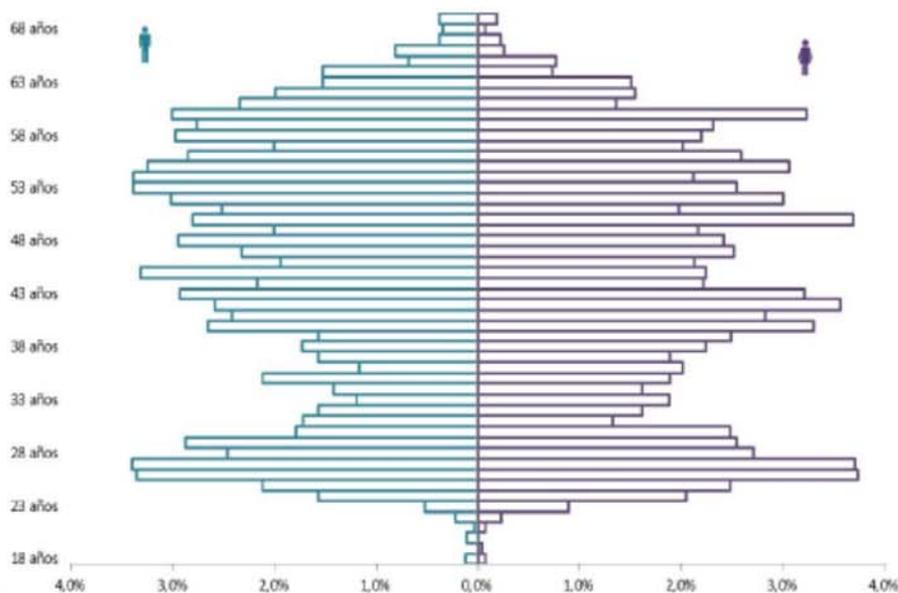


3.2. PERFIL DE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA



La encuesta se envió a todo el personal del CSIC que estuviera de alta a fecha 31 de Julio de 2019 (10.568 personas). De estas, decidieron contestar la encuesta completa 6.284 (el 59,46%). El porcentaje de hombres y mujeres que han participado ha sido muy similar, 49 y 48% respectivamente, quedando un pequeño porcentaje de personas que no han querido indicar este dato.

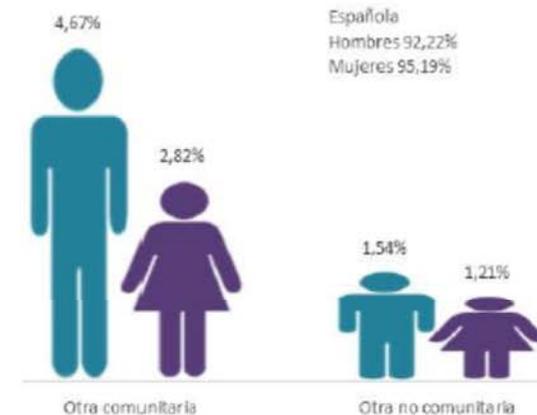
La edad media de las personas que contestan la encuesta es de 44 años, un año más en el caso de los hombres (45) y un año menos en el caso de las mujeres (43 años de media). Se observa una pirámide más gruesa en las cohortes en torno a los 50 años que en las de los 30.



La edad media no se distribuye de forma homogénea entre los diferentes puestos de trabajo dentro del CSIC. Entre el personal investigador, el de mayor edad, la media es de 52 años, mientras que la edad media menor corresponde con el personal investigador en formación pre-doctoral con 27 años.



Casi todas las personas que han contestado la encuesta son de nacionalidad española, siendo de otro país comunitario el 4,6% de los encuestados y el 2,8% de las encuestadas, y de otro país no comunitario el 1,5 y 1,2% respectivamente.



3.2. PERFIL DE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA

El 31,32% de las personas encuestadas son personal investigador (un porcentaje algo por debajo del que suponen en el CSIC según la última memoria realizada por la institución). En cuanto al personal investigador en formación, 7,8% son post-doctorales, y el 15,1% pre-doctorales, lo que supone un porcentaje superior al que representan en el organismo (11,87% sumando ambos tipos de investigador en formación). El personal de apoyo científico y técnico ha supuesto el 27,8% de la muestra, mientras que en el ámbito CSIC suponen el 42% del personal, con lo que son el colectivo donde más discrepancia se ha producido entre ambos datos. El personal de gestión ha representado el 12%, un porcentaje muy similar al que representan a nivel institucional. Por último, mencionar que hay un 5,6% de personas que no se han ubicado en ninguna de estas categorías, indicando que su puesto laboral es "otro".

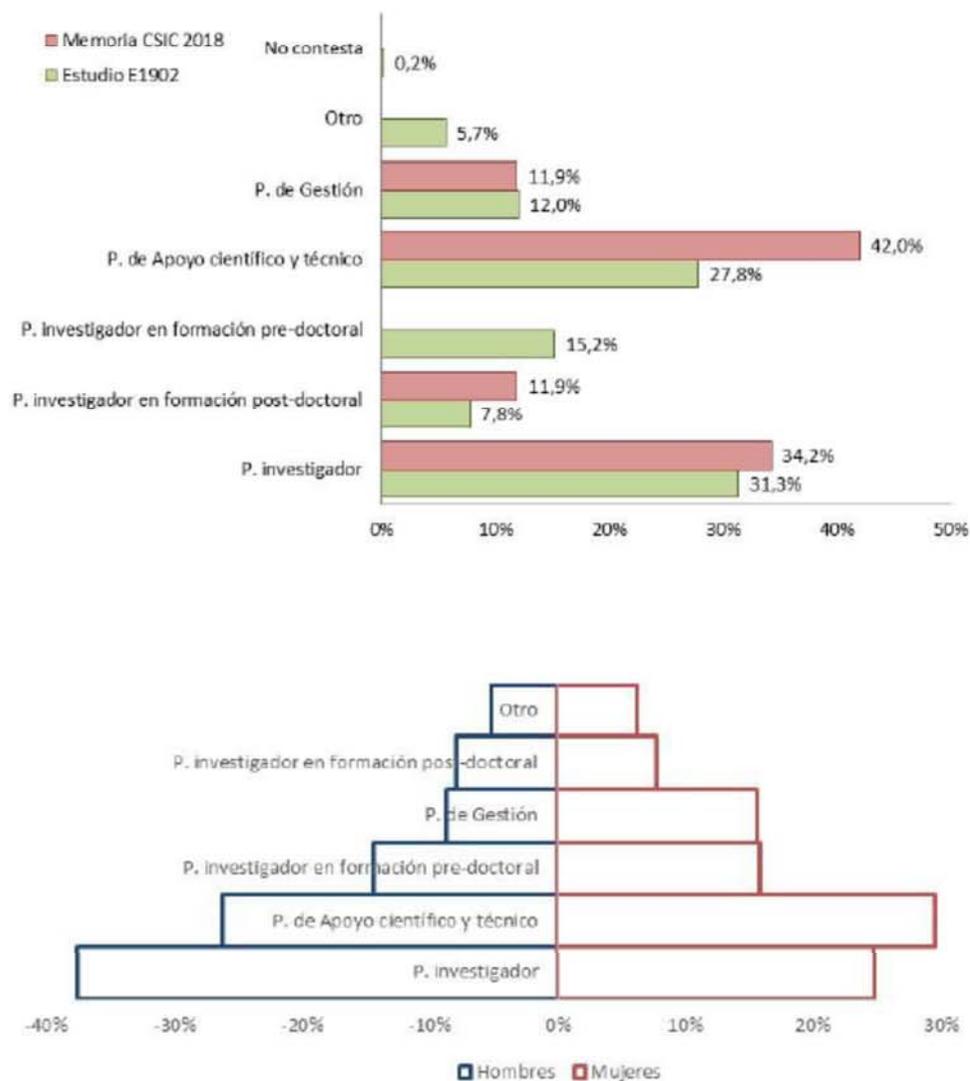
Al tratarse de una encuesta enviada a todo el personal, autoseleccionándose aquellas personas que lo han considerado oportuno, es importante destacar las diferencias

encontradas, principalmente en el caso del personal de apoyo científico y técnico, ya que es posible que afecten al sentido de algunas de las respuestas.

Como ya vienen indicando los distintos informes de la Comisión Delegada de Igualdad del CSIC, todavía existen diferencias significativas entre hombres y mujeres en el desempeño de determinados puestos de trabajo. Estas diferencias son más acentuadas en la actividad investigadora.

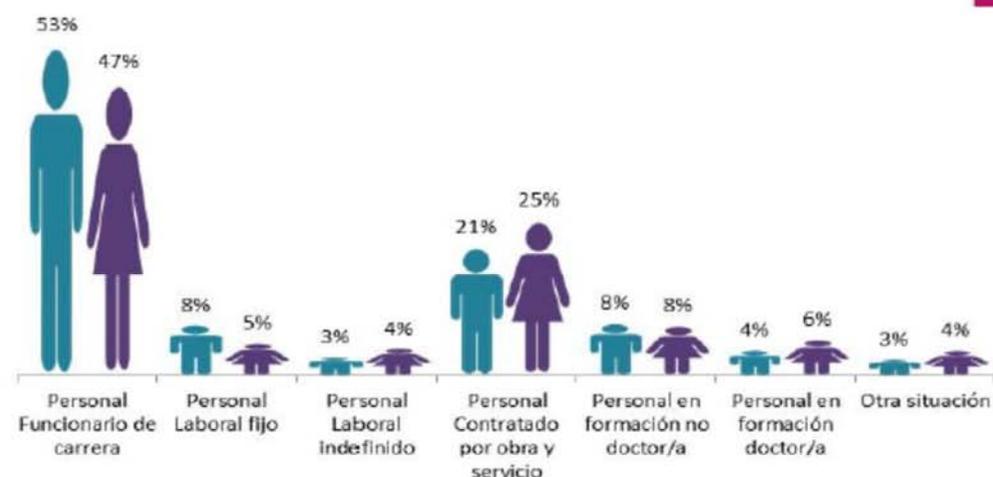
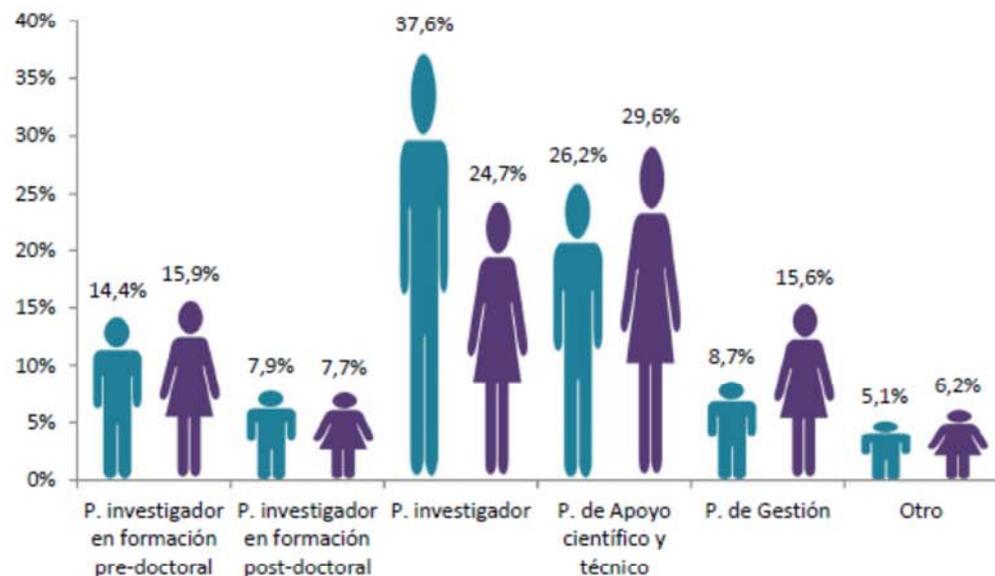
Según los datos de la memoria del CSIC en la población de investigadoras la distribución sigue un modelo piramidal puro, de base ancha y cúspide estrecha, encontrando en la base al personal técnico y de gestión, y en la cúspide el personal investigador. No ocurriría lo mismo entre los investigadores, donde la distribución es más homogénea.

Este hecho se ve reflejado, como se ha indicado, en los datos de la encuesta y puede observarse en la pirámide representada al lado.



3.2. PERFIL DE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA

Recordemos que la proporción de hombres y mujeres era muy similar entre las personas que han contestado la encuesta, la mitad las han realizado hombres y la mitad mujeres (49,7% y 48,6% respectivamente). Al igual que ocurre a nivel general, en la muestra no están igualmente representados ambos sexos, observando que en el grupo del personal investigador hay un porcentaje mayor de hombres (casi 13 puntos porcentuales más) que de mujeres, mientras en el grupo formado por el personal de gestión la situación es la opuesta, con un mayor número de mujeres (casi un 7% más) que de hombres. En general se observa que las mujeres están más presentes en aquellas labores que tienen que ver con la ejecución (escala técnica y de gestión) y menos en las tareas de decisión (escala propiamente científica).



La mayoría del personal se encuentra en una situación de estabilidad, ya sea como funcionario de carrera o como personal laboral fijo o indefinido (60,2%), mientras que el resto tienen contratos en formación o por obra y servicio, suponiendo este último caso el 23% del total. Se observan diferencias de más de 7 puntos porcentuales entre la situación laboral de hombres y mujeres, teniendo los hombres una relación laboral más estable (63,87%) o de carácter estructural, que las mujeres encuestadas (56,63%) que tienen una mayor proporción en el personal laboral temporal.

Así, con carácter general, se confirma, como ya lo hacen los datos generales del CSIC, la situación de menor estabilidad de las mujeres en el empleo en el CSIC, observándose que mientras en la plantilla fija hay más hombres que mujeres, en la de personal contratado ocurre lo contrario.

PERFIL DE LA POBLACIÓN ENTREVISTADA

- La muestra está compuesta por un 48% de mujeres y un 49% de hombres.
- La edad media es de 44 años, con un solo año de diferencia entre la edad media de hombres y mujeres.
- Mayoritariamente los y las trabajadores/as del CSIC están casados o conviven en pareja, y un tercio están solteros.
- Más del 50% viven en familia con pareja e hijos, o padres y hermanos, y sólo el 12% viven solos.
- Más del 93% son de nacionalidad española.
- Se ha entrevistado a personal de todas las categorías profesionales y puestos de trabajo, estando más representados el personal investigador, y poco representado (respecto a lo que le corresponde en la población total) el personal de apoyo científico y técnico.
- Casi el 50% de las personas entrevistadas es personal funcionario de carrera, mientras el 23% es personal contratado por obra y servicio.

| Resumen Perfil de las personas entrevistadas | | | |
|---|--------|---|--------|
| Mujer | 48,62% | Soltero/a | 32,66% |
| Hombre | 49,72% | Casado/a o Pareja de Hecho | 56,93% |
| De 18 a 30 años | 18,63% | Separado/a o Divorciado/a | 6,28% |
| De 31 a 40 años | 17,37% | Viudo/a | 0,96% |
| De 41 a 50 años | 24,61% | No contesta | 3,17% |
| De 51 a 60 años | 25,45% | P. investigador | 31,3% |
| De más de 60 años | 7,81% | P. inv. en formación post-doctoral | 7,8% |
| No contesta | 6,13% | P. inv. en formación pre-doctoral | 15,2% |
| Edad Media | 44,21 | P. de Apoyo científico y técnico | 27,8% |
| | | P. de Gestión | 12,0% |
| Vive solo/a | 12,29% | Otro | 5,7% |
| Con su pareja sin hijos | 22,72% | No contesta | 0,2% |
| Con familia (pareja y/o hijos/as, padres, hermanos) | 53,67% | Personal Funcionario de carrera | 49,9% |
| Con otras personas | 6,96% | Personal Laboral fijo | 6,7% |
| Otra situación | 1,22% | Personal Laboral indefinido | 3,6% |
| No contesta | 3,14% | Personal Contratado por obra y servicio | 22,9% |
| | | Personal en formación no doctor/a | 8,1% |
| Española | 93,12% | Personal en formación doctor/a | 4,9% |
| Otra comunitaria | 3,73% | Otra situación | 3,2% |
| Otra no comunitaria | 1,38% | No sabe | 0,4% |
| No contesta | 1,78% | No contesta | 0,2% |

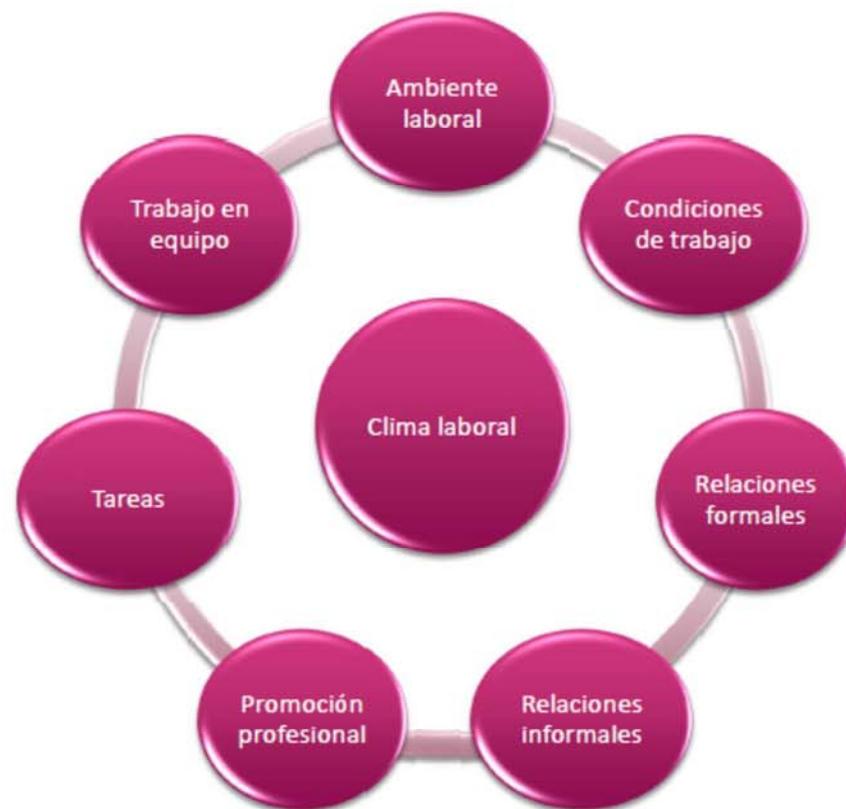
Para cualquier organización el personal es uno de sus principales recursos, pero si cabe, es aún más importante en una institución como el CSIC, en la que junto con su diversidad de centros, materias y disciplinas cuenta con un personal altamente formado y capacitado, que constituye una de sus señas de identidad.

La relación entre el clima laboral de una organización y la satisfacción manifestada por sus trabajadores es fundamental para tener profesionales motivados y orientados a los objetivos generales de la institución.

En esta investigación nos hemos centrado en el estudio de los casos de acoso sexual en el entorno laboral, algo que constituye un elemento de gran perturbación para el clima laboral, pero que no se centra en el mismo. No obstante, se ha considerado pertinente incluir un bloque de preguntas que indaguen sobre la situación personal que viven las personas trabajadoras en centros del CSIC para testar, aunque sea de forma somera, cual es el clima que se vive en los centros, y posteriormente analizar si existe relación entre dicho clima y las posibles situaciones de acoso sexual que se describan.

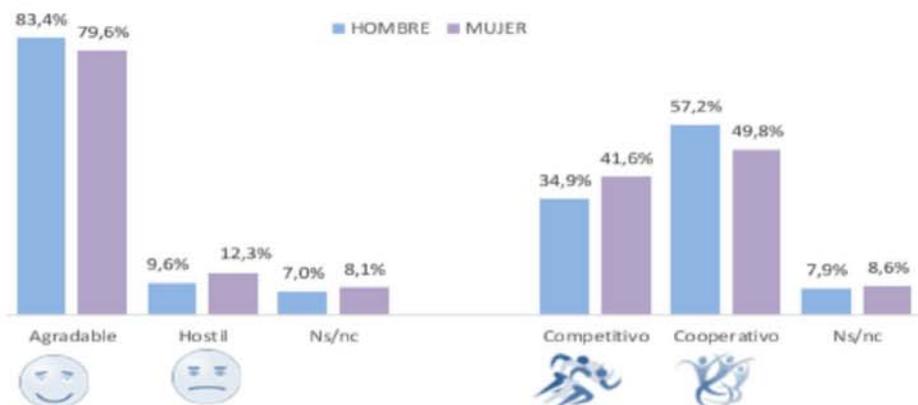
Según Mansilla (2014), el acoso sexual en una organización o institución se ve favorecido por diferentes elementos entre los que se encuentra el tipo de tareas asignados a hombres y mujeres, la discriminación sexual, el clima laboral o la valoración del trabajo. Es por esto que es importante analizar el ambiente general de los centros de trabajo del personal del CSIC.

En particular se ha preguntado al personal por su valoración general del ambiente en sus centros, por la relaciones formales e informales, el tipo de trabajo y tareas, así como por los obstáculos percibidos en su promoción profesional.



4. 1. DESCRIPCIÓN DEL AMBIENTE GENERAL DEL CENTRO

Se les pidió a las personas entrevistadas que eligieran entre dos pares de adjetivos a la hora de definir su lugar de trabajo. Uno de ellos refleja el ambiente general percibido, que se ha dicotomizado entre agradable u hostil, mientras que el segundo refleja dos formas de trabajo, competitiva o cooperativa.



Las personas encuestadas valoran mayoritariamente el ambiente de sus centros de trabajo como agradable (más del 80% así lo indican), siendo la visión positiva de los trabajadores algo más favorable que la visión de las trabajadoras, que perciben en mayor medida el ambiente de sus centros de trabajo como hostil (casi tres puntos más que sus compañeros). También es valorado el ambiente laboral como cooperativo o competitivo de forma no excesivamente diferente a nivel general (53% y 38% respectivamente), siendo en este aspecto donde más diferencias se aprecian entre hombres y mujeres, valorando ellas los centros como más competitivos que sus compañeros (6,7% de diferencia).

Podríamos definir, por tanto, el ambiente en los centros del CSIC como agradable y algo más cooperativo que competitivo.

Un elemento clave para conocer la satisfacción de las personas trabajadoras es su percepción sobre el valor de su trabajo para la institución. El 57% de las personas que trabajan en el CSIC consideran que su trabajo es valorado adecuadamente en su centro o instituto, frente a un 33% que creen que no se valora. Es interesante destacar que esta visión no es independiente de la visión que tienen las personas trabajadoras sobre el ambiente de su centro o instituto. Así, entre aquellas personas que consideran que el ambiente general de trabajo es competitivo y hostil, sube más de 19 y 45 puntos porcentuales respectivamente la percepción de que no se valora su trabajo adecuadamente.

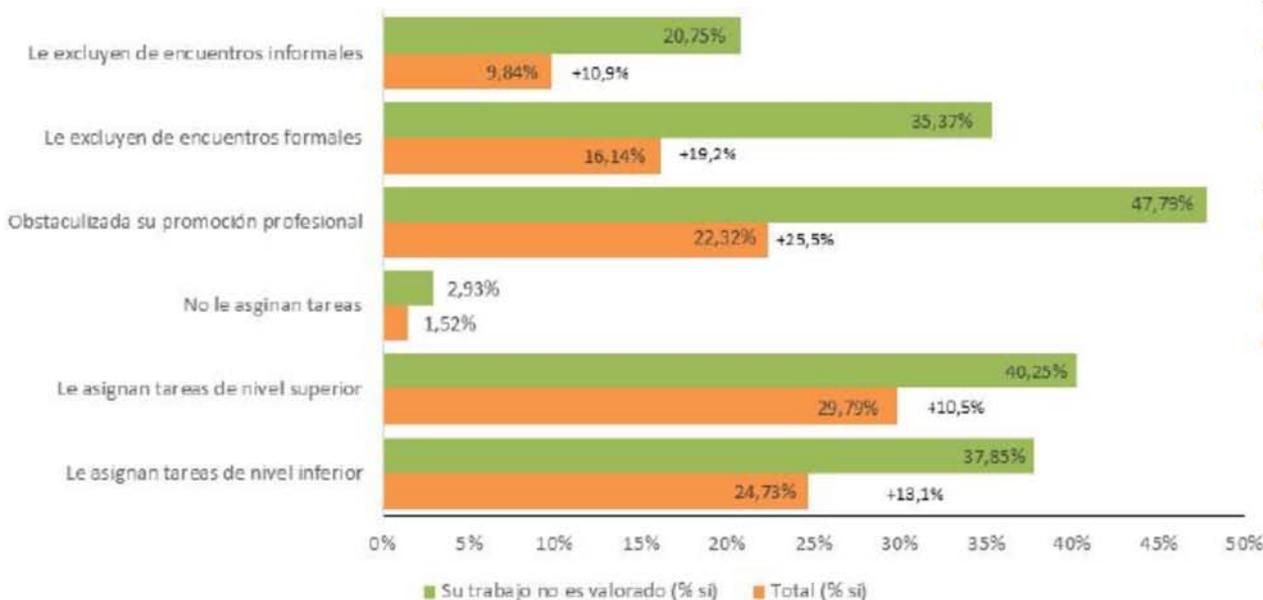
Son dos elementos claramente unidos, la visión del ambiente laboral como agradable y cooperativo hace que también se considere en mayor medida que el trabajo es valorado, o viceversa, que la persona considere que su trabajo es valorado es un indicador de que su visión de la institución es más positiva.



4. 2. SITUACIÓN PARTICULAR DEL PERSONAL

Se ha indagado sobre actuaciones que provocan generalmente malestar entre las personas que trabajan en una organización, y que crean un clima laboral poco favorable. En el siguiente gráfico se presentan los porcentajes que han contestado afirmativamente a dichas situaciones laborales (total), y este mismo porcentaje, pero entre aquellas personas que habían indicado anteriormente que su trabajo

no es valorado de forma adecuada en su centro o instituto. Como se puede observar, el aumento de las situaciones “no deseadas” entre aquellas personas que consideran que su trabajo no se valora es mayor del 10% en prácticamente todas las preguntas, siendo de hasta un 25% cuando se pregunta por la obstaculización de su promoción profesional.



A nivel general, destacar que a excepción de la no asignación de tareas, que es muy minoritaria, el personal del CSIC considera que se le asignan tareas de nivel superior o inferior a lo que le corresponde, y que su carrera profesional ha sido obstaculizada, en más del 20%. La exclusión de encuentros formales es algo menor, pero superior a la exclusión de encuentros informales.

Aunque las diferencias que expresan hombres y mujeres en estas situaciones no son muy grandes, sí que son diferencias estadísticamente significativas, indicando las mujeres, en general, mayor porcentaje en situaciones indeseadas, principalmente en cuanto a la asignación de tareas de nivel superior al que le corresponden (casi el 33% de las encuestadas lo afirman), la obstaculización de su promoción, y la exclusión de encuentros formales (con un porcentaje de más del 3% respecto a sus compañeros).

Si a esto se suma que las mujeres ocupan los puestos con menor poder de decisión, observamos un entorno más hostil para ellas, donde sienten en mayor medida que las tareas que se les asignan no corresponden con su capacidad o su nivel profesional, y que estaría enlazado con la visión de los centros de forma menos amable, y más competitiva.



Respecto a las situaciones anteriormente descritas, se encuentran diferencias muy importantes según el puesto de trabajo que ocupa la persona en su centro. En la tabla se observan los porcentajes de respuesta afirmativa a las situaciones mencionadas para cada uno de los colectivos del CSIC, y entre paréntesis se incluye la diferencia con el valor general. Se observa que entre el personal investigador, sólo se encuentran por encima de la media, y tan solo dos puntos por encima, la exclusión de encuentros informales y la obstaculización de su promoción profesional. No ocurre lo mismo entre el personal de apoyo científico y técnico y el personal de gestión, en los que se puede observar como en la mayor parte de las situaciones (a excepción de los encuentros informales) puntúan muy por encima de la media. Destacar la asignación de tareas de nivel superior al que le corresponderían, que mencionan el 43 y 46% del personal de estos puestos.



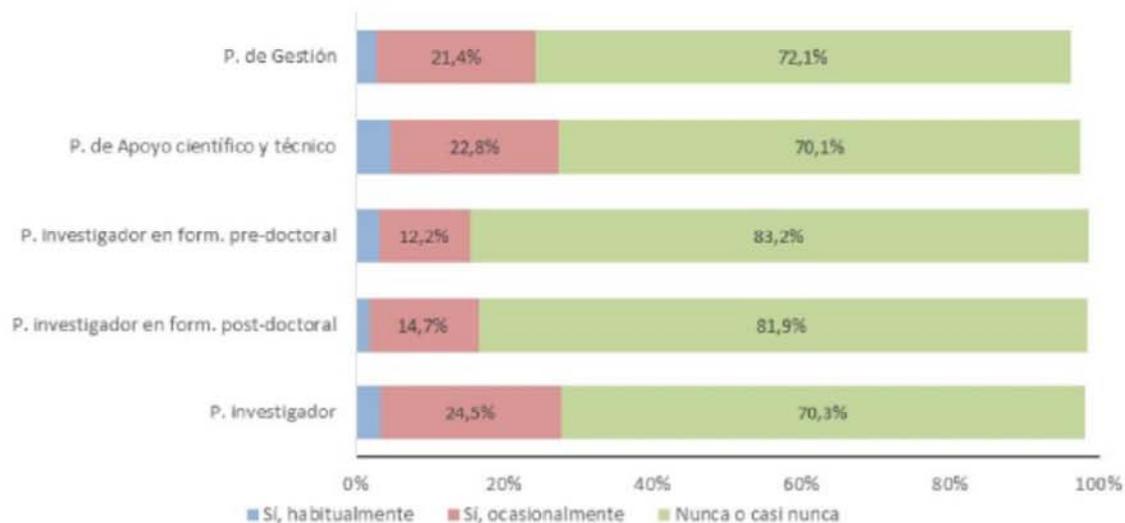
¿Siente que en su centro de trabajo se le ha tratado mal?

| | Le asignan tareas de nivel inferior | Le asignan tareas de nivel superior | Obstaculizada su promoción profesional | Le excluyen de encuentros formales | Le excluyen de encuentros informales |
|--|-------------------------------------|-------------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------------|
| Personal investigador | 17,93% (-6,8) | 10,11% (-19,7) | 24,43% (+2,1) | 13,97% (-2,2) | 11,94% (+2,1) |
| Personal investigador en formación post-doctoral | 25,66% (+0,9) | 27,09% (-2,7) | 17,96% (-4,4) | 13,06% (-3,1) | 8,57% (-1,3) |
| Personal investigador en formación pre-doctoral | 22,98% (-1,8) | 28,47% (-1,3) | 12,29% (-10,0) | 11,03% (-5,1) | 8,51% (-1,3) |
| Personal de Apoyo científico y técnico | 32,04% (+7,3) | 43,96% (+14,2) | 28,39% (+6,1) | 22,84% (+6,7) | 9,04% (-0,8) |
| Personal de Gestión | 26,46% (+1,7) | 46,37% (+16,6) | 20,21% (-2,1) | 14,29% (-1,9) | 9,52% (-0,3) |
| Total (% sí) | 24,73% | 29,79% | 22,32% | 16,14% | 9,84% |

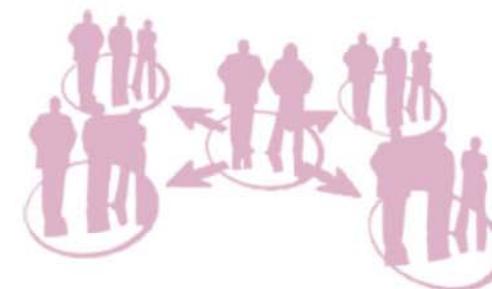
A pesar de se produzcan con cierta frecuencia las situaciones indicadas, en general, las personas no se sienten mal tratadas en su centro de trabajo. La mayoría (dos de cada tres trabajadores y trabajadoras) indica que nunca (42%) o casi nunca (31%) ha sentido que le han tratado mal. Sí se ha sentido mal tratado, ocasionalmente, el 20% del personal, algo más en el caso de las mujeres.

El personal investigador es el que en mayor medida se ha sentido mal tratado en su centro de

trabajo, seguido por el personal de apoyo científico y técnico y el personal de gestión. Las personas que están en los centros en periodo formativo son los que se han sentido en menos ocasiones mal tratados, lo cual también tiene que ver con el tiempo que llevan en sus centros. El personal en formación, por regla general lleva menos tiempo en el CSIC, y existe una relación directa y positiva entre tiempo en el centro de trabajo y sentir que se le ha tratado mal en el mismo.

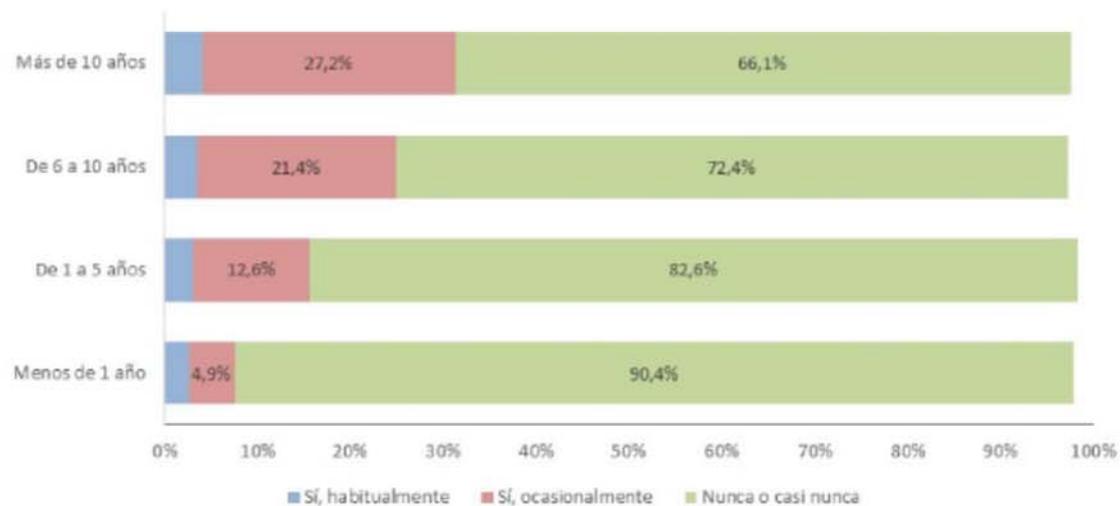


¿Siente que en su centro de trabajo se le ha tratado mal?



¿SIENTE QUE EN SU CENTRO SE LE HA TRATADO MAL?

Un 3,6% de los trabajadores y las trabajadoras del CSIC cree que habitualmente se les ha tratado mal, un 20,3% que en ocasiones se les ha tratado mal, un 31,7% que casi nunca, y un 42,1% que nunca se les ha tratado mal.



Existen diferentes tipologías de acoso, según a qué elemento atiendan y a la definición que tomen del mismo.

Según la **dirección del acoso**, es decir, de la posición de la persona que ejerce el acoso, se diferencia entre a) acoso horizontal, que se define como aquél que se produce entre compañeros sin diferencia jerárquica; b) acoso vertical ascendente, cuando es la persona subordinada la que acosa a su superior; y c) acoso vertical descendente, cuando es la persona jerárquicamente superior la que acosa a la persona subordinada.

Según el **comportamiento** concreto de acoso se diferencia entre tres tipos: el primero, el acoso de tipo físico, que comporta violencia, tocamientos, acercamientos, etc., el segundo el acoso de tipo verbal que incluye comentarios, llamadas, etc., y por último el acoso de tipo no verbal como silbidos, gestos, etc.

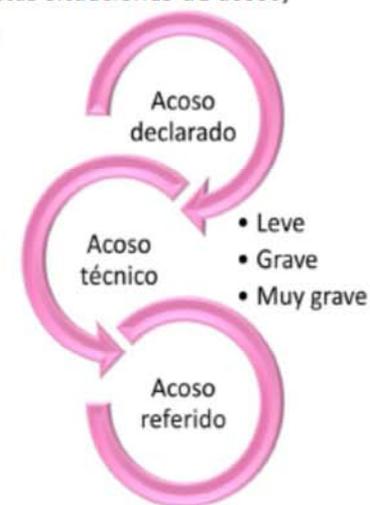
Otra clasificación atiende a la **conducta** que se considera acoso, y es la que se ha seguido en el estudio que se presenta. En este caso se diferencia entre tres tipos de situaciones o conductas:

1. **Acoso declarado:** aquél que se conoce por la respuesta directa sobre acoso sexual en su lugar o puesto de trabajo.
2. **Acoso técnico:** en este caso se trata de medir qué comportamientos indeseados ha sufrido la persona en el trabajo, los considere la misma como acoso o no. Estos se recogen normalmente en un listado (un ejemplo muy conocido es el utilizado por el estudio del Instituto de la Mujer en 2006) y se jerarquizan según su gravedad diferenciando entre situaciones de acoso leve, acoso grave y acoso muy grave.
3. **Acoso referido:** es a aquel que no se ha experimentado en primera persona pero que es conocido por los trabajadores de la institución.

El estudio del acoso sexual en el entorno laboral es altamente complejo, ya que puede incluir todas las divisiones revisadas, dirección (jerárquico u horizontal), puede afectar a personas externas a la organización pero relacionados con la misma (clientes, proveedores, subcontratas de servicios, etc.), puede tener un componente físico, verbal, no verbal, etc.

En nuestro caso, y siguiendo lo que dispone la Ley 2007, se ha estudiado el tema bajo la premisa de que es acoso *cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*. Esto incluye prácticas verbales como las insinuaciones, proposiciones no deseadas, comentarios e insinuaciones obscenas, etc., comportamientos no verbales como la exhibición de material sexual, miradas y gestos inapropiados, etc., y conductas físicas de naturaleza sexual como contacto físico no deseado, tocamientos, palmaditas, roces, llegando incluso a la violación.

Veremos a continuación los resultados que ha obtenido la encuesta en cada una de estas situaciones de acoso, según la conducta que miden.



5. 1. ACOSO DECLARADO O RECONOCIDO

Se ha preguntado al personal que trabaja en el CSIC si alguna vez ha sufrido acoso sexual en su centro de trabajo. El 1,9% del personal que ha contestado la encuesta ha sufrido esta situación en su centro de trabajo, indicando que no ha sufrido acoso el 97% restante. Aunque en términos relativos el porcentaje que responden de forma negativa nos hace pensar que es una cifra muy positiva, por cuanto la mayor parte del personal está libre de estas situaciones; en términos absolutos, pensando en cada una de las personas que han contestado de forma positiva, supone que 119 personas han vivido situaciones indeseadas que crean un entorno laboral ofensivo, degradante e intimidatorio, una cifra nada despreciable.

De estas 119 personas, 105 son mujeres y 14 son hombres. En cuanto a su relación laboral en el CSIC, se reparten en todas las categorías profesionales y laborales de forma similar a la composición de la muestra, con algunas diferencias, aunque no demasiado importantes. Así, encontramos que hay un porcentaje mayor

de personas acosadas entre el personal en formación pre-doctoral del que le correspondería si se distribuyeran de forma proporcional. Lo contrario ocurre entre el personal de gestión, donde se encuentran menos personas acosadas en proporción. En cuanto a su relación laboral también encontramos personas acosadas en el personal funcionario, laboral y contratado, o en formación, aunque está algo sobrerrepresentado el personal laboral indefinido con respecto a lo que le pertenecería según su porcentaje en la muestra. No obstante, la conclusión a la vista de los resultados es que el acoso sexual, aún escaso en porcentaje, se produce en todos los puestos de trabajo sin diferencias significativas.

Un elemento que si introduce diferencias importantes es el tiempo que lleva trabajando en el CSIC. El 66% de las personas que han sido acosadas lleva trabajando en la institución más de diez años, el 7% de seis a diez años, y el 23% entre uno y cinco años.

DATOS PARA COMPARAR

En el año 1994 el CIS preguntó si había sufrido acoso en el trabajo alguna vez, encontrando que un 9,5% de las mujeres y un 7,0% de los varones han recibido proposiciones sexuales no deseadas alguna vez en su trabajo.

En 1999 el estudio del Instituto Andaluz de la mujer muestra que el 9,9% de las mujeres trabajadoras se ha sentido acosada en su lugar de trabajo (no se refiere al momento actual como en la encuesta del CSIC). En el estudio realizado un año después por CCOO indican de forma directa que han sido acosadas (acoso declarado o reconocido) el 6,6% de las mujeres trabajadoras y el 2% de los hombres.

En el estudio de Mansilla realizado en el año 2013, a trabajadores de la Administración Pública el porcentaje de personas que sufrieron acoso fue del 2%, siendo todas ellas mujeres.

A nivel Europeo, el 5% de los trabajadores declaran haber padecido violencia, hostigamiento o acoso moral en el puesto de trabajo en los últimos 12 meses según la IV Encuesta Europea sobre condiciones de trabajo (2007).

ACOSO CSIC



Las personas que indican que han sido acosadas en su centro de trabajo se encuentran inmersas en un clima laboral muy desfavorable, mostrando porcentajes por encima de la media en todos aquellos aspectos que se han descrito en el apartado anterior para detallar un clima laboral poco agradable. Así, consideran en mayor medida que el entorno es hostil y competitivo, que su trabajo no es valorado, indican que se les asignan tareas de nivel superior e

inferior a lo que les corresponde y que les excluyen tanto de encuentros formales como informales. También indican que les han tratado mal habitualmente y ocasionalmente. Pero llama la atención principalmente que las personas que han sufrido acoso sexual indiquen que se ha obstaculizado su promoción profesional en un 48,7%, más de veintiséis puntos porcentuales respecto a la media general.



Si se analizan las características de las personas que han declarado que han sufrido acoso sexual en su centro de trabajo se observa que no hay un perfil claro, al menos a nivel estadístico, excepto en lo que se refiere a la variable sexo, siendo las mujeres las principales víctimas de este tipo de situaciones. No hay diferencias significativas por edad entre las personas que indican que han sido objeto de acoso sexual en su centro de trabajo. En cuanto al estado civil, estar separado o divorciado supone haber sido acosado 1,6 puntos porcentuales más que la media general, no observándose diferencias en el resto de situaciones. La situación de convivencia y la nacionalidad no han mostrado diferencias en la declaración de acoso del personal del CSIC.

Tampoco se han apreciado diferencias significativas respecto al puesto que ocupa la víctima dentro del CSIC, es decir, si se trata de personal investigador, en sus distintas modalidades, o de personal de apoyo

científico y técnico o de personal de gestión. Igualmente tampoco se han encontrado diferencias con respecto a la relación laboral que tiene la persona acosada, al menos a nivel estadístico, aunque sí se aprecia un porcentaje algo mayor entre el personal laboral indefinido, donde el porcentaje de acoso declarado sube hasta el 4,2% frente al 1,9% general.

El entorno más o menos feminizado o masculinizado tampoco repercute en la proporción de acoso declarado. Sí se ha observado que hay más personas acosadas entre las que llevan más tiempo, pero con diferencias que no resultan significativas a nivel estadístico.



Como se indicó anteriormente, el acoso declarado, aquel que se pregunta de forma directa, no es el único tipo de acoso que se estudia. Se analiza también el acoso técnico, aquel que está definido por la vivencia de una serie de situaciones o comportamientos, que son constitutivos de acoso según los expertos, aunque la persona pueda no haberlos percibido de tal modo.

De esta forma, se observa que el porcentaje de personas que han vivido una situación de acoso técnico es de un 10%, manifestando el 90% restante que no han experimentado ninguna de las situaciones por las que se les pregunta. De este 10%, en su mayor parte se trata de situaciones de acoso leve, como chistes y bromas, piropos o comentarios de contenido sexual, que además algunas personas indican posteriormente que no les dieron mucha importancia. El resto de situaciones son minoritarias, a excepción del acercamiento excesivo, tocamientos, rozamientos, etc., que es mencionado por un porcentaje algo mayor (aunque en términos absolutos son pocas personas, ya que se trata del 21,8% de un 10%).

Las personas han podido vivir más de una situación, por lo que los porcentajes que se presentan suman



más del 100%, ya que corresponden a las personas que mencionan cada situación.

La mayor parte de las situaciones de acoso son realizadas por compañeros hombres, es decir, se trata de una acción que se vincula fundamentalmente con el acoso horizontal y ambiental en el que no

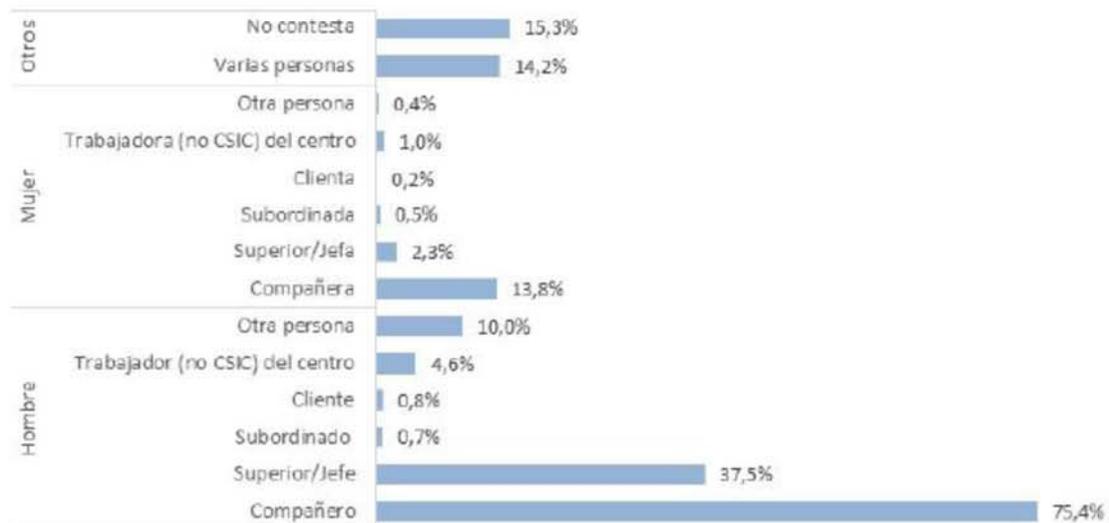
existen relaciones de poder jerárquico, aunque esto no significa que no existan relaciones de poder relacionadas con las desigualdades de género que existen en el entorno laboral. También son significativas las situaciones llevadas a cabo por superiores o jefes de las víctimas, incluyendo en este caso un elemento de poder laboral.

La frecuencia con la que se producen o producían estas situaciones es sobre todo ocasional, o se trató de un episodio aislado ocurrido una única vez.

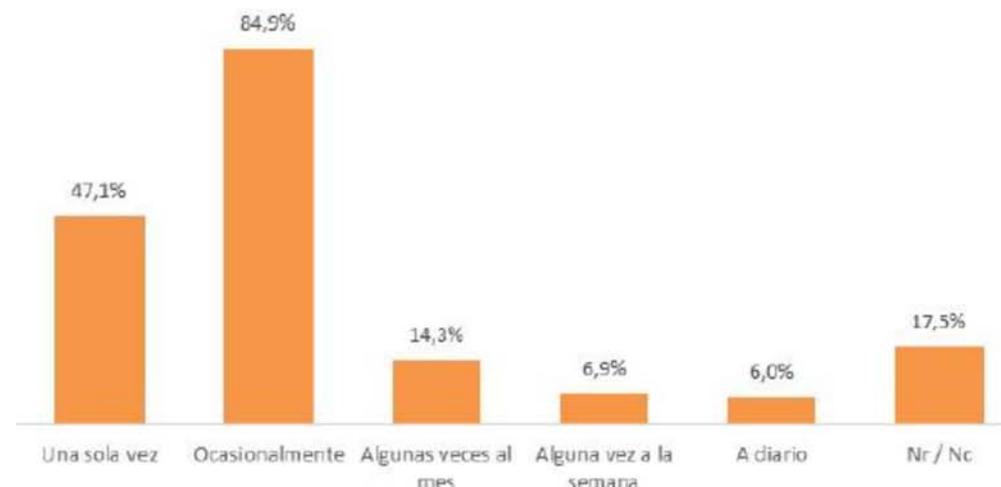
Como se ha indicado, los datos agrupados nos permiten conocer una visión general de la situación que se produce en el CSIC respecto a las situaciones de acoso. Como resumen, se ha observado que, en general, en la institución las personas que indican haber sufrido estas situaciones son aproximadamente un 10%, y se trata sobre todo de lo que se considera en la literatura como acoso leve, referente a chistes, bromas, piropos y

comentarios de tipo sexual, aunque también se producen otras situaciones más preocupantes, tanto de acoso grave como muy grave. En general el acoso lo realizan hombres, fundamentalmente compañeros (un 75% de los casos) y superiores (el 37%), y suele ser ocasional o aislado, siendo minoritario el porcentaje de situaciones que se producen a diario o varias veces a la semana.

Este resumen nos acerca a la fotografía de la situación general en el CSIC pero es necesario analizar de forma más específica cada una de las situaciones que hemos mencionado. Se tratará ya de pocos casos, pero significativos por cuanto son conductas que han de verse relegadas a la desaparición en el ámbito laboral.



*Multirespuesta: los porcentajes suman más de 100%

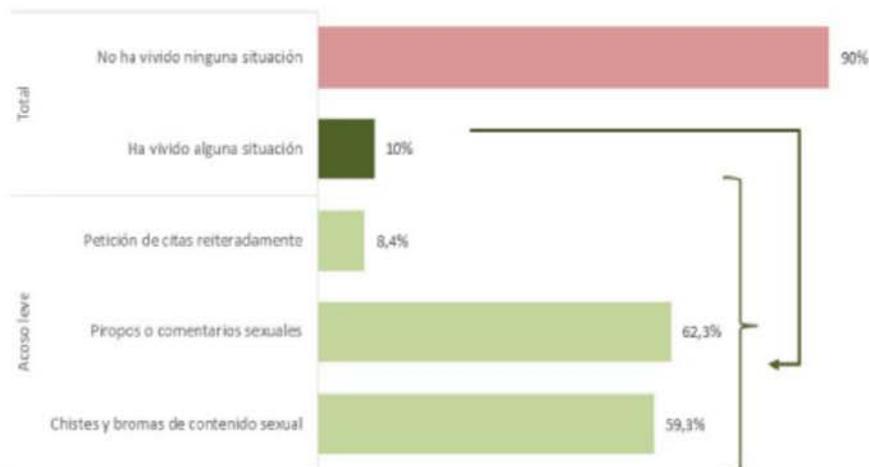


*Multirespuesta: los porcentajes suman más de 100%

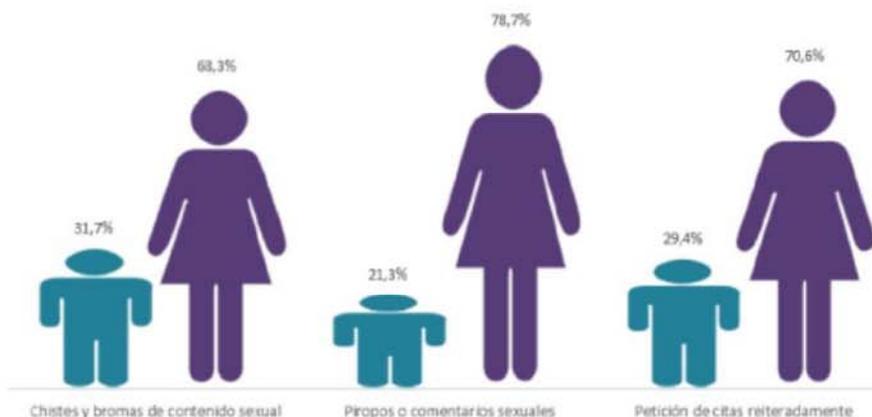
Como se comentó, el porcentaje de personas que indica alguna situación de acoso es de un 10% y, en su mayoría, se trata de situaciones que se pueden clasificar de acoso leve: piropos y comentarios sexuales, gestos y actitudes groseras en un 62% de los casos, chistes y bromas de contenido sexual en un 59% y petición de citas reiteradas en un 8%. Estas situaciones no se producen de forma

igualitaria entre trabajadores y trabajadoras. En cada una de estas situaciones, dos de cada tres víctimas son mujeres, y uno es un hombre. Al igual que ocurría con el acoso declarado, aunque los hombres también son víctimas de acoso, las diferencias observadas nos confirman que es un problema que afecta principalmente a las mujeres, en este caso a las trabajadoras del CSIC.

Una de cada cinco personas que han vivido situaciones de acoso leve indican que ha sido un hecho aislado, mientras que una de cada dos, el 50%, indica que ha sido ocasional. De forma más cotidiana lo han vivido el 17%, ya sea alguna vez al mes, a la semana o a diario, que lo han experimentado el 4,4% de las personas que indican que han experimentado estas situaciones no deseadas. Se trata por tanto de conductas que, si bien no son cotidianas, sí que se producen de forma ocasional, originando un entorno sexualizado para este conjunto de trabajadoras y trabajadores.



¿QUIÉN LO SUFRE?



Como se ha apuntado anteriormente, el 70% del acoso leve es sufrido por mujeres, y en su mayor parte es realizado por hombres (75%).

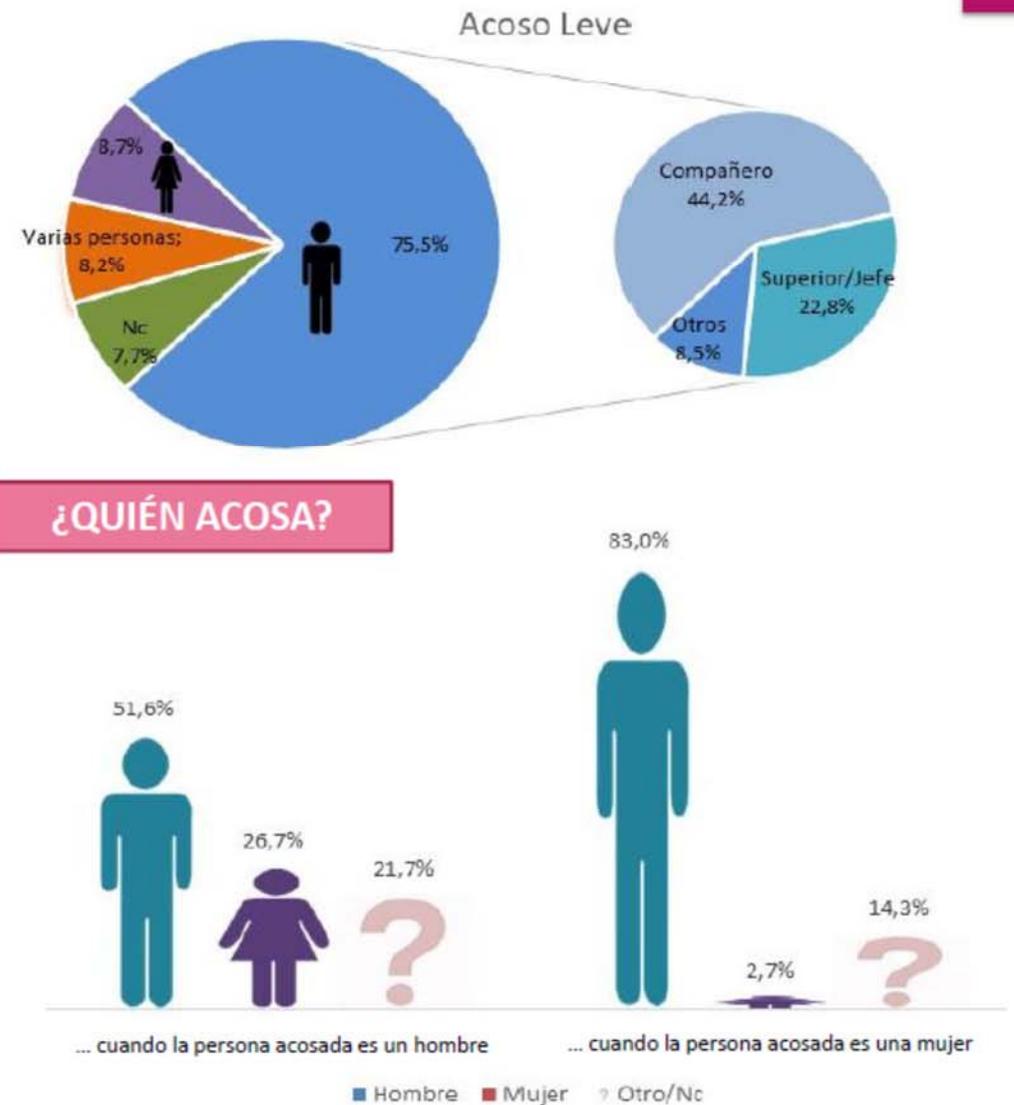
Recordemos que una persona ha podido vivir más de una experiencia o situación de acoso, por lo que muchos de los porcentajes que se indican suman más del 100%. Para evitar la complejidad que supone, hemos transformado los datos en porcentajes sobre los casos de personas que responden, es decir, hemos tomado como base todas las respuestas y estas suponen el 100%.

Como decimos, el 75% de los acosadores son hombres, y ejercen mayoritariamente un acoso horizontal, entre compañeros (44%), o vertical descendente, es decir, son superiores o jefes de la persona acosada, siendo el acoso ascendente, desde el subordinado al superior muy escaso.

Así, si nos detenemos un poco más en los datos observamos la relación entre el sexo de la persona acosada y de la persona que

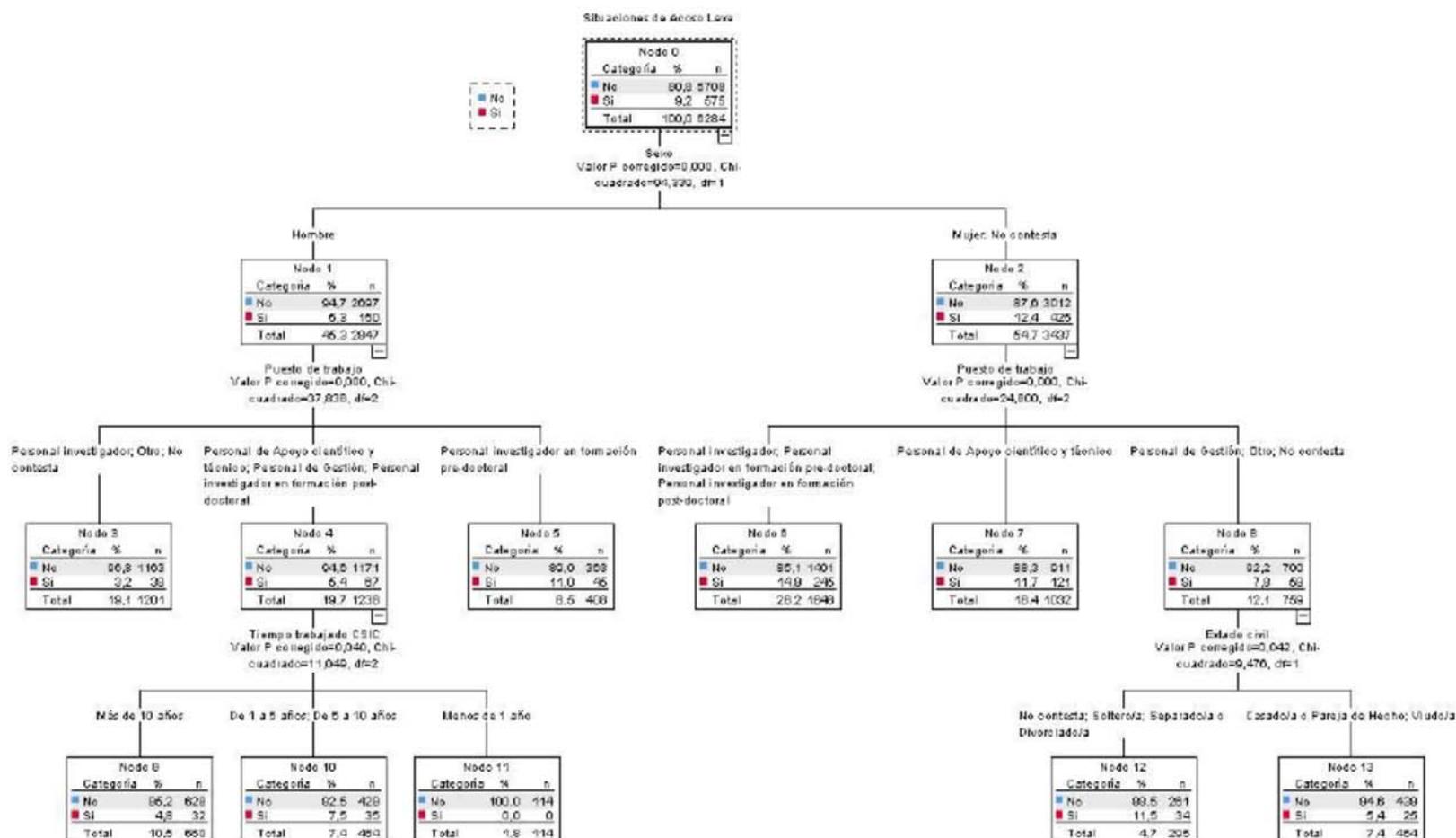
realiza el acoso, nos encontramos con la siguiente situación: entre las mujeres que han vivido situaciones de acoso leve, el 83% son causadas por hombres y el 2,7% por otras mujeres, mientras que entre los hombres que han vivido estas experiencias el 51% ha sido causada por otros hombres, y el 26% por mujeres. También encontramos un porcentaje de personas que no indican quién fue la persona que realizó el comportamiento, o bien que señala que fueron más de una persona.

A diferencia de lo que ocurría con el acoso declarado, al analizar las situaciones susceptibles de ser consideradas de acoso leve, la edad resulta significativa a nivel estadístico. Así, las personas más jóvenes indican en mayor medida haber vivido este tipo de situaciones. También resultan significativas otras variables tales como el estado civil, situación de convivencia, relación laboral y puesto de trabajo desempeñado, etc.



Esto nos ha llevado a preguntarnos cuál es el perfil de las personas que indican haber experimentado este tipo de situaciones, para lo cual se ha realizado un análisis de segmentación jerárquica, que consiste en analizar qué variables van generando grupos diferentes según el porcentaje de respuesta.

La característica que resulta más relevante es el sexo de la persona acosada, diferenciando entre hombres y mujeres (junto con las personas que no contestan cual es su género). En ambos subgrupos la siguiente característica que diferencia el vivir estas situaciones de acoso leve es el puesto de trabajo. Entre los hombres, los que viven más situaciones inapropiadas son el personal en formación pre-doctoral. Por su lado, entre las trabajadoras, las que indican mayores situaciones de acoso leve son las investigadoras en general (incluyendo a las investigadoras en formación).



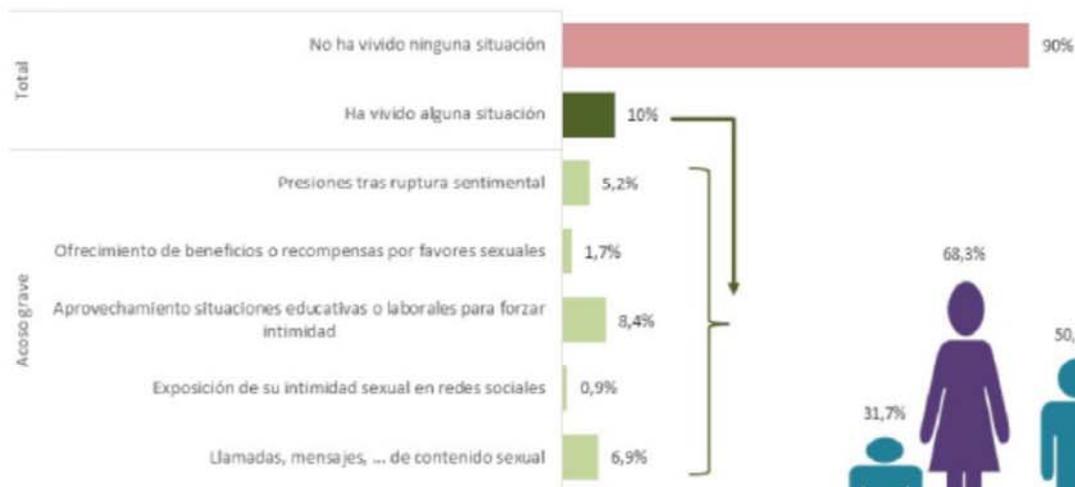
* Datos no ponderados en el árbol de segmentación

El segundo grupo de situaciones corresponde con lo que se conoce como acoso grave. En general son muy minoritarias, es decir, se trata de situaciones que afectan a porcentajes muy bajos de la población entrevistada, algunos de menos del 1% de este 10% que mencionan alguna situación de acoso técnico. Esto conlleva que se muestren menos diferencias en cuestión de género, afectando de forma más igualitaria a hombres y mujeres aquellos casos que son muy minoritarios, como por

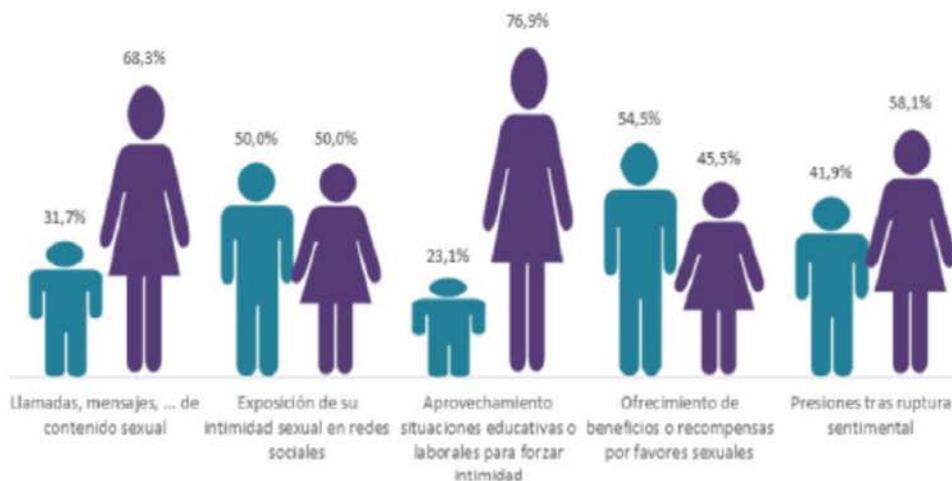
ejemplo la exposición de su intimidad sexual en redes sociales. Las diferencias más importantes se observan en el aprovechamiento de situaciones educativas o laborales para forzar la intimidad, que es mencionada por el 8,4% de las personas que han vivido alguna situación de acoso, y que viven las mujeres trabajadoras del CSIC fundamentalmente (el 77% de los casos son experimentados por ellas). También se observan diferencias importantes al recibir llamadas, mensajes,

chats o conversaciones de contenido sexual no deseado.

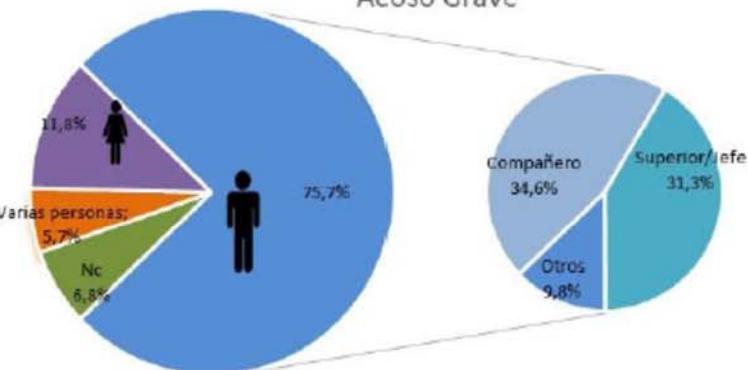
Una cuarta parte de las personas afectadas por estos comportamientos indica que la frecuencia de los hechos ha sido igual o mayor a varias veces al mes (25%), siendo de forma mayoritaria un comportamiento ocasional (41%) o esporádico y aislado (20%).



¿QUIÉN LO SUFRE?



Acoso Grave

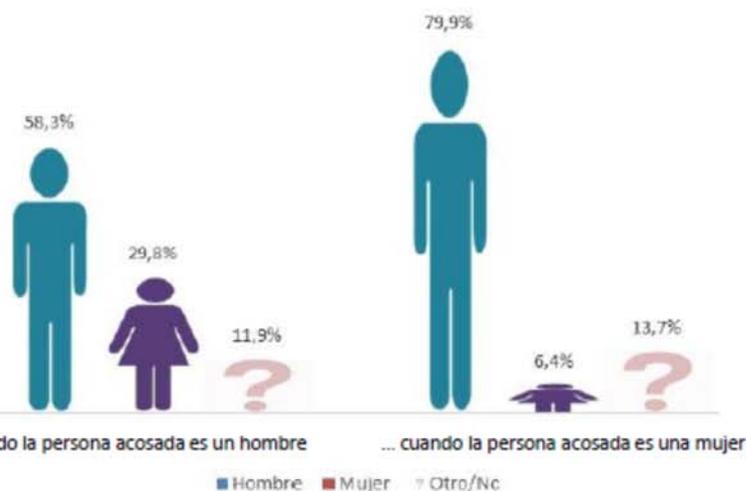


Las personas responsables de los comportamientos de acoso grave son fundamentalmente hombres (75%), aumentando en ese caso, respecto a las situaciones de acoso leve, el acoso vertical, es decir, el porcentaje que corresponde a superiores o jefes de las víctimas. Los hombres que han sufrido situaciones de acoso grave identifican como la persona que realizó dicha situación a otro hombre en el 58% de los casos, siendo este porcentaje del 80% cuando la víctima es una mujer.

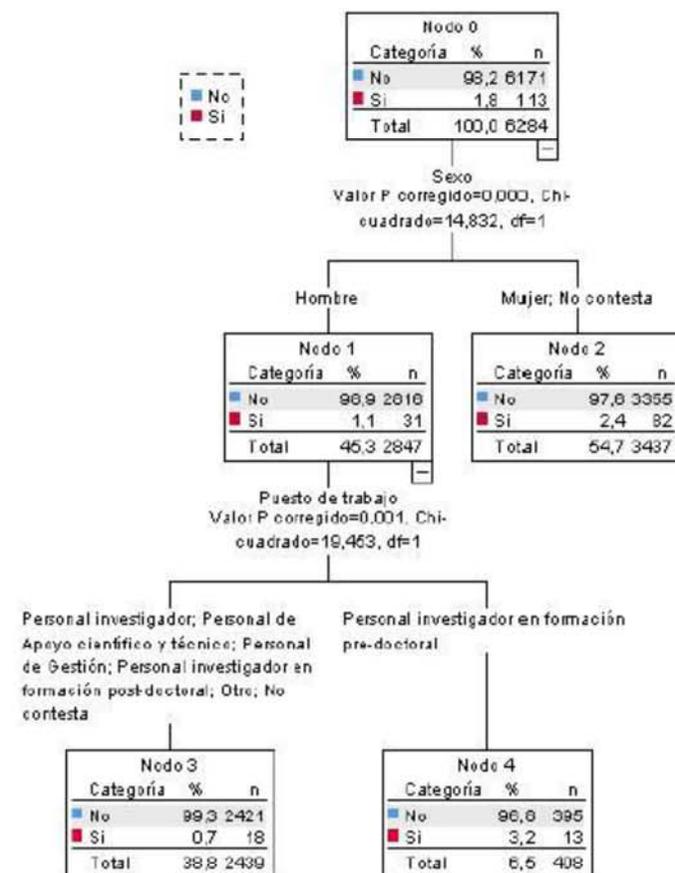
Al realizar el árbol de segmentación se observa que en las situaciones de acoso grave también resulta relevante el sexo de la persona acosada. De esta forma se diferencia entre hombres y mujeres en primer lugar, siendo la segunda variable o característica de análisis el puesto de trabajo para el caso de los hombres y el estado civil para el caso de las mujeres.

Los trabajadores víctimas de acoso sexual grave se concentran principalmente en el personal investigador en formación pre-doctoral, donde se han localizado 13 hombres que han sufrido estas situaciones. Por su lado, entre las trabajadoras víctimas de acoso grave no se encuentran diferencias según el puesto que ocupan en la institución, constituyendo 82 casos en total.

¿QUIÉN ACOSA?



Situaciones de Acoso Grave



* Datos no ponderados en el árbol de segmentación

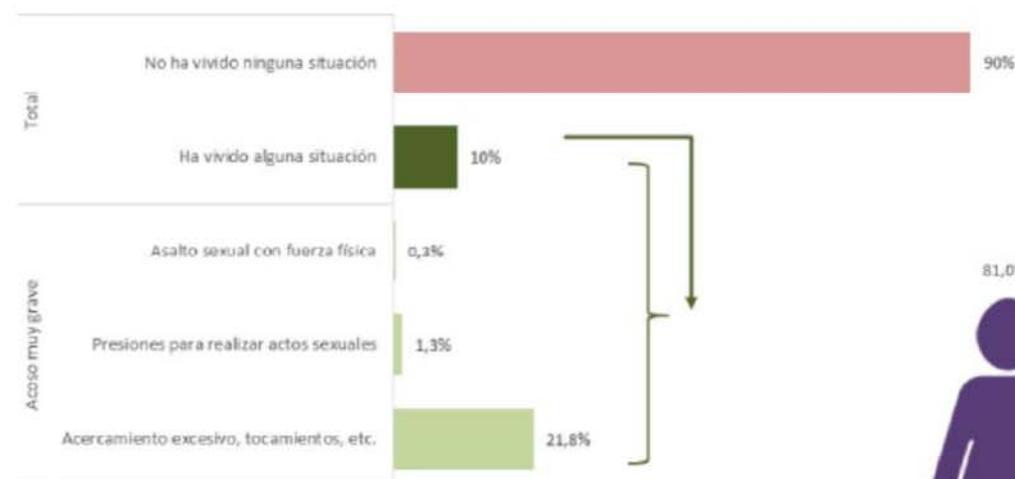
5. 2. a) 3. ACOSO MUY GRAVE

Por último, se han analizado las situaciones de acoso que se consideran muy graves, tales como los acercamientos excesivos y tocamientos, presiones para realizar actos sexuales y asalto sexual con fuerza física. Dichas situaciones son también minoritarias, a excepción del acercamiento excesivo, tocamientos, pellizcos y rozamientos, abrazos o besos no deseados,

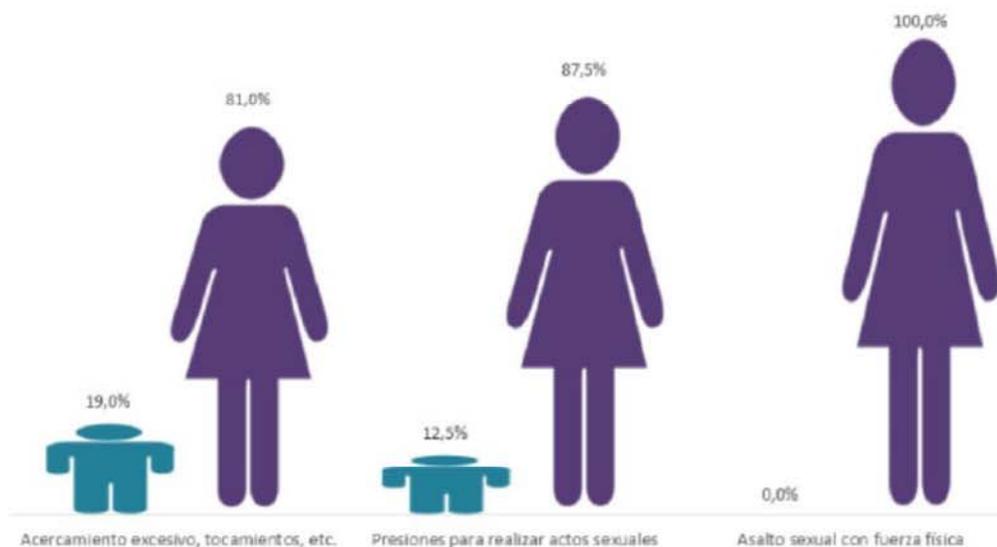
que indica un 21% de las personas que declararon haber experimentado alguna situación de acoso.

Son situaciones vividas fundamentalmente por mujeres, en más de un 80% de los casos, y en concreto en el asalto sexual con fuerza física no hay ningún hombre que haya manifestado ser víctima de dicha situación.

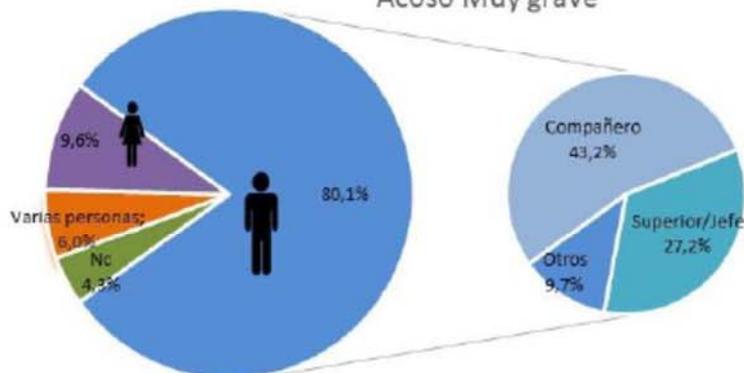
Al igual que en las situaciones anteriores, de menor gravedad, se trata de hechos aislados u ocasionales en su mayor parte, aunque un 20% indican que se repiten con cierta frecuencia.



¿QUIÉN LO SUFRE?

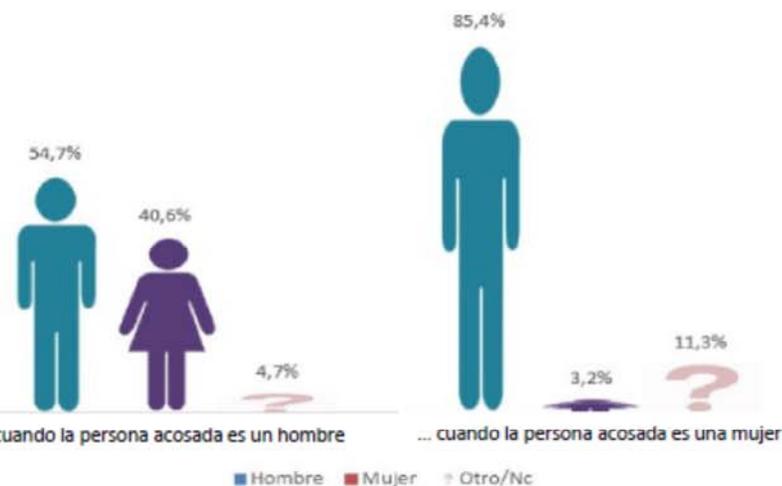


Acoso Muy grave



Las personas responsables de los comportamientos de acoso muy grave son fundamentalmente hombres (80%), principalmente compañeros de trabajo (43%) y superiores (27%). Las mujeres son acosadas de forma mayoritaria por hombres, mientras que los hombres que han sufrido acoso, identifican en un 54% a otros hombres y en un 40% a mujeres.

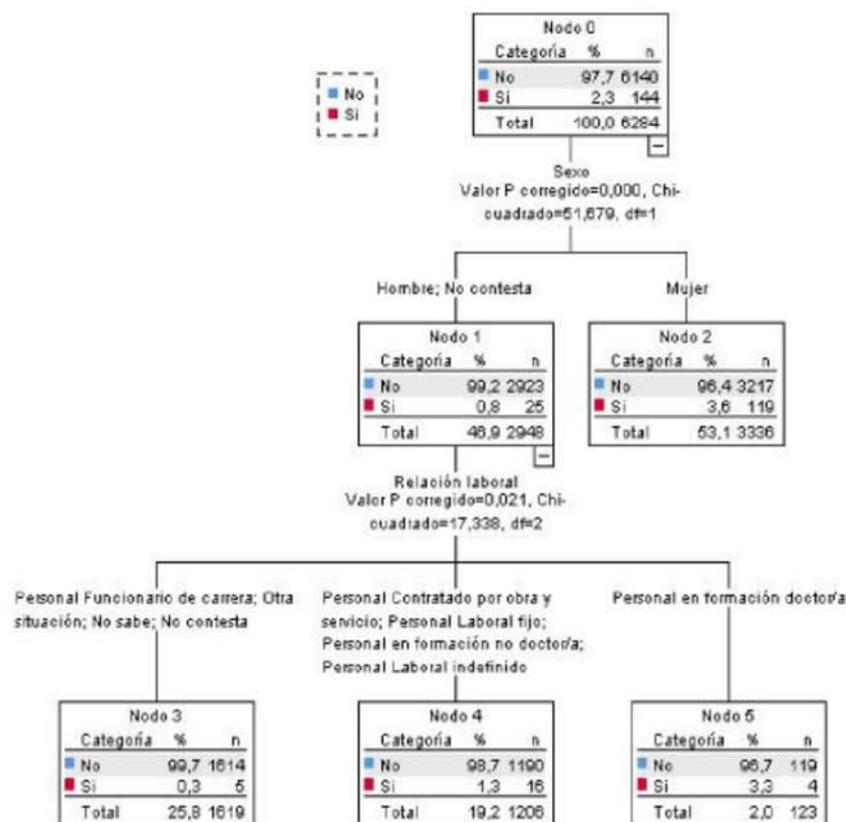
¿QUIÉN ACOSA?



Al realizar el árbol de segmentación se observa que en las situaciones de acoso muy grave también resulta relevante el sexo de la persona acosada. Entre los hombres la variable que resulta explicativa es la relación laboral, que muestra como el personal contratado y no fijo es el que más expuesto está a estas situaciones.

Las mujeres no presentan diferencias por otras características, siendo el grueso de las víctimas de estas situaciones de especial gravedad.

Situaciones de Acoso Muy Grave



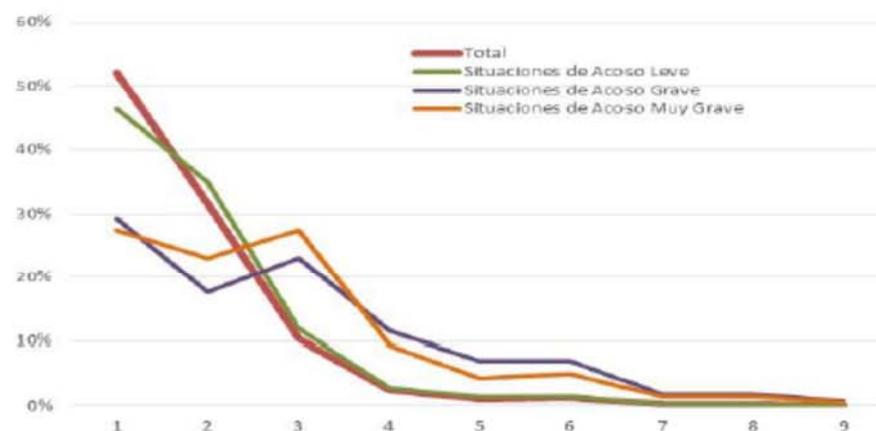
* Datos no ponderados en el árbol de segmentación

5. 2. b) RELACIÓN ENTRE LAS SITUACIONES DE ACOSO

Como se ha ido indicando a lo largo de este informe, las situaciones de acoso técnico recogidas pueden darse de forma conjunta. Es por ello que muchos de los porcentajes que se presentan son sobre el total de respuestas (suman más de 100%). La intuición nos indica que una persona que ha sufrido situaciones de acoso de cierta gravedad, con bastante probabilidad ha debido vivir situaciones menos graves. Es por ello que se ha analizado esta circunstancia, la concurrencia de distintas situaciones, agrupadas según la gravedad de las mismas.

El acoso leve es el más habitual de los tres tipos de acoso que ha podido vivir el personal del CSIC, seguido del acoso muy grave y el menos habitual es el acoso grave. Si analizamos cada uno de ellos, observamos que, de las personas que indican que han sufrido acoso leve, el 13% también han indicado alguna situación de acoso grave, y el 17,5% de acoso muy grave. Por su lado, de las personas que indican que han padecido acoso grave, el 66% han vivido situaciones de menor importancia (leves), y el 30% han vivido situaciones de mayor gravedad (acoso muy grave). Por último, señalar que el 70% de las personas que indican haber vivido situaciones muy graves, tales como los tocamientos no deseados, presiones para realizar actos sexuales y asalto sexual como fuerza, han vivido situaciones de acoso leve, y el 24% situaciones graves.

| | Total | Acoso leve | Acoso grave | Acoso muy grave |
|-----------------|-------|------------|-------------|-----------------|
| Acoso leve | 8,80% | | 66,1% | 70,8% |
| Acoso grave | 1,80% | 13,33% | | 24,6% |
| Acoso muy grave | 2,20% | 17,5% | 30,4% | |



Cuando el acoso se puede definir como grave o muy grave, normalmente está acompañado de la vivencia de múltiples situaciones, no se trata de un hecho aislado, sino que normalmente es la consecuencia de un ambiente hostil e intimidatorio donde han ocurrido varias situaciones indeseadas. Así se refleja en la proporción de número de casos en aquellas personas que han vivido las situaciones más complejas.

La media de situaciones es de 1,7, pero tal como observamos en el gráfico, cuando el acoso es muy grave esta media sube hasta 2,7, confirmando que las situaciones más graves reflejan situaciones que probablemente han ido evolucionando de menos a más gravedad.

Las trabajadoras del CSIC están expuestas a mayor número de situaciones, con una media de 1,9 frente a los trabajadores que tienen una media de 1,5.

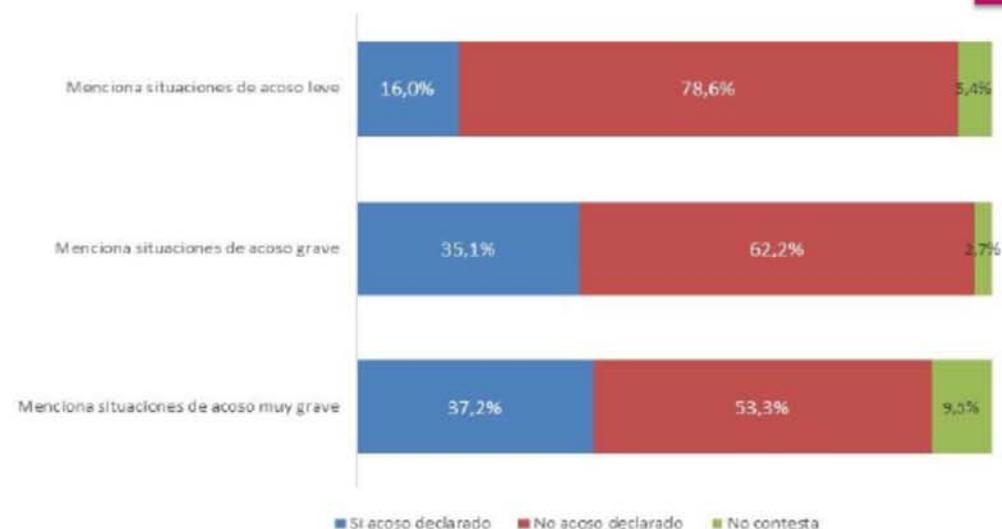


5. 2. c) GAP PERCEPTIVO

Un concepto muy interesante que aparece en la literatura sobre acoso sexual es el llamado **GAP Perceptivo**, que se define como la diferencia entre el acoso declarado, es decir, aquel que la persona indica que ha sufrido directamente, y las situaciones de acoso técnico que ha indicado posteriormente. Recordemos que el número de personas que indicaban haber sufrido acoso fueron 119, mientras que son 630 las que manifiestan haber vivido alguna de las situaciones que la literatura considera acoso técnico, del listado que se les ofrecía.

El GAP perceptivo se indica como porcentaje y en nuestro estudio es del 18,88%, lo que supone que una de cada cinco personas entrevistadas ha indicado no haber padecido acoso sexual pero señala alguna situación concreta padecida susceptible de ser interpretada como acoso.

Las diferencias son más acusadas cuando la persona ha vivido situaciones de acoso leve, ya que para una parte de la población no son constitutivas de acoso, sino que son interpretadas bien como comportamientos "normales", o bien como comportamientos inadecuados pero sin importancia.



Más llamativas son las diferencias encontradas entre aquellas personas que han vivido situaciones de acoso grave o muy grave, puesto que en torno a la mitad contestaron a la pregunta directa de acoso con una negativa. En estos casos cabe preguntarse si realmente no son conscientes de que dichas actuaciones son constitutivas de dicha nomenclatura o si lo que ha ocurrido es que hasta que no se ha planteado el caso concreto la persona no ha recordado el hecho.

A nivel general, al analizar las diferencias entre el acoso declarado y el acoso técnico, si dividimos a la población entre hombres y mujeres no se observan diferencias significativas. Pero cuando los comportamientos que se valoran son chistes o bromas de contenido sexual, piropos o comentarios sexuales y actitudes groseras, y estos son recibidos por hombres, la probabilidad de que los consideren acoso sexual disminuye notablemente.

¿Qué acciones llevaron a cabo las personas que han sufrido alguna situación de acoso? Mayoritariamente lo han dejado pasar, no han hecho nada, seguramente esperando que por sí sola la situación remitiera. Quizás lo más notable es que este hecho de no hacer nada no se centra únicamente en las situaciones leves, sino que también ocurre en situaciones graves y muy graves. La segunda opción (en cuanto a porcentaje mencionado) es la de evitar a la persona acosadora, estrategia que es utilizada sobretodo en situaciones de acoso grave o muy grave. La víctima puede utilizar más de una estrategia, por lo cual se entiende que esta situación es compatible con otras opciones, y que en situaciones más graves uno de los elementos de autoprotección que utilizan las personas es el alejamiento. También se suele comentar con compañeros, buscando el apoyo y

comprensión del grupo de iguales, o se enfrentan a la persona que ha realizado el acto inadecuado u hostil.

Son muy pocas las personas que lo ponen en conocimiento del centro o instituto (el 5% a nivel general, subiendo considerablemente cuando se trata de una situación de acoso grave), y muchas menos las que lo ponen en conocimiento del CSIC, que se queda en un escaso 1%, y aún menos quienes lo denuncian ante un sindicato o abren un procedimiento legal.

También existe un porcentaje de personas para las cuales la situación acontecida no tuvo importancia, no consideran que fuera constitutiva de acoso, lo cual es quizás más entendible en situaciones de acoso leve, pero sorprende en aquellos casos en los que la persona ha vivido situaciones de acoso grave.

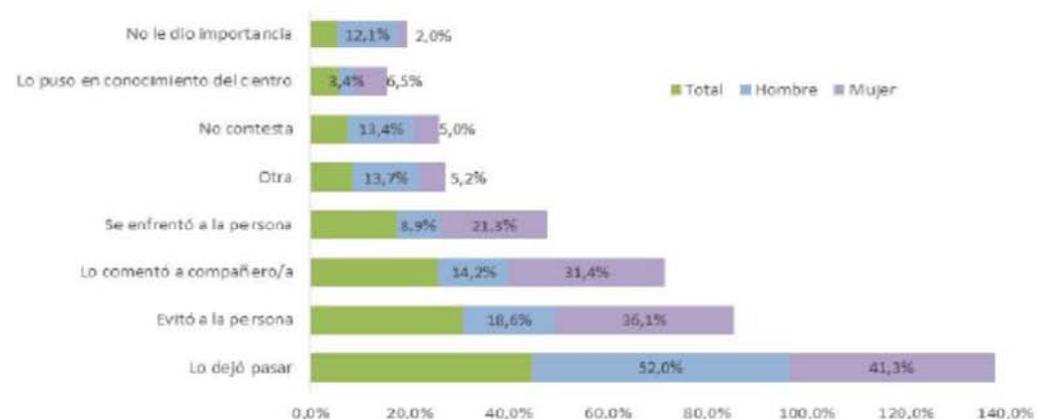
| | Total | Ha sufrido acoso leve | Ha sufrido acoso grave | Ha sufrido acoso muy grave |
|--|---------------|-----------------------|------------------------|----------------------------|
| Lo dejó pasar | 44,5% | 45,9% | 26,5% | 40,1% |
| Evitó a la persona | 30,6% | 29,0% | 40,6% | 51,7% |
| Se lo comentó a algún compañero/a | 25,8% | 25,7% | 30,8% | 41,1% |
| Se enfrentó a la persona | 17,4% | 18,1% | 24,2% | 22,9% |
| Otra | 8,4% | 7,8% | 11,2% | 1,9% |
| No contesta | 7,5% | 7,4% | 7,7% | 2,0% |
| Lo puso en conocimiento de su superior o de alguna persona responsable de su centro o instituto | 5,6% | 5,2% | 14,5% | 7,2% |
| No tuvo importancia para mi | 5,4% | 5,6% | 2,6% | 0,0% |
| Lo puso en conocimiento de algún órgano o comisión CSIC de ámbito superior a su centro o instituto | 1,1% | 1,0% | 3,6% | 2,1% |
| Habló con la persona | 0,5% | 0,4% | 1,8% | 0,7% |
| Cambio de centro y/o puesto | 0,4% | 0,3% | 1,6% | 0,6% |
| Inició un procedimiento legal externo al CSCI | 0,3% | 0,3% | 0,8% | 0,6% |
| Dejó el trabajo | 0,2% | 0,0% | 0,9% | 0,0% |
| Lo puso en conocimiento o denunció ante un sindicato | 0,1% | 0,2% | 0,8% | 0,6% |
| Total | 147,6% | | | |

* Multirespuesta: el total suma más del 100% ya que una persona puede responder más de una opción

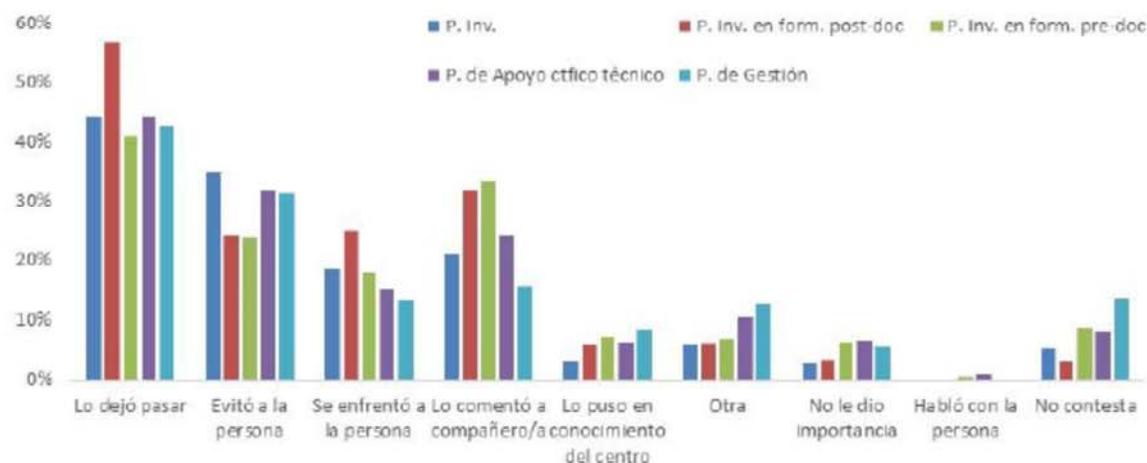
Se observan diferencias en los resultados de la reacción de la persona ante las situaciones inadecuadas. Así, los hombres son más proclives que las mujeres a dejar pasar el asunto, sin darle mayor importancia, mientras que ellas evitan a la persona en mayor medida y buscan la comprensión de los compañeros. También son ellas las que en mayor proporción se enfrentan a las personas que han realizado los comportamientos de acoso sexual, y aunque el porcentaje es pequeño, también denuncian más la situación ante la persona responsable de su centro o instituto.

La edad, sin embargo, no presenta diferencias importantes con respecto a las diferentes reacciones de los trabajadores y las trabajadoras ante la ocurrencia de los hechos expuestos.

El puesto de trabajo que ocupa la persona influye en cierta medida en la reacción del personal ante los hechos vividos. Así, el personal investigador en formación post-doctoral es el que mayoritariamente decide no hacer nada, dejarlo pasar, y en compensación lo comenta a su grupo de confianza, e igualmente se enfrenta más a la persona acosadora. Por otro lado, el personal de gestión es el que menos se apoya en los compañeros, pero al mismo tiempo el que más denuncia la situación ante el centro.



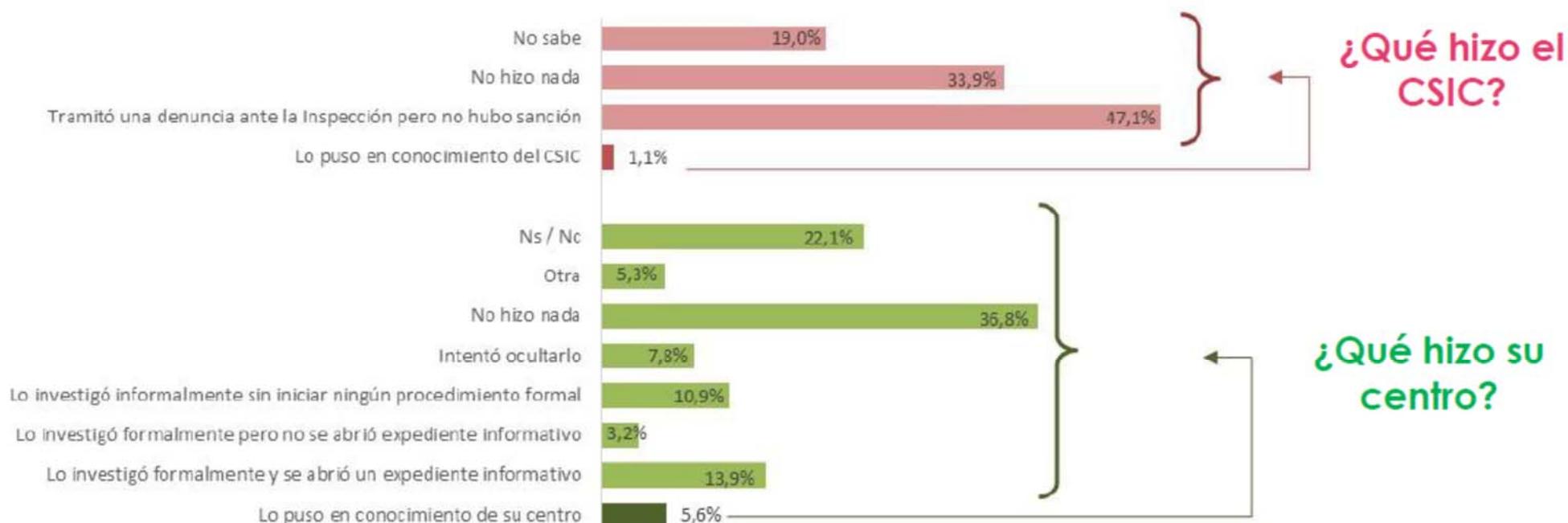
* Multirespuesta: el total suma más del 100% ya que una persona puede responder a más de una opción



Como se indicó anteriormente, son muy pocas las personas que ante un acto de acoso sexual lo ponen en conocimiento de una persona responsable de su centro o instituto, y muchas menos, las que lo ponen en conocimiento de algún órgano o comisión CSIC de ámbito superior. En ambos casos, con porcentajes tan pequeños, es posible describir lo que ha ocurrido en estos procesos, según las respuestas ofrecidas por sus

protagonistas, pero es difícil sacar conclusiones sobre la actuación de centros y del CSIC en general a la vista de estos resultados. No obstante, es importante resaltar que, sea real o una percepción de los trabajadores, las personas que han puesto en conocimiento de un ámbito superior su problema consideran, en más de un 30%, que el centro o instituto, o el CSIC en su caso, no hicieron nada, no

investigaron los hechos denunciados, y en el 7% de los casos la persona considera que el centro trató de ocultar los hechos. De los escasos casos que se pusieron en conocimiento de los centros sólo un 13,9% fue investigado formalmente y se abrió un expediente informativo.



¿Qué hizo el CSIC?

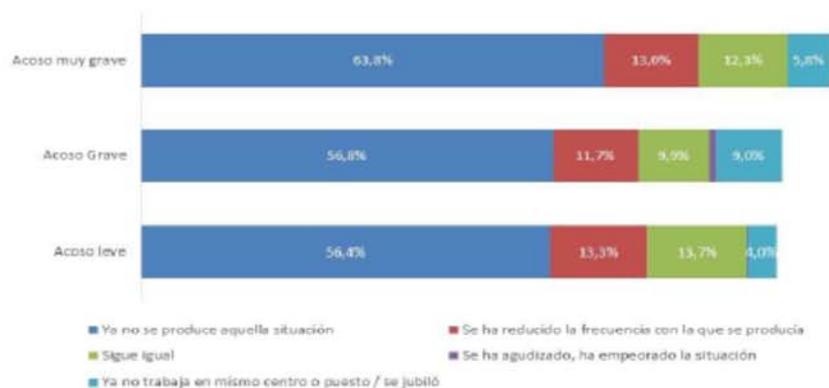
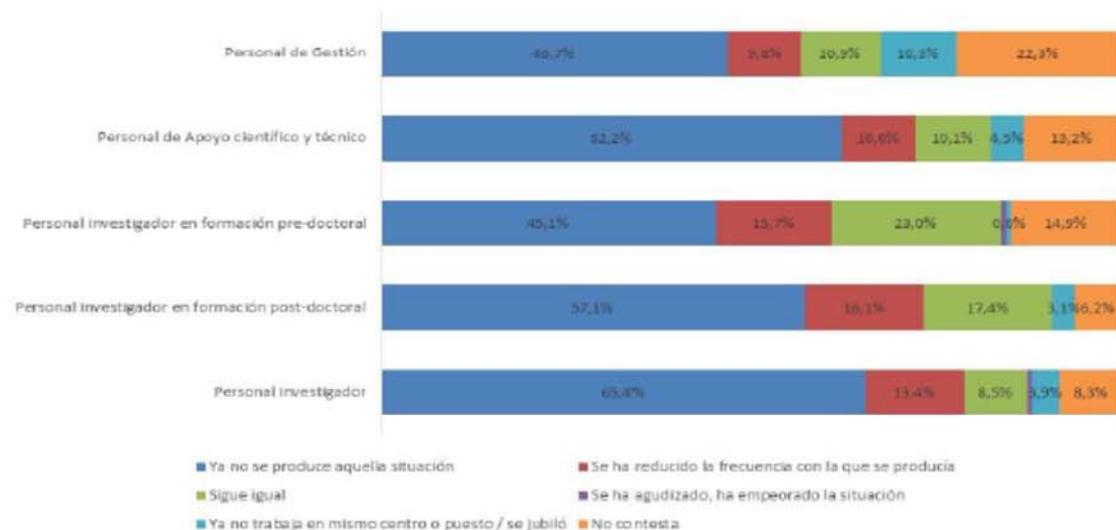
¿Qué hizo su centro?

5. 3. REACCIONES Y RESULTADO ANTE EL ACOSO

Como se ha ido viendo a lo largo de este informe, el porcentaje de personal trabajador del CSIC que ha vivido situaciones de acoso es relativamente bajo, a pesar de lo cual es necesario analizarlo en profundidad ya que es un elemento de gran perturbación para las personas que lo padecen.

A las personas que declaran sufrir alguna situación de acoso técnico se les preguntó por el momento actual, si seguía la situación igual, si había empeorado o si se había reducido, o incluso ya no se producía la situación expuesta.

En más de la mitad de los casos ya no se produce esta situación (57,1%), algo más en el caso de que la persona acosada haya sido una mujer (62,5%), indicando algunas personas que el fin de los hechos lo ha provocado que la persona acosadora ya no trabaja en el centro, bien porque ha cambiado de instituto o bien porque se ha jubilado (3,7%). De cada diez personas una ha visto reducirse la frecuencia de los hechos pero no su desaparición, y otra considera que todo sigue igual (13%). Señalar que casi nadie (0,3%) menciona que la situación que ha relatado haya empeorado.



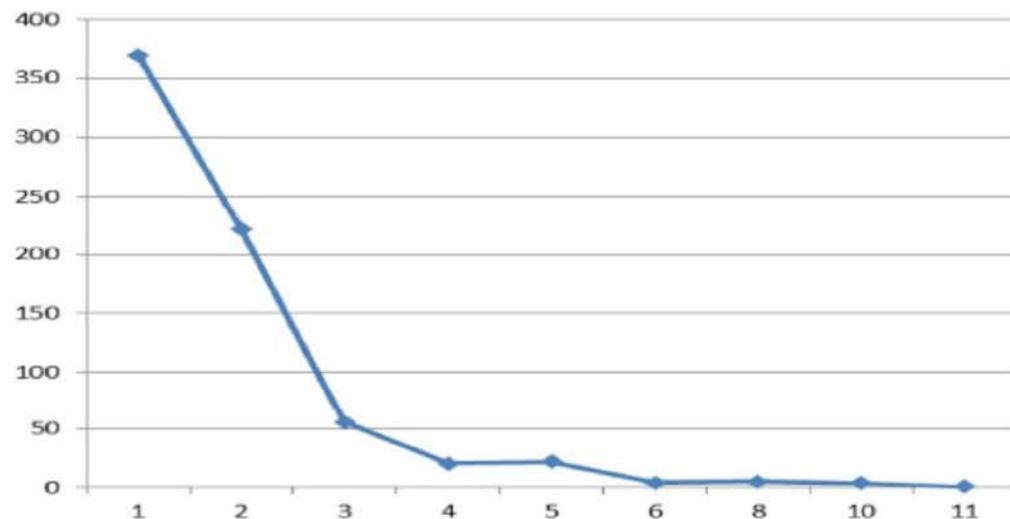
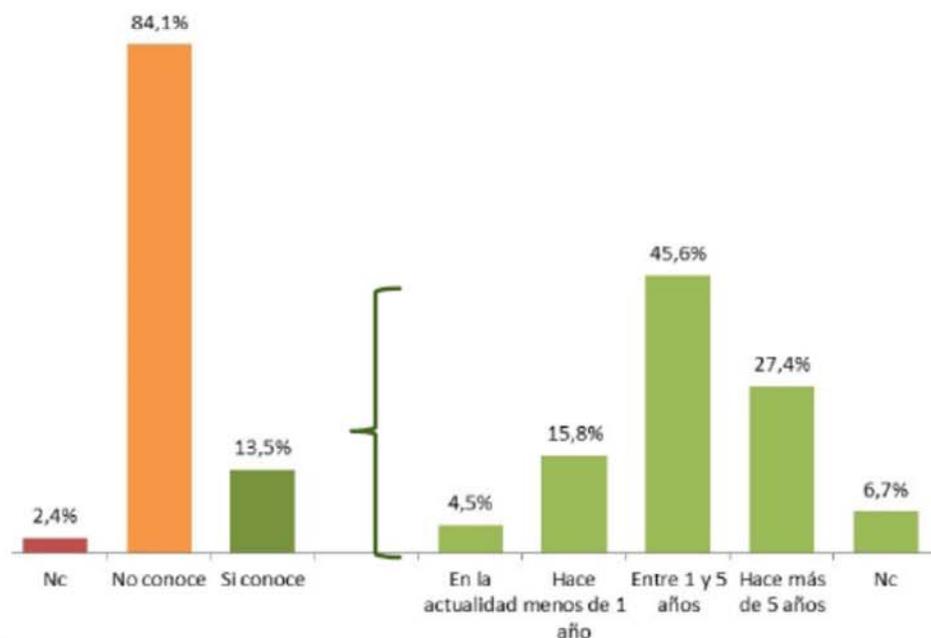
Lamentablemente la gravedad de los hechos no es un condicionante para que hayan finalizado, encontrando que sigue igual la situación en un 12% de los casos más graves.



5. 4. ACOSO REFERIDO O CONOCIDO

El último tipo de acoso se que va a tratar es el acoso referido, aquel que el personal conoce pero no le ha ocurrido en primera persona. Así, el 13,5% del personal que presta sus servicios en el CSIC conocen o han oído hablar de algún comportamiento de acoso sexual en su centro o instituto. Este porcentaje es algo mayor en el caso de las mujeres (14,3%) que en el de los hombres (13%), quizás porque al ser las principales víctimas recurran a sus compañeras buscando su apoyo, y de esta forma tienen mayor conocimiento sobre este tipo de problemas.

Las personas que indican conocer de oídas casos que no les afectan personalmente, en su mayoría conocen un solo caso (43,3%) o dos casos (26,1%).



Los sucesos que se conocen han ocurrido en su mayoría hace entre uno y cinco años (45%) o hace más de cinco años (27%), siendo los más recientes del 20%.

En cuanto a la reacción del Centro ante esta situación, hay un alto porcentaje de trabajadores que no saben cuál ha sido, o creen que el centro de trabajo no llegó a enterarse de la situación (32 y 15% respectivamente).

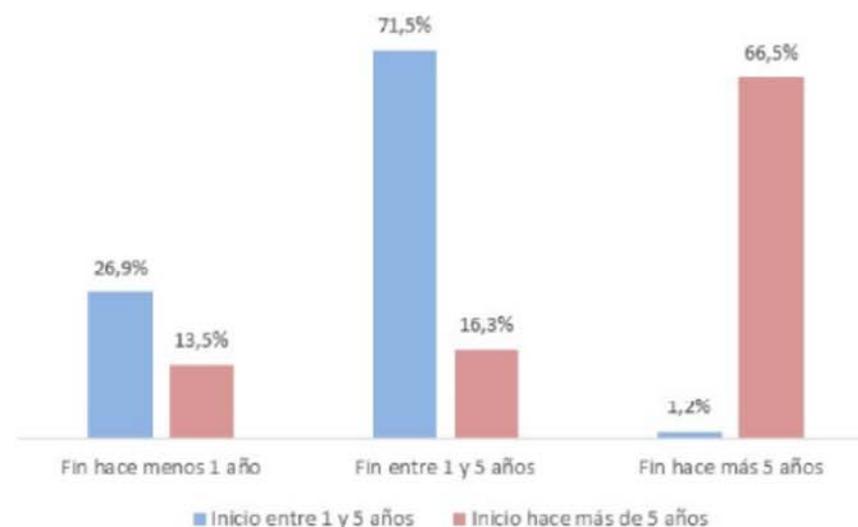
También hay un conjunto de encuestados y encuestadas que creen que el centro no hizo nada cuando se enteró (13%) o incluso que intentó ocultarlo (5%). El resto afirma que el centro investigó la situación, ya fuera de forma formal o informalmente, pero sólo el 10% indican que se abrió un expediente informativo sobre el asunto.

Esta es la visión general que los trabajadores y las trabajadoras del CSIC tienen sobre la actuación de los centros e institutos respecto a este tema. Situación similar se observó cuando se les preguntaba a las

personas que habían vivido situaciones de acoso técnico y que habían denunciado los hechos ante la organización. En aquellos casos eran pocas las personas que contestaban, pero en este caso se trata de muchas más, todas la que han tenido conocimiento de algún caso de acoso en su centro.

Por tanto, sea una situación real o una percepción del personal, no existe una visión positiva sobre la actuación de los centros e institutos frente a los casos de acoso.

Por otro lado, se ha observado que la mayor parte de los casos que conocen las personas entrevistadas sucedieron hace más de un año, y la mayor parte duraron poco, puesto que también finalizaron en ese tiempo (71%), mientras que una parte comenzaron hace más de 5 años y finalizaron posteriormente, unas entre 1 y 5 años (16%) y algunas hace menos de un año (13%), lo cual significa que han sido situaciones en las que las víctimas han sufrido el acoso durante mucho tiempo.



En términos generales la opinión del personal del CSIC sobre el acoso sexual viene definido por un rechazo al mismo y la ausencia de estereotipos de género.

En este sentido, el nivel formativo del personal del CSIC es muy alto, lo que corresponde con el sentido de las respuestas que se han obtenido al analizar los mitos y estereotipos sobre el acoso sexual, y en la definición del acoso como un acto de violencia y discriminación sexual.

Así, las siguientes frases obtuvieron más del 90% de desacuerdo:

- Entre dos personas del mismo sexo no puede existir acoso
- Las mujeres acosadas suelen vestir y comportarse de forma provocadora
- Cuando el acoso viene de una mujer no es acoso
- Sentirse acosada es una exageración de mujeres que no entienden de bromas

Con porcentajes de desacuerdo entre el 89 y el 70% encontramos las siguientes afirmaciones:

- El acoso sexual ocurre porque las mujeres no lo paran a tiempo
- Hacer bromas de contenido sexual no tiene importancia
- La acusación de acoso es un arma de algunas mujeres para vengarse

En torno al 40% de desacuerdo encontramos las siguientes frases:

- Para demostrar acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima
- Hay muchos casos de acoso hacia hombres que no salen a la luz

Y con porcentajes de más del 50% de acuerdo encontramos:

- El entorno tiende a culpabilizar a las mujeres en casos de acoso sexual
- El acoso sexual es una forma de discriminación sexual
- Para abrir una investigación de acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima

Por último, indicar que más del 93% de las personas encuestadas consideran (están de acuerdo) que el acoso sexual es una forma de violencia.

| | En desacuerdo o totalmente en desacuerdo | | De acuerdo o totalmente de acuerdo | | Ns / Nc |
|--|--|--------------------------------|------------------------------------|--------|---------|
| | | Ni de acuerdo ni en desacuerdo | | | |
| Entre dos personas del mismo sexo no puede existir acoso | 96,36% | 1,14% | 0,79% | 1,71% | |
| Las mujeres acosadas suelen vestir y comportarse de forma provocadora | 93,65% | 3,44% | 0,39% | 2,52% | |
| Cuando el acoso viene de una mujer no es acoso | 93,12% | 2,80% | 2,19% | 1,89% | |
| Sentirse acosada es una exageración de mujeres que no entienden de bromas | 90,60% | 5,75% | 0,66% | 3,00% | |
| El acoso sexual ocurre porque las mujeres no lo paran a tiempo | 86,91% | 6,55% | 3,08% | 3,46% | |
| Hacer bromas de contenido sexual no tiene importancia | 76,33% | 17,20% | 3,84% | 2,62% | |
| La acusación de acoso es un arma de algunas mujeres para vengarse | 72,21% | 16,73% | 5,59% | 5,47% | |
| Para demostrar acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima | 47,42% | 23,55% | 22,35% | 6,68% | |
| Hay muchos casos de acoso hacia hombres que no salen a la luz | 44,98% | 23,94% | 18,42% | 12,65% | |
| El entorno tiende a culpabilizar a las mujeres en casos de acoso sexual | 20,33% | 19,87% | 54,61% | 5,19% | |
| El acoso sexual es una forma de discriminación sexual | 15,58% | 11,93% | 61,38% | 11,11% | |
| Para abrir una investigación de acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima | 12,06% | 9,50% | 74,55% | 3,88% | |
| El acoso sexual es una forma de violencia | 3,17% | 1,89% | 93,49% | 1,45% | |

Hay características de las personas entrevistadas que hacen que las respuestas presenten diferencias dignas de mención. Para poder analizarlas de forma conjunta se presentarán los valores medios en una escala de 1 a 5, sin tener en cuenta las respuestas que indican no saber o no querer contestar a dicha pregunta. Así, debe entenderse que los valores cercanos a 1 muestra desacuerdo con la frase y valores cercanos a 5 acuerdo con la misma.

Por un lado, como se ha indicado a nivel general, no se han detectado porcentajes importantes de acuerdo con frases que están vinculadas con estereotipos del acoso que ponen el foco en la culpabilidad de la víctima (forma de comportarse o vestirse, no le paran a tiempo), o directamente niegan el acoso (no entienden de bromas y no tienen importancia, o es una venganza). Todos estos prejuicios obtienen puntuaciones medias de

acuerdo por debajo del 2. No obstante se observan diferencias en la opinión de hombres y mujeres del CSIC, encontrando que ellos puntúan más alto en estos ítems, asumiendo en mayor medida que las afirmaciones que culpabilizan a la víctima, o que directamente niegan el acoso son en mayor medida ciertas. También hay relación entre la edad del personal y dichos estereotipos, mostrando más acuerdo con dichas frases las personas de mayor edad, y que ocupan puestos de personal investigador, y personal de gestión, y con una relación laboral más estable (funcionarios de carrera y personal fijo principalmente). Por último, haber sufrido acoso sexual en su centro de trabajo o conocer casos aunque no haya sido en primera persona supone estar más en desacuerdo con los estereotipos que victimizan de nuevo a la persona acosada.

| | Las mujeres acosadas suelen vestirse y comportarse de forma provocadora | Sentirse acosada es una exageración de mujeres que no entienden de bromas | El acoso sexual ocurre porque las mujeres no lo paran a tiempo | Hacer bromas de contenido sexual no tiene importancia | La acusación de acoso es un arma de algunas mujeres para vengarse | |
|-------------------------|---|---|--|---|---|------|
| Total | 1,26 | 1,40 | 1,45 | 1,80 | 1,83 | |
| Sexo | Hombre | 1,30 | 1,47 | 1,51 | 1,93 | 1,94 |
| | Mujer | 1,20 | 1,32 | 1,39 | 1,66 | 1,70 |
| Grupos de edad | De 18 a 30 años | 1,17 | 1,31 | 1,34 | 1,82 | 1,68 |
| | De 31 a 40 años | 1,17 | 1,32 | 1,38 | 1,76 | 1,75 |
| | De 41 a 50 años | 1,23 | 1,37 | 1,37 | 1,76 | 1,82 |
| | De 51 a 60 años | 1,33 | 1,47 | 1,57 | 1,82 | 1,92 |
| | De más de 60 años | 1,40 | 1,55 | 1,67 | 1,84 | 1,90 |
| Puesto de trabajo | Investigador | 1,32 | 1,46 | 1,52 | 1,80 | 1,87 |
| | Inv. en form. post-doctoral | 1,15 | 1,28 | 1,36 | 1,71 | 1,65 |
| | Inv. en form. pre-doctoral | 1,17 | 1,29 | 1,32 | 1,81 | 1,66 |
| | Apoyo científico y técnico | 1,24 | 1,41 | 1,46 | 1,84 | 1,89 |
| | De Gestión | 1,28 | 1,45 | 1,49 | 1,76 | 1,91 |
| Otro | 1,30 | 1,42 | 1,49 | 1,81 | 1,85 | |
| Relación laboral | Funcionario de carrera | 1,30 | 1,46 | 1,52 | 1,80 | 1,89 |
| | Laboral fijo | 1,35 | 1,54 | 1,58 | 1,88 | 2,04 |
| | Laboral indefinido | 1,27 | 1,41 | 1,42 | 1,80 | 1,88 |
| | Contratado por obra y servicio | 1,19 | 1,31 | 1,37 | 1,79 | 1,72 |
| | En formación no doctor/a | 1,15 | 1,28 | 1,33 | 1,85 | 1,67 |
| | En formación doctor/a | 1,18 | 1,31 | 1,37 | 1,76 | 1,64 |
| Otra situación | 1,20 | 1,29 | 1,30 | 1,83 | 1,75 | |
| Ha sufrido acoso sexual | Si | 1,16 | 1,31 | 1,71 | 1,62 | 1,60 |
| | No | 1,26 | 1,40 | 1,45 | 1,81 | 1,83 |
| Conoce casos acoso | Si conozco | 1,19 | 1,33 | 1,38 | 1,68 | 1,70 |
| | No conozco | 1,26 | 1,41 | 1,46 | 1,82 | 1,85 |

Por otro lado, hay una serie de afirmaciones que versan sobre la implicación de distintos grupos en el acoso. Así, hay ciertas creencias que afirman que cuando el acoso sexual lo realiza una mujer no es acoso, al igual que cuando la persona acosada y la persona acosadora son del mismo sexo tampoco debe considerarse acoso sexual. Con esta concepción restrictiva del acoso, que supone principalmente que el acoso debe ser llevado a cabo por un hombre, y la víctima debe ser una mujer, no otro hombre, existe poco consenso entre los trabajadores y trabajadoras del CSIC, ya que obtienen medias por debajo del 1,4, mostrando un claro desacuerdo con dichas frases. El perfil de las personas que muestran mayor acuerdo con estos mitos es parecido al que se mencionó en la

victimización secundaria: hombre, mayor, investigador o personal de gestión, funcionario de carrera o personal fijo, que no ha sufrido acoso en su centro ni conoce otros casos.

Además, existe la creencia de que hay más casos de acoso en los cuales las víctimas son hombres de los que reflejan los datos, ya que no salen a la luz, no se sabe bien si por un “pacto de silencio” que mantiene ocultas sus cifras, o porque no denuncian dichos casos. Aquí existe mayor nivel de acuerdo, obteniendo una puntuación media de 2,49. En este caso, el perfil que hace que aumente el porcentaje de acuerdo es ser mujer, joven, personal investigador pre y post doctoral y personal de apoyo, y haber sufrido acoso.

| | | Entre dos personas del mismo sexo no puede existir acoso | Cuando el acoso viene de una mujer no es acoso | Hay muchos casos de acoso hacia hombres que no salen a la luz |
|-------------------------|--------------------------------|--|--|---|
| Total | | 1,26 | 1,39 | 2,49 |
| Sexo | Hombre | 1,27 | 1,45 | 2,40 |
| | Mujer | 1,24 | 1,32 | 2,56 |
| Grupos de edad | De 18 a 30 años | 1,13 | 1,28 | 2,54 |
| | De 31 a 40 años | 1,20 | 1,32 | 2,57 |
| | De 41 a 50 años | 1,23 | 1,33 | 2,46 |
| | De 51 a 60 años | 1,33 | 1,47 | 2,41 |
| | De más de 60 años | 1,42 | 1,58 | 2,32 |
| Puesto de trabajo | Investigador | 1,32 | 1,45 | 2,28 |
| | Inv. en form. post-doctoral | 1,17 | 1,24 | 2,40 |
| | Inv. en form. pre-doctoral | 1,14 | 1,28 | 2,51 |
| | Apoyo científico y técnico | 1,25 | 1,37 | 2,58 |
| | De Gestión | 1,33 | 1,47 | 2,73 |
| | Otro | 1,28 | 1,43 | 2,70 |
| Relación laboral | Funcionario de carrera | 1,31 | 1,44 | 2,39 |
| | Laboral fijo | 1,36 | 1,52 | 2,83 |
| | Laboral indefinido | 1,29 | 1,37 | 2,67 |
| | Contratado por obra y servicio | 1,18 | 1,30 | 2,53 |
| | En formación no doctor/a | 1,14 | 1,26 | 2,46 |
| | En formación doctor/a | 1,14 | 1,31 | 2,60 |
| Otra situación | 1,22 | 1,32 | 2,68 | |
| Ha sufrido acoso sexual | Si | 1,12 | 1,31 | 2,65 |
| | No | 1,26 | 1,39 | 2,48 |
| Conoce casos acoso | Si conozco | 1,20 | 1,32 | 2,40 |
| | No conozco | 1,27 | 1,40 | 2,50 |

Otro elemento importante respecto a la opinión de los profesionales del CSIC es conocer dónde se pone la carga de la prueba en los temas de acoso sexual. Se observa un alto grado de acuerdo con que el entorno tiende a culpabilizar a las mujeres en casos de acoso sexual, con una media de 3,5. Por su parte, el poder de la palabra de la víctima como prueba es aceptado de forma bastante amplia como elemento para abrir una investigación por acoso (con un valor medio de 3,95), no tanto en el caso de que se tome como demostración de acoso sexual (media 2,66).

Por último, se observa un amplio

consenso al definir el acoso sexual como una forma de discriminación sexual (con un valor medio de 3,81) y como forma de violencia (4,56).

Los cambios que se observan en estas frases van todos en el mismo sentido, aumentando el grado de acuerdo los siguientes elementos: ser mujer, ser joven (menor de 40 años), personal investigador en formación, que ha sufrido acoso en su centro y que conoce casos aunque no los haya vivido en primera persona.

| | | El entorno tiende a culpabilizar a las mujeres en casos de acoso sexual | Para demostrar acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima | Para abrir una investigación de acoso sexual debería bastar la palabra de la víctima | El acoso sexual es una forma de discriminación sexual | El acoso sexual es una forma de violencia |
|-------------------------|--------------------------------|---|---|--|---|---|
| Total | | 3,53 | 2,66 | 3,95 | 3,81 | 4,56 |
| Sexo | Hombre | 3,18 | 2,43 | 3,89 | 3,75 | 4,55 |
| | Mujer | 3,89 | 2,90 | 4,02 | 3,86 | 4,59 |
| Grupos de edad | De 18 a 30 años | 3,70 | 2,83 | 4,09 | 3,80 | 4,66 |
| | De 31 a 40 años | 3,65 | 2,74 | 4,07 | 3,89 | 4,60 |
| | De 41 a 50 años | 3,50 | 2,59 | 3,96 | 3,87 | 4,58 |
| | De 51 a 60 años | 3,45 | 2,58 | 3,89 | 3,77 | 4,52 |
| | De más de 60 años | 3,36 | 2,72 | 3,76 | 3,63 | 4,41 |
| Puesto de trabajo | Investigador | 3,39 | 2,54 | 3,92 | 3,80 | 4,54 |
| | Inv. en form. post-doctoral | 3,71 | 2,76 | 4,12 | 3,91 | 4,65 |
| | Inv. en form. pre-doctoral | 3,73 | 2,84 | 4,12 | 3,83 | 4,67 |
| | Apoyo científico y técnico | 3,55 | 2,70 | 3,96 | 3,82 | 4,55 |
| | De Gestión | 3,53 | 2,60 | 3,76 | 3,81 | 4,48 |
| Otro | 3,48 | 2,62 | 3,77 | 3,56 | 4,52 | |
| Relación laboral | Funcionario de carrera | 3,46 | 2,56 | 3,89 | 3,82 | 4,52 |
| | Laboral fijo | 3,17 | 2,56 | 3,70 | 3,51 | 4,46 |
| | Laboral indefinido | 3,47 | 2,73 | 3,95 | 3,78 | 4,55 |
| | Contratado por obra y servicio | 3,64 | 2,78 | 4,07 | 3,86 | 4,61 |
| | En formación no doctor/a | 3,72 | 2,80 | 4,11 | 3,84 | 4,70 |
| | En formación doctor/a | 3,79 | 2,82 | 4,04 | 3,85 | 4,64 |
| Otra situación | 3,72 | 2,84 | 4,02 | 3,78 | 4,60 | |
| Ha sufrido acoso sexual | Si | 4,13 | 2,78 | 4,15 | 3,85 | 4,60 |
| | No | 3,52 | 2,66 | 3,94 | 3,81 | 4,56 |
| Conoce casos acoso | Si conozco | 3,74 | 2,73 | 4,13 | 3,98 | 4,62 |
| | No conozco | 3,49 | 2,65 | 3,92 | 3,77 | 4,56 |

PERFIL DEL PERSONAL ENCUESTADO

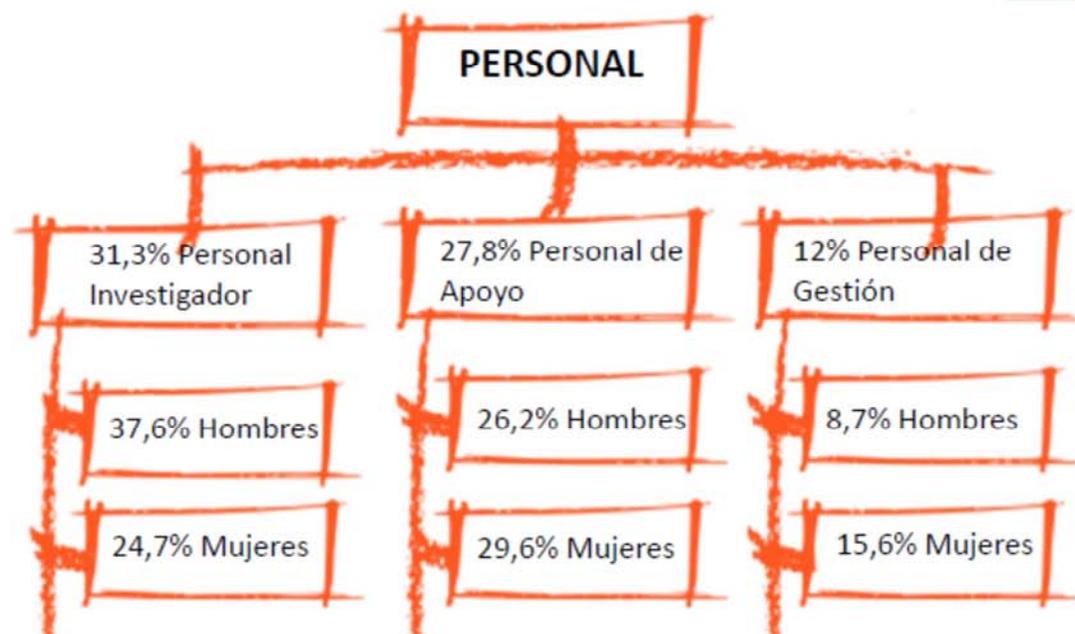
59,5%

Participación
en la encuesta



48,62% 49,72%

Edad media: 44 años
Nacionalidad española: 93%



60,2% Funcionariado o personal laboral fijo o indefinido
23% Personal contratado por obra y servicio o en formación

CLIMA LABORAL

57 % Creen que su trabajo es valorado

+ 80% Ambiente agradable

38% Ambiente competitivo

53% Ambiente cooperativo

Se le ha tratado mal:
42% nunca
31% casi nunca
20% ocasionalmente

22,32% creen que se ha obstaculizado su promoción profesional

Al 16,14% le excluyen de encuentros formales, y al 9,84% de encuentros informales

29,79% le asignan tareas de nivel superior al que le corresponden
Al 24,73 de nivel inferior

Personal de Apoyo puntúa más alto:
43,96% tareas superiores
32,04% tareas inferiores
28,39% obstaculizada su carrera
22,84% le excluyen de encuentros formales

ACOSO SEXUAL EN EL CSIC

1,9 %

ACOSO DECLARADO



3,4%



0,4%

10 %

ACOSO TÉCNICO

ACOSO LEVE: 575 PERSONAS
 ACOSO GRAVE: 113 PERSONAS:
 ACOSO MUY GRAVE: 144 PERSONAS

1,7

Situaciones
de acoso

GAP PERCEPTIVO

1 de cada 5 personas que han vivido situaciones de acoso técnico han indicado que NO han sufrido acoso (declarado).

18,8%

Acosadores:

- Hombres:
 - Compañeros: 75%
 - Superior o jefe: 37,5%
 - Otra persona: 10%
- Mujeres:
 - Compañeras: 13,8%
 - Superior o jefa: 2,3%
- Varias personas: 14,2%

ACOSO SEXUAL EN EL CSIC

REACCIONES ANTE EL ACOSO

- 44,5% lo dejó pasar
- 30,6% evitó a la persona
- 25,8% lo comentó a algún compañero/a
- 17,4% se enfrentó a la persona
- 5,6% lo dijo en su centro
- 1,1% lo dijo al CSIC

En el CSIC el 13,5% conoce de algún caso de acoso sexual, la mayoría hace más de 1 año.

El 19,2% creen que el centro no hizo nada o intentó ocultar el tema.

El CSIC es una institución con más de 10.000 personas repartidas por todo el territorio nacional (también en Roma y Bruselas) en sus 120 institutos de investigación y 8 centros de prestación de servicios como unidades de apoyo a la investigación. Es por tanto una gran organización y, a la vez, muchas organizaciones pequeñas, con las ventajas e inconvenientes que ambas situaciones plantean, en una institución que además tiene la complejidad de ser una administración pública, pero en la que existen centros propios y centros de titularidad mixta, en la que dos administraciones se dan la mano.

Esto hace que realizar un proyecto de investigación que abarque a toda la población de trabajadoras y trabajadores del CSIC haya sido una labor compleja, en la que si ha sido necesario se ha primado la confidencialidad por encima del conocimiento de las diferencias que pudieran estar produciéndose. Es por ello que no se preguntó a las personas encuestadas en qué centro trabajaban,

su localización geográfica, el área de conocimiento, etc., entendiendo que la diversidad existente en el CSIC implica que hay centros muy grandes donde las respuestas son fácilmente anónimas, pero otros centros donde su reducida dimensión hace difícil este anonimato.

Con todo, las diferencias encontradas nos hacen pensar que las situaciones que se han descrito son similares en la mayor parte de los centros e institutos, y que con la fotografía general que se ha presentado tenemos una visión adecuada de la realidad en nuestra institución.

Como se ha indicado al principio, el acoso sexual supone una vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, atenta contra su dignidad, su intimidad y libertad sexual y supone un problema para la salud y la seguridad en el trabajo. Y aunque desde este estudio se entiende que el acoso sexual puede afectar tanto a mujeres como a hombres, también se asume, y se ha constatado con los datos,

no lo hace ni en la misma magnitud ni bajo los mismos condicionantes. Es por esto que habitualmente se ha inscrito el estudio del acoso sexual dentro de la investigación de la violencia contra las mujeres, basada en factores de poder (instrumento de poder de género), y del entorno laboral sexista (con diferencias por género tales como tipo de personal, responsabilidad, etc.), que repercute en la existencia de conductas abusivas (Merino y Cruceta, 2009).

Para poder actuar contra el tipo de violencia que supone el acoso sexual es necesario conocer la magnitud del problema, y este ha sido el objetivo que se planteaba el CSIC al solicitar esta investigación. Por tanto, con esta encuesta se ha tratado de aportar datos que ayuden a entender la complejidad del fenómeno, que arrojen luz sobre unas situaciones normalmente silenciadas u ocultas, y que puedan servir de apoyo a la puesta en marcha de protocolos de actuación que se ajusten a las situaciones descritas.

El dato más relevante que hemos observado es que el porcentaje de acoso declarado en el CSIC es más bajo que el encontrado en otros estudios sobre el tema. Es cierto que en la mayor parte de los estudios, el tiempo de referencia no se circunscribe al puesto de trabajo actual, sino que tienen en cuenta toda la vida laboral de las personas encuestadas. Un reflejo de esta situación es que las personas que llevan más tiempo en el CSIC son las que más acoso declaran, mostrando una relación directa y positiva entre acoso y tiempo trabajado en la institución.

Se ha analizado también el clima laboral de los centros del CSIC, para contrastar la relación existente con el acoso, y se ha observado una clara relación entre ambas situaciones, puntuando las personas que han sufrido acoso más alto en todos los ítems que describen un entorno laboral hostil. Aunque hay que diferenciar entre acoso laboral y acoso sexual, debido a que el último se centra en conductas sexuales o sexualizadas

(Mansilla, 2014), se ha comprobado que el clima laboral, está relacionado con situaciones de acoso.

En este sentido señalar que se han recibido, en el correo de ayuda habilitado en la encuesta, un significativo número de sugerencias por parte del personal sobre la necesidad de realizar un estudio sobre acoso laboral, no centrado en acoso sexual, sino en las condiciones de trabajo, las relaciones jerárquicas y de poder dentro de la institución.

En cuanto a las personas acosadas indicar que son principalmente mujeres, y la persona acosadora es normalmente un hombre, confirmando la no neutralidad del fenómeno que ya habían relatado otros trabajos (Inmark, 2006; Paludi y Barickman, 1991; Pina et al., 2009), a pesar de lo cual se han constatado casos a la inversa, y acoso entre personas del mismo sexo, principalmente entre hombres, tendencia que ya ha puesto en evidencia la OIT (2007). No obstante, no existe un

perfil de víctima como tal, distribuyéndose de forma aleatoria según el resto de características sociodemográficas (edad, estado civil, situación de convivencia) y según su relación laboral en el CSIC (tipo de personal y tipo de relación contractual). En este sentido se confirma la visión que muestran distintos investigadores que afirman que no existen perfiles de acosadores y de acosados, sino un contexto de acoso, con unas condiciones que favorecen o no las situaciones inapropiadas, como el tipo de puesto y tarea, los estereotipos predominantes, la sexualidad del entorno, etc. (Pernas y Ligero, 2003).

En cuanto a las características de las personas acosadoras, al igual que en otros estudios (Pina et al., 2009), son mayormente hombres, que son principalmente compañeros de sus víctimas, o superiores jerárquicos. Es principalmente un acoso horizontal, entre compañeros, y la ejercen hombres hacia mujeres y hacia otros hombres, fundamentalmente.

Las situaciones de acoso técnico afectan al 10% de la plantilla del CSIC. Normalmente no se presentan solas, es decir, la persona que vive situaciones de acoso suele experimentar más de una situación, en concreto la media se sitúa en 1,7. A modo de comparación, según el estudio realizado por el sindicato Comisiones Obreras en el año 2000, un 14,5% de las personas trabajadoras (el 18,3% mujeres y el 8,8% hombres) indicaban que habían vivido alguna situación de acoso sexual durante su vida laboral, y en este caso su incidencia sería de 1,6 situaciones por trabajador/a acosado/a. La cifra del CSIC no solo es más baja, sino que incluye el que se ha denominado "acoso leve", mientras que en el estudio de CCOO estas situaciones son computadas de forma independiente.

Las víctimas de acoso en el CSIC que han vivido una situación considerada muy grave también han sido objeto de comportamientos de acoso leve de forma mayoritaria (70%), mientras que entre las personas que han vivido

situaciones de acoso leve sólo el 17% ha experimentado también situaciones graves. Esto refleja la escalada de acoso que viven las víctimas, siendo por tanto muy importante erradicar los comportamientos leves, los más habituales. De esta forma, evitando el acoso ambiental, el entorno sexualizado, se podrán evitar otras situaciones más graves.

Al igual que se viene indicando en la literatura sobre el tema, basada en estudios anteriores, las víctimas de acoso no suelen denunciar los hechos. Lo más habitual es "dejarlo pasar", hacer como si no tuviera importancia y evitar a la persona. Sólo un 5% de las personas que han vivido situaciones de acoso lo ponen en conocimiento de su centro o instituto, y sólo el 1% lo eleva a instancias superiores del CSIC. Estos pocos casos que son comunicados no suponen, para los entrevistados, una solución real, ya que los centros o la institución se inhiben de los problemas, no hacen nada con esta información,

investigándose un porcentaje pequeño de los casos denunciados.

Existe cierta “conspiración del silencio”. Del acoso no se habla, es un tema oculto, no sólo de forma individual, por la víctima, sino también por su entorno, y por la propia organización. Dos de cada diez trabajadores del CSIC que han sabido de un caso de acoso tienen la impresión de que los sucesos no son atendidos de forma adecuada por los centros.

En cuanto a los estereotipos sobre el acoso, en términos generales la opinión del personal del CSIC sobre el acoso sexual viene definido por un rechazo al mismo y la ausencia de estereotipos de género, bastante más extendidos en otros ámbitos laborales. En un tema afín, como es la violencia de género, diversos estudios han contrastado que los hombres con un rol más tradicional muestran actitudes menos negativas hacia la violencia contra las mujeres que otros hombres con roles menos

tradicionales, incluida la población joven (Yanes y González, 2000; Díaz-Aguado, 2003). Además, el nivel educativo también ha mostrado cierta relevancia en las actitudes de la población ante este hecho (Yoshioka et al., 2001), manifestando la población con mayor formación una visión más negativa ante la violencia de género.

En este sentido, el nivel formativo del personal del CSIC es muy alto, lo que corresponde con el sentido de las respuestas que se han obtenido al analizar los mitos y estereotipos sobre el acoso sexual, y en la definición del acoso como un acto de violencia y discriminación sexual.

Por todo lo expuesto es fundamental para cualquier organización, y también para el CSIC, evitar en lo posible que se produzcan casos de acoso, no solo como medio para defender a sus trabajadores y trabajadoras de un ambiente hostil, sino por los efectos individuales que genera (en la salud y bienestar del

personal afectado), así como los efectos colectivos (Mansilla, 2014) en todo el personal (ambiente que se genera, disminución de la productividad y calidad del trabajo, etc.). Pero no solo se han de evitar las situaciones más graves, que son claramente delictivas, sino también las situaciones más leves, que convierten el ambiente laboral en un entorno sexualizado. Es importante tratar de que centros e institutos estén exentos de este tipo de conductas de acoso leve, que además de convertir el ambiente laboral en un entorno hostil, son la antesala del acoso más grave.



Alemaný C, Luc V y Mozo C (2001). El acoso sexual en los lugares de trabajo. Madrid: Instituto de la Mujer.

Bosch E (dir) (2009). El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Grupo de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares. Instituto de la Mujer (Ref Exp 5/09).

Browne KR (1997). An evolutionary perspective on sexual harassment: seeking roots in biology rather than ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, 8, 5-77.

Calle M, González C y Núñez JA (1988). Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo. Madrid: Fundación Largo Caballero.

Cleveland JN y Kerst ME (1993). Sexual harassment and perceptions of power: an under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49-67.

Comisión Europea (1998). Sexual harassment at the workplace in the European Union. Luxembourg.

De Vicente F (2007). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, vol. 67: 83-120.

Dourambeis N (1997). Sexual harassment: the disparity between abstract definitions and university students experiences. Ottawa: MacGrill University.

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

Fitzgerald LF (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48, 1070-1076.

Fitzgerald LF, Gelfand MJ, Drasgow F (1995). Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17 (4): 425-445.

Gea 21 SL, Pernas B, Olza J., Román M. y Ligeró JA. (2000) El alcance del acoso sexual en el trabajo en España. Secretaría confederal de la mujer de CCOO. Fundación FOREM Miguel Escalera. Madrid. Disponible en: <https://www.ccoo.es/259a569a8214d565382fe977aaaff836000001.pdf>

Gil JA, Rubio A, Daza MM y Marin A (2012). Acoso sexual y acoso por razón de sexo como violencia de género. Algunas aclaraciones. Granada: Universidad de Granada.

Gruber JE (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990's. *Sex Roles*, 26, 447-464.

Gutek BA (1995). How subjective is sexual harassment? An examination on rater effects. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 447-467.

Gutek BA y Done RS (2001). Sexual harassment. En Roda K. Unger (Ed.), *Handbook of the psychology of women and gender*. Vol. 25, pp. 367-387. Chichester: John Wiley & Sons.

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

Kayuni HM (2009). The challenge of studying sexual harassment in higher education: An experience from the University of Malawi's Chancellor College. *Journal of International Women's Studies*, 11(2), 83-99.

Larrea ML (2018). ¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador. Fundación Donum-FOS, Quito.

Lonsway KA, Cortina LM, Magley VJ (2008). Sexual harassment mythology: definition, conceptualization and measurement. *Sex Roles*, 58 (9): 599-615.

MacKinnon CA (1979). Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination. New Haven, CT, Yale University Press.

Mansilla F (2014). Acoso sexual en el trabajo en la Administración Pública. med. segur. Trab, 60 (235): 335-345.

Merino J y Cruceta C (2009). El acoso sexual en el trabajo en Cataluña. Estudio de casos. Revista D'Estudis de la Violència, 7: 1-17.

Navarro-Guzmán C, Ferrer-Pérez VA, y Bosch-Fiol E (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. Universitas Psychologica, 15(2): 15-25.

Organización de Naciones Unidas (ONU) (2006). Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer (AG 61/122/Add.1). Nueva York: Naciones Unidas. Disponible en: http://www.ungei.org/N0641977_sp.pdf

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1995). La lucha contra el acoso sexual. Madrid: INSHT.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1997). Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo. *Revista Trabajo*, 19: 24-29.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998).

Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Disponible en: https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/WCMS_716596/lang--es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf

Ormaza AP (2013). Prevalencia del acoso sexual en los estudiantes de la escuela superior politécnica de Chimborazo. Febrero-Julio 2012. Tesis de Grado Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Ecuador.

Osborne R (2009). Apuntes sobre la violencia de género. Barcelona. Bellaterra.

Paludi M y Barickman R (1991). In their own voices: Responses from individuals who have experienced sexual harassment and supportive techniques for dealing with victims of sexual harassment. En Michele Paludi y Richard Barickman (Eds.) *Academic and workplace sexual harassment: A resource manual* (pp. 27-40). Albany: State University of New York Press.

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

Pernas B y Liger JA (2003). Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo. En Osborne R y Guasch O (comps). *Sociología de la sexualidad*. Madrid: CIS-Siglo XXI. Colección Monografías, nº195, pp: 126-158.

Pernas B, Olza J, y Román M (2000). El acoso sexual en el trabajo en España. Madrid. Paralelo Edición.

Pina A, Gannon TA y Saunders B (2009). An overview of the literature on sexual harassment: perpetrator, theory ad treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138.

Preciado ML y Franco SA (2013). Hostigamiento sexual laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica. *e-Gnosis*, v.11 (2).

Stockdale MS (1993). The role of sexual misperceptions of women's friendliness in a emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.

Valls R (dir.) (2008). *Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008*. Universidad de Barcelona. Disponible en: http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/49610_6686_472011125339.pdf

Wise S y Stanley L (1992). El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona. Ed. Paidós.

