

Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Trabajo Fin de Máster

Prevalencia del acoso sexual en el personal sanitario en un Hospital Universitario de la Región de Murcia

Juana Maria Sánchez López

Nombre del director: Javier Campos Serna

Alicante, 16/06/2017

Universidad Miguel Hernández (Elche)

INDICE

1.-RESUMEN

2.-INTRODUCCION

3.-JUSTIFICACION

4.-OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO PRINCIPAL

4.2 OBJETIVOS SECUNDARIOS

5.-CUERPO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

5.1 METATERIAL Y METODO

5.2 RESULTADOS

6.-DISCUSION

7.- CONCLUSIONES

8.-RECOMENDACIONES

9.-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

10.-ANEXOS

RESUMEN

INTRODUCCION

El acoso sexual dentro del trabajo, a fecha de hoy, sigue siendo un secreto a voces y un problema de salud pública con pocos recursos para su identificación y abordaje. Su prevalencia es alta y sus consecuencias tanto físicas, psíquicas y laborales son perjudiciales para la persona que lo sufre y su entorno familiar. En España, existen muy pocos estudios que analicen su prevalencia.

OBJETIVO

Calcular la prevalencia de exposición al acoso sexual en el trabajo en tres colectivos profesionales sanitarios: el de médicos/as, enfermeros/os y auxiliares de enfermería en el ámbito de un Hospital Universitario de la Región de Murcia en el año 2017.

MÉTODO

Se realizó mediante una encuesta entre marzo y abril del año 2017 a un total de 48 participantes de los cuales 24 fueron mujeres con una distribución similar entre mujeres y hombres para cada categoría: médico/a n=8, enfermeros/as n=8 y auxiliares de enfermería n=8. El cuestionario, con un total de 12 ítems, analizaba 3 dimensiones del acoso sexual con sus primeros 11 ítems: 1. verbal (n=6 ítems); 2. físico (n=2) y 3. presión sexual (n=3). El último ítem analizaba la percepción global de sufrir acoso sexual en el trabajo. Se calculó la frecuencia y el porcentaje para cada uno de los ítems independientemente en mujeres y hombres para cada una de las categorías profesionales. Para los cálculos estadísticos de los datos obtenidos a través de las respuestas de nuestra encuesta se utilizó la tabla Excel versión 2000 y SPSS.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran que ningún hombre independientemente de la categoría profesional a la que pertenecía ha percibido sufrir acoso sexual en su puesto de trabajo, mientras el 12,5% de las mujeres lo ha experimentado en las categorías de enfermería y auxiliar de enfermería. No obstante a pesar de la alta correlación de las respuestas recogidas en función de la categoría profesional ($R=0,9$), no se ha encontrado significación estadística al analizar estos resultados: $p>0.05$ en nuestra muestra.

CONCLUSION

Aun siendo baja la prevalencia de acoso sexual percibida en el trabajo en la población estudiada, esta es mayor en las mujeres independientemente de la categoría profesional a la que pertenece.

KEYWORDS: Acoso sexual, lugar de trabajo, género, personal sanitario, hospital



INTRODUCCION

El acoso sexual es la intimidación o coerción de naturaleza sexual, o la promesa no deseada o inapropiada de recompensas a cambio de favores sexuales. En la mayoría de contextos jurídicos modernos el acoso sexual es ilegal.

La Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo define como acoso sexual como “*la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”¹ Cuando existen leyes referidas al acoso sexual, generalmente no prohíben bromas simples, comentarios indirectos o incidentes menores aislados, es decir, no imponen un "código de cívico general". En el lugar de trabajo, el acoso puede considerarse ilegal cuando es tan frecuente o grave que crea un ambiente de trabajo hostil u ofensivo o cuando repercute de manera adversa en el empleo (como por ejemplo la víctima es despedida o degradada o cuando la víctima decide renunciar al trabajo). Sin embargo, la comprensión jurídica y social del acoso sexual varía según la cultura.

Ámbito legislativo sobre el acoso sexual y el acoso sexual en el trabajo. Existen 125 países en el mundo que han legislado contra el acoso sexual en la última década del siglo XX y durante la primera década del siglo XXI.

La Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1993 clasifica la violencia contra la mujer en tres categorías: 1. la que ocurre en el entorno familiar, 2. la que ocurre dentro de la comunidad en general y 3. la perpetrada o tolerada por el Estado donde quiera que ocurra. El término *acoso sexual* se utiliza para definir la violencia que ocurre en la comunidad en general: "*La violencia física, sexual y psicológica que ocurre en la comunidad en general, incluyendo la violación, el abuso sexual, el acoso sexual y la intimidación en el trabajo. En otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada*".⁵

En mayo de 2002, el Consejo y el Parlamento de la Unión Europea modificaron una Directiva del Consejo de 1976 relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el empleo para prohibir el acoso sexual en el lugar de trabajo, denunciándolo como discriminación sexual y violación de la dignidad. Esta Directiva obligaba a todos los

Estados miembros de la Unión Europea a adoptar leyes sobre el acoso sexual o modificar las leyes vigentes para cumplir la Directiva en octubre de 2005.⁸

El tratamiento legal que se ha dado al acoso sexual en la Legislación Española ha pasado en los últimos años desde 1995 de no tener un tipo penal propio a ser reconocido, de un lado, como un tipo penal autónomo y, de otro, a ser contemplado explícitamente como infracción laboral muy grave. Legalmente, cabe contemplar el problema desde un triple orden legal: el constitucional, el social y el penal.¹⁵

En primer lugar, a través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- A. a) el derecho a la intimidad (Art.18.1 de la Constitución Española, CE)
- B. b) el derecho a la integridad física y moral (Art. 15 CE) respecto al Art. 40.2 CE ,ya que tales actuaciones afectan a la salud de las personas afectadas.
- C. c) el derecho a la igualdad (Art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), Art. 4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

Por su parte, el Art. 50.1.c.1. señala que «serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato: c) cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario». (Aquí se incluiría el incumplimiento de la obligación del empresario a salvaguardar el correlativo derecho del trabajador del Art. 4.2.e)).

Continúa el articulado del ET señalando en su Art. 50.2. que «en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente» (que según fija el Art. 56.1.a) es una indemnización de 45 días de salario por año de servicio y hasta un máximo de 42 mensualidades). Con independencia de ello, es posible reclamar la indemnización por daños morales derivados de la falta de respeto a la intimidad y dignidad del trabajador, siendo competente la jurisdicción social.

Por otro lado, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal : En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su Art. 184, En el Libro II, Título XIX (Delitos contra la administración Pública), Capítulo IX (De las negociaciones y actividades prohibidas a los funcionarios públicos y de los abusos en el ejercicio de su función), el Art. 443.

Así mismo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cita tres artículos dedicados al acoso sexual laboral sin perjuicio de lo recogido en el código penal: el artículo 7 en el que define el acoso sexual, el artículo 62 en el que establece el protocolo prevención y de actuación en caso de acoso sexual en el trabajo y el artículo 48 que recoge medidas específicas para su prevención.

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. 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.
2. Constituye acoso por razón de sexo 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.
3. Se considerarán en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

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

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

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

El acoso sexual, la magnitud del problema en cifras en Europa y España.

España es una de los países Europeos que menos denuncian los delitos sexuales, la violencia sexual aflora más en países como Suecia, Alemania o Inglaterra, países como Suecia, Irlanda del Norte, Escocia, Bélgica, Suiza, Inglaterra o Alemania llevan tiempo

"sensibilizando" a sus ciudadanos para que sean conscientes de la gravedad de este tipo de delitos, las víctimas se sienten más protegidas y, por eso, denuncian "más". La consecuencia directa es que sus registros policiales se aproximan más a la realidad de una problemática que en España sigue a oscuras. El índice que mide la violencia sexual de una sociedad se obtiene al sumar las denuncias de abusos sexuales (tocamientos deshonestos) y agresiones sexuales (cuando existe penetración bucal, anal o vaginal). Este total se relaciona con cada 100.000 habitantes y el resultado es un número que permite comparar distintos países de Europa.¹² Según un estudio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), entre un 40% y un 50% de las mujeres de la Unión Europea han sufrido algún tipo de acoso sexual en el trabajo.⁵ Porcentajes de acoso sexual laboral arrojados por diferentes investigaciones europeas. Fuente: Elaboración propia a partir de información extraída de la Comisión Europea de Luxemburgo (publicado en 1999).¹¹

Cifras de acoso sexual laboral más elevadas en Europa: En el Estado de Austria en el año 1988 se situaba en el 81% de mujeres, en Luxemburgo en el año 1997 se registraba el 78% de mujeres, en el Reino Unido en el año 1993 estaba en el 54% de mujeres y en Alemania en el año 1994 el porcentaje era del 72% de las mujeres.

Cifras de acoso sexual laboral menos elevadas en Europa: En el Estado de Francia en el año 1988 se recogía el 9% de mujeres, en Dinamarca en el año 1991 se situaba en el 11% de mujeres, en Suecia en el año 1993 el porcentaje era del 2% de las mujeres y en Portugal en el año 1994 estaba en el 7% de mujeres.⁶

En Australia, según un informe de la Comisión de Derechos Humanos del país, el 25% de las mujeres han sufrido acoso sexual en el trabajo. Ese porcentaje es similar al de España, según el informe elaborado por el Instituto de la Mujer en 2006 sobre el acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral, que aseguraba que un 24,3% de las mujeres encuestadas habían percibido la existencia de conductas asociadas al acoso sexual en el trabajo.⁹

Según un informe de 2007 de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la República Checa era el país de la Unión Europea con más casos de acoso sexual a mujeres en el trabajo, seguido por Noruega, Turquía, Croacia,

Dinamarca, Suecia, Lituania y Reino Unido. España era, según ese mismo informe, y a diferencia de los resultados del informe del Instituto de la Mujer, uno de los países europeos con menos casos de acoso sexual a mujeres en el ámbito laboral junto a Italia, Malta y Chipre.⁶

Igualmente, la NTP-507 del INSHT aborda la problemática del acoso sexual en el lugar de trabajo siguiendo las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comisión Europea sobre esta materia que ofrece una definición y clasificación del acoso sexual y propone una serie de medidas preventivas y de actuación. La NTP-507 del INSHT remarca la importancia y la obligación de elaborar unos protocolos de actuación frente al acoso sexual que tienen pendiente aún muchas organizaciones laborales y que pueden contribuir no sólo a prevenir en mayor medida este problema de salud pública, sino también a sacar a la luz casos acallados.¹⁰

En España, son muy escasos los estudios que se han centrado en medir la incidencia del acoso sexual laboral (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al, 2007; INMARK Estudios 2006; Pernas et al, 2000).²⁰ Igualmente los datos aportados por las fuentes como el Ministerio de trabajos y Asuntos Sociales Instituto de la mujer en sus estudio elaborado por INMARK (2006) apor to los siguientes datos:

Sondeo estadístico mediante entrevista telefónica

El universo del estudio lo configuran todas las mujeres activas con edades entre los 16 y los 64 años, que estén ocupadas en la actualidad o lo hayan estado en el último año.

Se han realizado 2.007 entrevistas, lo que supone asumir un margen máximo de error del $\pm 2,23\%$ trabajando con un nivel de confianza del 95,5% y en el caso más desfavorable que $p=q=50$.

El procedimiento de muestreo ha sido polietápico estratificado con cuotas por Comunidades Autónomas, hábitat de residencia, sector de actividad y edad de la persona trabajadora.

Sólo una de cada cuatro trabajadoras (24,3%) ha percibido la presencia de conductas asociadas a acoso sexual en su trabajo. Más en concreto:

- sólo el 4,6% de las entrevistadas afirman que situaciones de acoso se producen de forma más o menos habitual en sus empresas.
- el 23,3% de las situaciones observadas se enmarcan dentro de un tipo de acoso leve, si bien un 9,2% ha percibido conductas de acoso grave (un 1,0% de forma habitual) y un

3,9% indica haber advertido comportamientos de acoso sexual muy grave en su empresa (el 0,3% de forma habitual).

Actitudes de las mujeres trabajadoras ante el acoso sexual, % de mujeres trabajadoras que consideran el acoso sexual:

- 1.-92.4 % de mujeres lo considera una forma de violencia.
2. 50.3 % lo considera una forma de discriminación sexual.
3. 43.9 % lo aguantan para no perderle trabajo.
- 4.38.2 % el entorno tienden a culpabilizar a la mujer.
5. 27.9% los hombres no suelen darle importancia.
6. 25.1 % piensan que hay mujeres que lo utilizan en su provecho.
7. 24.5 % no suelen encuentran apoyo en sus compañeros.
8. 11 % piensa que sufren acoso porque no se han puesto en su sitio.
9. 4.7% consideran que es acoso laboral si proviene de un superior.

Las Fuentes de datos oficiales provenientes del Ministerio de Interior y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS, 2010) son escasos e insuficientes. Finalmente, los informes anuales publicados por la ITSS recogen algunos datos cuantitativos sobre el acoso sexual en el trabajo a través de su doble vertiente de actividad dirigida a la prevención, control y sanción del fenómeno.²⁰

Asimismo, en base a los estudios publicados en nuestro país, el papel que juega la empresa en la actualidad en la prevención y erradicación del acoso sexual es muy reducido^{19,34}. La trabajadora acosada no encuentra apoyo en la entidad de la que depende económicamente y para su desarrollo profesional: únicamente un escasísimo 8,3% de las mujeres que sufren acoso sexual consideran que la actuación de la empresas podría calificarse de adecuada. ¹⁹La actuación más habitual por parte de las empresas es inhibirse del problema, es decir, no hacer nada al respecto. La banalización de la situación (“lo ven normal”) o el intento de ocultamiento de la misma aparecen igualmente en el repertorio de las empresas ante el acoso sexual, si bien con una reducida incidencia. Un dato a señalar es que, en algún caso, la empresa ha decidido cambiar a la víctima de centro de trabajo, con el consiguiente perjuicio de la víctima. El 49,8% de las trabajadoras que sufre acoso sexual piensan que esta actuación por parte de las empresas nada ayuda a paliar su situación.¹⁹

Tipos de acoso sexual en el trabajo

Se distinguen dos tipos básicos de acoso sexual, en función de que exista o no un elemento de chantaje en el mismo: el acoso *quid pro quo* y el que crea un ambiente de trabajo hostil.

El Acoso *Quid Pro Quo*, lo que se produce es propiamente un chantaje sexual (esto a cambio de eso). A través de él, se fuerza a un empleado a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones del trabajo. Se trata de un abuso de autoridad por lo que sólo puede ser realizado por quien tenga poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral. Este tipo de acoso consiste en situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo. Este concepto del acoso encierra un importante problema, que es la exclusión de las conductas de acoso entre colegas, cuyas consecuencias, sin embargo, son iguales que las de acoso por un superior. El acoso que crea un ambiente hostil, se crea un espacio de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado.¹⁸ Se produce cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para el trabajador. Son requerimientos sexuales no condicionados (ofensas verbales, bromas persistentes y graves de carácter sexual, comentarios de tipo sexual sobre la persona o vida íntima del trabajador, requerimientos a los trabajadores para que lleven una ropa sexualmente insinuante). La STC de 13 de diciembre de 1999 dice que “...para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto”.^{2,3}

El acoso sexual puede perjudicar a personas de ambos sexos pero estadísticamente la mayoría de denuncias son de mujeres, coincidiendo en el ámbito de la población general como en la población laboral. Los principales acosadores son hombres que ejercen este tipo de comportamiento en ambientes laborales, académicos, estudiantiles e incluso

familiares. Está considerado un acto delictivo, que es sancionado en función de su gravedad y que puede llevar incluso a la privación de libertad del acosador.^{16,17}

Sobre esta cuestión, el Informe Hombres y Mujeres en España 2009 publicado por el Instituto de la Mujer (s/f) señala que el 96,1% de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual son cometidos por hombres. Autores como Robin Morgan (1984) han venido denunciando a lo largo del tiempo la ausencia de cifras de delitos como el acoso sexual laboral. Según un estudio sobre acoso sexual en la Comunidad Valenciana, tan sólo un 1% de las mujeres optan por denunciar estas situaciones (EMER Estudios, 1994), cifra que asciende al 3% en un estudio realizado a nivel Nacional (Pernas et al, 2000).

El acoso sexual puede ocurrir en diferentes casos:¹²

*El acosador puede ser un superior de la víctima, un cliente, un compañero de trabajo, un profesor o tutor, un compañero de clase o un desconocido.

*La víctima no tiene por qué ser sólo la persona a la que se acosa directamente, sino que también puede ser cualquier persona de su entorno que encuentre intolerable el comportamiento del acosador y que se vea afectada en cierta manera.

*Mientras que la víctima no sea acosada, no se debe considerar el comportamiento del acosador de manera ilegal.

*El centro del acoso puede ser tanto del género masculino como femenino; asimismo, el acosador también puede ser tanto de un género como del otro.¹⁷

*El acosador no es necesariamente una persona del sexo contrario.

*El acosador puede ser totalmente inconsciente de que su comportamiento es molesto o es una forma de acoso sexual; también puede no saber que sus actos podrían ser ilegales. Sin embargo, una constante es que el comportamiento de los acosadores es muy incómodo.

Efectos del acoso sexual en el trabajo sobre la salud de la población trabajadora

A nivel de efectos o consecuencias, el acoso sexual afecta negativamente al trabajo. Repercute sobre la satisfacción laboral, incrementa los intentos de evitar tareas e incluso el abandono del trabajo; las víctimas se toman tiempo libre, lo que implica un incremento de costes al empleador vía paga por enfermedad y seguros médicos. Cuando acuden a trabajar se suele dar una menor productividad, menos motivación, lo que

conlleva menos cantidad y calidad de trabajo. También se ve afectada la salud psicológica; reacciones relacionadas con el estrés como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima¹⁴

La salud física también se ve resentida; trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras,..., en definitiva, sintomatología física asociada a estrés.¹⁴

En un plano físico y psicológico, en torno a una quinta parte (21,2%) de las trabajadoras que sufren o han sufrido acoso sexual reconocen que el mismo les ha supuesto padecer algún tipo de trastorno físico y/o psicológico, a consecuencia de las agresiones sufridas. Entre los aspectos psicológicos se pueden citar todos aquellos que afectan al bienestar mental de las trabajadoras y su rendimiento laboral: como la apatía y desgana (10,5%), la baja autoestima (8,2%) y otros síntomas relacionados con el sueño como las pesadillas (7,5%) o el insomnio (7,6%). Otros síntomas, son somatizaciones reflejo de sentimientos profundos de ansiedad y miedo de difícil control. Las palpitaciones (10,4%) junto con las dificultades para respirar (6,5%) o el aumento de enfermedades en general (7,2%) son ejemplos de graves consecuencias del acoso sexual.

En relación con los problemas físicos y psicológicos, y en coherencia con otros resultados de este estudio, la mujer que es acosada y reconoce que ha tenido algún tipo de padecimiento físico o psicológico, no suele acudir a la atención médica para solucionar sus problemas. Solamente un 24,2% afirma que acudió a un centro médico, un 5,8% ha precisado ayuda psicológica.¹⁹ En este sentido, la situación actual se encuentra lejos de ser la óptima en la respuesta a esta problemática. De hecho, sólo un 2,9% de las mujeres que declaran haber sido víctimas de acoso sexual en el trabajo en el último año reciben la baja médica por esta causa, un 16,7% de las que reconocen haber tenido síntomas físicos y/o psicológicos reciben la baja médica.¹⁹

JUSTIFICACIÓN

El acoso sexual en el trabajo es una circunstancia de gran importancia para la salud pública por su impacto en la salud física, mental, social y su entorno familiar de la población que la padece, en su mayoría mujeres. Por esta razón el estudio de la prevalencia de este hecho es el primer paso para poder planificar planes de actuación para su prevención y tratamiento desde el ámbito de las Mutuas y los servicios de prevención de riesgos laborales.

La solución del problema del acoso sexual laboral es algo indispensable para que los trabajadores se sientan seguros dentro de su entorno laboral y poder desarrollar su actividad laboral en las condiciones más idóneas, beneficiándose de esto el trabajador y la empresa, ya que las consecuencias negativas del acoso sexual son tanto para el trabajador afectado y la empresa para la cual trabaja.

Con el estudio de la prevalencia del acoso sexual en el trabajo y en sus diferentes sectores, se podrían tomar las medidas necesarias para su prevención así como para su manejo de una forma eficaz sobre las víctimas y animar a estas a que den a conocer sus situación y no estar en la sombra, ya que es muy difícil ayudar sino se conoce el problema, evitar que estas situaciones permanezcan ocultas por culpabilidad, vergüenza, no saber a quién recurrir y sobre todo porque aun a fecha de hoy es un tema “tabú” en la sociedad en general. Dar a conocer que se puede sufrir acoso sexual laboral, se tenga la edad que se tenga, este en la categoría profesional que este y sea del sexo que sea.

Las asociaciones sociales sin ánimo de lucro que trabajan en este ámbito, en ocasiones no pueden captar, ayudar y proteger a la mayoría de personas que sufren este hecho. Es por ello que las Mutuas del trabajo a través de los servicios de prevención tendrían un papel clave en la identificación, abordaje y prevención del acoso sexual en el lugar de trabajo.

Igualmente, la educación sexual en edad escolar y adolescente sobre esta problemática así como la educación en la igualdad entre niños y niñas, sería de gran utilidad así como necesaria para evitar que se produzcan casos de acosos sexual en edades adultas.

En función de los estudios previos, el acoso sexual afecta principalmente a las mujeres y por ello es necesario que tanto la sociedad como los poderes públicos políticos sean conscientes de esta realidad para poder poner las medidas legales y desde el ámbito de la salud pública necesarias dirigidas a su prevención y abordaje con la finalidad de mejorar la salud de la población trabajadora.

Si bien en Europa la prevalencia del acoso sexual en el lugar de trabajo se sitúa en un nivel alto, en España apenas existen estudios que la analicen. Un informe de Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida en el Trabajo, sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo en Europa revela cómo las denuncias de hostigamiento laboral y sexual (el porcentaje de quienes denuncian) tienen en España una tasa del 18% frente a una media del 30% en la UE, mientras en países como Irlanda y Reino Unido superan el 80%. La tasa de denuncia de hostigamiento se queda en España en el 8% mientras en Europa alcanza el 15%.³⁹ Este hecho, aún supone un mayor riesgo potencial para la salud de las personas trabajadoras que lo padecen. Asimismo son muy escasas en nuestro país las guías, manuales y encuestas adaptadas para identificar y abordar el acoso sexuales en el lugar de trabajo^{19,24}

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

El objetivo principal es conocer la prevalencia del acoso sexual en los profesionales sanitarios pertenecientes al servicio de urgencias de un Hospital General Universitario del área III de salud de la Región de Murcia en el año 2017.

.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

-Conocer la prevalencia del acoso sexual en las distintas categorías profesionales sanitarios: médica/os, enfermera/os y auxiliares de enfermería y explorar si existen diferencias significativas.

-Conocer la prevalencia del acoso sexual en los distintos grupos de edad y según el sexo del trabajador y explorar si existen diferencias significativas.

-Diferenciar que tipo de acoso sexual de los que se especifican en el cuestionario, es el que se produce con mayor frecuencia y en que categoría, sexo y edades.

-Valorar la necesidad de informar, formar y sensibilizar a los profesionales sanitarios sobre que se considera acoso sexual. Las pautas para poder identificar estas situaciones,

-Identificar si existen relaciones interdependientes entre distintos niveles profesionales.

CUERPO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DISEÑO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O TIPO DE ESTUDIO

Es un estudio de investigación del tipo transversal observacional.

MATERIAL Y METODOLOGÍA

La muestra se obtuvo por muestreo estratificado por sexo y categoría profesional, obteniendo un total de 48 personas, 24 mujeres y 24 hombres pertenecientes todos ellos a un servicio de urgencias de un Hospital Universitario de la Región de Murcia. De las 24 mujeres, 8 pertenecían a la categoría profesional de médico, 8 a la de enfermería y 8 a la de auxiliares de enfermería. Esta misma distribución se mantuvo para los 24 hombres que participaron en el estudio. La edad de los participantes osciló entre 25 y 55 años, con una media de 34.46 años y una desviación típica de 7.61 para las mujeres y de 34.37 años con 7.38 para los hombres.

Para la medición de la prevalencia del acoso sexual en el trabajo se utilizó la traducción al Español del cuestionario en Inglés de la “Bergen Sexual Harassment Scale”(BSHS:Eirnasen and Sorum 1996)^{30,31}. Si bien, no se trata de un instrumento validado, ha sido utilizada de manera habitual en diversos estudios que han analizado la exposición y la prevalencia del acoso sexual en el trabajo (1. Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World Bard Kleppe and Sigrid Royseng Pages 282-296 Published online :27 oct 2016, 2. Terpstra, D.; and D.D. Baker. 1991. ”Sexual Harassment at Work: The Psychological Issues”. In Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues, edited by M. Davidson and J. Earnshaw. Chichester, England : Wiley)

El cuestionario consta de un total de 12 ítems, 11 de los cuales se agrupan en 3 dimensiones de análisis: 1. Acoso sexual verbal (n=6 ítems), 2. Acoso sexual físico (n=2) y 3. Presión sexual (n=3). Estos 11 ítems tenían 4 opciones de respuesta sobre la frecuencia del acoso sexual percibido por el propio encuestado en los últimos 6 meses en su actual puesto de trabajo. Las cuatro categorías de respuesta fueron: 1. Nunca, 2. Una vez, 3. Entre 2-5 veces y 4. Más de 5 veces. El Alfa de Cronbach para estos 11 ítems fue del 0.90. El último ítem, el número 12, valoraba si el trabajador/a se había sentido acosado/a sexualmente en su puesto de trabajo en los últimos seis meses con 3 categorías de respuesta: 1. No, 2. Sí, hasta cierto punto y 3. Sí, en gran medida. Al cuestionario se añadieron 3 ítems que recogían los datos

epidemiológicos de: 1. Edad. 2. Sexo y 3. Categoría profesional a la que pertenecía la persona encuestada.

La encuesta se depositó en el servicio de urgencias del Hospital Universitario de la Región de Murcia seleccionado para el estudio, para que las personas que quisieran participar, lo hicieran de una manera anónima, voluntaria y libremente sin ningún tipo obligación. La encuesta estuvo disponible desde el día 1 de Marzo hasta el 30 de Abril de 2017 ambos inclusive. Una vez cumplimentados los cuestionarios se depositaron en un recipiente cerrado facilitado para ello. La tasa de participación fue del 49% (total de participantes / total de personas que forman el servicio de urgencias; $48/98=0.49$)

Se calcularon las variables descriptivas de la muestra con la media y la desviación típica para la edad. Igualmente, se calculó la frecuencia absoluta y el porcentaje de respuesta para cada una de las categorías de los 12 ítems. Los cálculos se realizaron independientemente para hombres y mujeres y se estratificaron por categoría profesional. Se exploró si las diferencias entre hombres y mujeres eran significativas calculando el p-valor mediante la t de Student. Se calculó el Alfa de Cronbach para los 11 primeros ítems de la encuesta. Para todos los cálculos se utilizó el paquete estadístico de Excel versión 2000 y el SPSS versión 4.1.2.

RESULTADOS

Como se puede observar en la Tabla 1 existe una distribución homogénea de la muestra analizada en cuanto a la edad media, el sexo y la categoría profesional. El grupo de edad mayoritario de participación se encuentra en la franja de edad de los 25 a los 35 años ambos inclusive (50%), seguido de la franja 36-45 años (37.5%) y por último la edad comprendida entre 46 a los 55 años (12.5%).

Tabla 1 Características sociodemográficas de la muestra

	n	%
Sexo		
Mujeres	24	50
Hombres	24	50
Edad	25-55	
Media total (DS)	34.41 (7.5)	
Media mujeres (DS)	34.5 (7.6)	
Media hombres (DS)	34.4 (7.4)	
Edad		
25-35	24	50
36-45	18	37.5
46-55	6	12.5
Categoría profesional		
Médicos/as	16	33.3
Enfermería	16	33.3
Auxiliar de enfermería	16	33.3

Según se desprende de la Tabla 2, un 12,5% de las mujeres (n=3) en comparación con ningún caso en los hombres relata haber percibido acoso sexual hasta cierto punto en su puesto de trabajo en los últimos 6 meses. Igualmente, un mayor porcentaje de mujeres respecto a hombres refieren haber sufrido al menos 1 vez algún tipo de acoso sexual verbal (26.3% vs 11.1% respectivamente) o físico (4,2% vs 0%) en los últimos 6 meses en su actual puesto de trabajo. Como se aprecia en la Tabla 2, el tipo de acoso sexual mayormente percibido por las mujeres fue el de haber sido objeto de miradas con contenido sexual que le han hecho sentir incómodas con un 33.8% (n=8) frente a ningún caso reportado por los hombres.

Por otro lado, el tipo de acoso sexual mayormente percibido por los hombres es el de recibir comentarios no deseados sobre su físico, manera de vestir o de vivir con un 33.5% (n=8) frente al 29% (n=7) en las mujeres.

Cabe destacar que ni mujeres ni hombres percibieron sufrir presión de acoso sexual en el trabajo.

Al analizar el acoso sexual por categoría profesional (Tabla 3) se aprecia que un 6.25% (n=1) de los encuestados ha sufrido acoso sexual hasta cierto punto en los últimos 6 meses en su puesto de trabajo independientemente de si es médico/a, enfermero/a o auxiliar de enfermería. Un 20.8% del colectivo de médicos/as refiere haber sufrido al menos 1 vez algún tipo de acoso sexual verbal en los últimos 6 meses, seguido de los auxiliares de enfermería y de los enfermeros/as con un 17.8% vs 15.6% respectivamente. Mientras que en el colectivo de médicos/as un 43.8% relató sufrir comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir al menos 1 vez en los últimos 6 meses frente al 25% de enfermeros/as y el 19% de auxiliares de enfermería. En esta última categoría cabe destacar que es donde mayor porcentaje de trabajadores ha relatado sufrir algún acoso sexual verbal o físico entre 2-5 veces en los últimos 6 meses entre un 12.75% y un 6.25%.

En la Tabla 4, donde se recoge la frecuencia y el porcentaje del acoso sexual estratificado por grupos de edad, observamos que el grupo de edad donde se produce mayor percepción de acoso sexual en el trabajo se encuentra en el grupo comprendido entre los 36-45 años de edad con un 11% (n=2) que afirma haber experimentado acoso sexual hasta cierto punto en los últimos 6 meses en su puesto de trabajo, seguido los trabajadores de entre 25-35 años con un 4.2% (n=1)..

En la Tabla 5 se muestra la frecuencia y el porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de médico/a estratificado por género. En el grupo de las mujeres observamos que el 12.5% (n=1) ha experimentado acoso sexual en su puesto de trabajo hasta cierta medida en su puesto de trabajo actual en los últimos 6 meses, frente ningún caso percibido por los hombres en la misma categoría profesional. El 50% (n=4) de las

mujeres médicas refiere haber sufrido al menos 1 vez comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir o haber sido objetos de miradas de contenido sexual no deseadas que la han hecho sentir incómodas frente al 37.5% (n=3) de los hombres respectivamente en la misma categoría profesional. En la Tabla 6, donde se muestra la frecuencia y porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de enfermería y estratificado por sexo, se puede apreciar que el 12.5% (n=1) han experimentado acoso sexual hasta cierto punto sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses frente a ningún caso de los enfermeros.

Tanto las enfermeras como los enfermeros refieren haber recibido comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o vivir en una ocasión en al menos 1 ocasión en un 25% de los casos (n=2). Mientras que un 25% (n=2) de las enfermeras han sido objeto de miradas con contenido sexual en al menos 1 ocasión, esto no ha ocurrido en ningún caso de los enfermeros. Cabe destacar que el 12.5% (n=1) de las enfermeras ha sufrido contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas al menos 1 vez frente a ningún caso en los enfermeros.

En la tabla 7 muestre la frecuencia y porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de auxiliar de enfermería estratificado por género. Ningún hombre pertenecientes a esta categoría laboral ha experimentado acoso sexual en su puesto de trabajo en los últimos 6 meses, frente al 12.5 % de mujeres que sí lo ha experimentado hasta cierto punto. Cabe destacar que un 25% (n=2) de las mujeres auxiliares frente a ningún caso de los hombres en la misma categoría profesional ha recibido entre 2 y 5 veces en los últimos 6 meses otro tipo de comentarios con contenido sexual, ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual, han sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda y en al menos una ocasión han recibido llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual. Igualmente se desprende de la Tabla 7 que el 12.5% (n=1) de las mujeres auxiliares ha sufrido contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas frente a ningún caso de su contraparte hombre.

Tabla 2. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual estratificado por género y para el total de encuestados

	Mujeres								Hombres								Total							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	17	71	4	16.5	3	12.5	0	0	16	66.5	5	21	3	12.5	0	0	33	68.75	9	18.75	6	12.5	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	18	75	3	12.5	3	12.5	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	42	87.5	3	6.25	3	6.25	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	17	71	4	16.5	3	12.5	0	0	19	79.5	4	16.5	1	4	0	0	36	75	8	16.5	4	8.5	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	18	75	3	12.5	3	12.5	0	0	21	87.5	3	12.5	0	0	0	0	39	81.25	6	12.5	3	6.25	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	16	66.5	3	12.5	5	21	0	0	23	96	1	4	0	0	0	0	39	81.25	4	8.25	5	10.5	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	20	83.5	3	12.5	1	4	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	44	91.5	3	6.25	1	2.25	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	21	87.5	2	8.5	1	4	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	45	93.75	2	4.15	1	2.1	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	24	100	0	0	0	0	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	48	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	24	100	0	0	0	0	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	48	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	24	100	0	0	0	0	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	48	100	0	0	0	0	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	24	100	0	0	0	0	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	48	100	0	0	0	0	0	0
	No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses	21	87.5	3	12.5	0	0	0	0	24	100	0	0	0	0	0	0	45	93.75	3	6.25	0	0	0	0

HCP: hasta cierto punto EGM: hasta cierto punto

Tabla 3. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual estratificado por categoría profesional.

	Médico/a								Enfermería								Auxiliar de enfermería							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	9	56.25	6	37.5	1	6.25	0	0	12	75	2	12.5	2	12.5	0	0	12	75	1	6.25	3	12.75	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	13	81.25	2	12.5	1	6.25	0	0	15	93.75	1	6.25	0	0	0	0	14	87.58	0	0	2	12.5	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	11	68.75	4	25	1	6.25	0	0	12	75	4	25	0	0	0	0	13	81.25	0	0	3	18.75	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	13	81.25	3	18.75	0	0	0	0	13	81.25	2	12.5	1	6.25	0	0	13	81.25	1	6.25	2	12.5	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	15	93.75	1	6.25	0	0	0	0	14	87.5	1	6.25	1	6.25	0	0	13	81.25	1	6.25	2	12.5	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	15	93.75	1	6.25	0	0	0	0	15	93.75	1	6.25	0	0	0	0	14	87.5	1	6.25	1	6.25	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	15	93.75	1	6.25	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0	15	93.75	0	0	1	6.25	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0	16	100	0	0	0	0	0	0
	No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM			
	n	%	n	%	n		%		n	%	n	%	n		%		n	%	n	%	n		%	
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo	15	93.75	1	6.25	0		0		15	93.75	1	6.25	0		0		15	93.75	1	6.25	0		0	

Tabla 4. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual estratificado por grupos de edad.

	25-35 años								36-45 años								46-55 años							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	19	79.2	2	8.3	3	12.5	0	0	10	55.5	6	33	2	12.5	0	0	4	67	1	16.5	1	16.5	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	22	91.2	0	0	2	8.3	0		15	83	1	5.5	2	12.5	0	0	5	83.5	1	16.5	0	0	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	21	87.5	3	12.5	0	0	0	0	10	55.5	8	44.5	0	0	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	21	87.5	3	12.5	0	0	0	0	12	67	6	33	0	0	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	21	87.5	2	8.3	1	4.2	0	0	12	67	2	11	4	22	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	24	100	0	0	0	0	0	0	14	78	3	16.5	1	5.5	0	0	6	100	0	0	0	0	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	24	100	0	0	0	0	0	0	14	78	3	16.5	1	5.5	0		6	100	0	0	0	0	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	24	100	0	0	0	0	0	0	18	100	0	0	0	0	0		6	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	24	100	0	0	0	0	0	0	18	100	0	0	0	0	0		6	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	24	100	0	0	0	0	0	0	18	100	0	0	0	0	0		6	100	0	0	0	0	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	24	100	0	0	0	0	0	0	18	100	0	0	0	0	0		6	100	0	0	0	0	0	0
	No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses	23	95.8	1	4.2	0		0		16	89	2	11	0		0		6	100	0		0		0	

Sí, HCP = Sí, hasta cierto punto; Sí, EGM = Sí, en gran medida

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de médico/a y estratificado por sexo.

	Mujeres								Hombres							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	4	50	3	37.5	1	12.5	0	0	5	62.5	3	37.5	0	0	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	5	62.5	2	25	1	12.5	0		8	100	0	0	0	0	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	5	62.5	2	25	1	12.5	0	0	6	75	2	25	0	0	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	6	75	2	25	0	0	0	0	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	4	50	2	25	2	25	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	00	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0		0		0	
	No		Sí, HCP		Sí, EGM				No		Sí, HCP		Sí, EGM			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses	7	87.5	1	12.5	0		0		8	100	0	0	0		0	

Sí, HCP = Sí, hasta cierto punto; Sí, EGM = Sí, en gran medida

Tabla 6. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de enfermería y estratificado por sexo.

	Mujeres								Hombres							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	6	75	1	12.5	1	12.5	0	0	6	75	1	12.5	1	12.5	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	6	75	2	25	0	0	0	0	6	75	2	25	0	0	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	6	75	1	12.5	1	12.5	0	0	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	6	75	1	12.5	1	12.5	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
	No		Sí, HCP		Sí, EGM		No		Sí, HCP		Sí, EGM					
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0

Sí, HCP = Sí, hasta cierto punto; Sí, EGM = Sí, en gran medida

Tabla 7. Frecuencia y porcentaje del acoso sexual en la categoría profesional de auxiliar de enfermería y estratificado por sexo.

	Mujeres								Hombres							
	NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES		NUNCA		1 VEZ		2-5 VECES		> 5 VECES	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1. Comentarios no deseados sobre su cuerpo, modo de vestir o de vivir	7	87.5	0	0	1	12.5	0	0	5	62.5	1	12.5	2	25	0	0
2. Otro tipo de comentarios con contenido sexual	6	75	0	0	2	25	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
3. Ha recibido o se le han mostrado imágenes, vídeos u otros objetos con contenido sexual no deseados o que le han parecido desagradables	6	75	0	0	2	25	0	0	7	87.5	0	0	1	12.5	0	0
4. Ha sido objeto de rumores o comentarios no deseados con contenido sexual	6	75	0	0	2	25	0	0	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0
5. Ha sido objeto de miradas de contenido sexual que le han hecho sentirse incomoda/o	6	75	0	0	2	25	0	0	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0
6. Llamadas telefónicas, mensajes de texto, cartas o notas escritas no deseadas con contenido sexual	6	75	1	12.5	1	12.5	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
7. Contacto físico con sugerencias sexuales no deseadas	7	87.5	0	0	1	12.5	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
8. Acercamientos físicos con sugerencias sexuales no deseadas que ha percibido como incómodas, pero que no se han acompañado de promesas, recompensas ni de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
9. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados a cambio de recompensas	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
10. Solicitudes o demandas de servicios sexuales no deseados acompañadas de amenazas, castigos o sanciones	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
11. Violencia sexual, abuso sexual físico, intentos de violación	8	100	0	0	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0
	No		Sí, HCP		Sí, EGM		No		Sí, HCP		Sí, EGM		No		Sí, EGM	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
12. Considera usted que ha experimentado a acoso sexual sobre su persona en su actual puesto de trabajo en los últimos 6 meses	7	87.5	1	12.5	0	0	0	0	8	100	0	0	0	0	0	0

Sí, HCP = Sí, hasta cierto punto; Sí, EGM = Sí, en gran medida

DISCUSIÓN

El acoso sexual que sufren los trabajadores en el servicio de urgencias del Hospital de la Región de Murcia se sitúa en el 6.25%, afectando principalmente a las mujeres independientemente de su edad y de su categoría profesional, si bien este parece ser más marcado en las mujeres de entre 25 y 45 años y en la categoría profesional de las auxiliares de enfermería.

Los estudios previos consultados coinciden con nuestros resultados siendo el género femenino el más susceptible de sufrir acoso sexual que los hombres en su entorno laboral.^{9,19} En nuestros resultados encontramos situaciones de acoso sexual en su entorno laboral en la población femenina, independientemente a la categoría profesional que pertenezcan frente a la población femenina que no ha vivido acoso sexual.

El hecho que el acoso sexual en el trabajo sea más marcado entre las auxiliares de enfermería que se encuentran en la escala de poder más baja del hospital, coincidiendo con los artículos publicados previamente en ISO que refiere que el acoso sexual aparece con mayor frecuencia en las clases sociales más bajas.^{19,24}

Otros estudios¹⁹ aportan que un porcentaje muy bajo de mujeres indica haber advertido comportamientos de acoso sexual muy grave en su empresa, un mayor porcentaje si afirman situaciones observadas de conductas de acoso sexual que se enmarcan dentro de un tipo de acoso leve, coincidiendo con los resultados obtenidos en nuestro estudio.

La ausencia posiblemente de adecuados protocolos de detección y denuncia de los mismos, así como el miedo a perder el puesto de trabajo o al rechazo por parte del resto de los compañeros del mismo ambiente laboral, podrían estar detrás de esta baja prevalencia. Los comentarios verbales pueden constituir un hostigamiento sexual se deben de evaluar las circunstancias en su totalidad para comprobar el carácter, la frecuencia, el contexto y el presunto alcance de los comentarios

Los factores pertinentes podrán incluir, si los comentarios fueron hostiles y despectivos; si el supuesto hostigador eligió específicamente a la parte acusadora; si la parte acusadora participó en el intercambio y, la relación entre la parte acusadora y el supuesto hostigador.

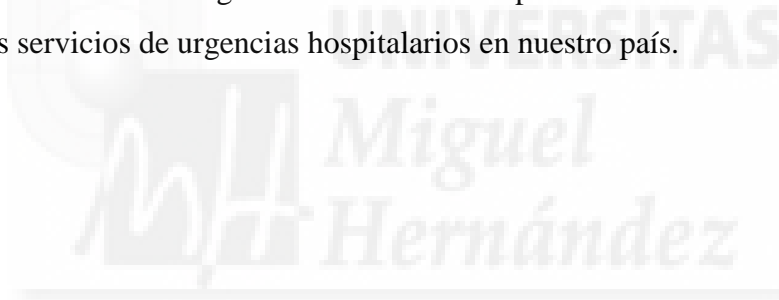
La prevención es el mejor instrumento para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Un programa de prevención eficaz debería incluir una política explícita contra el acoso sexual que se comunique clara y periódicamente a los empleados y que se lo haga cumplir eficazmente. El empleador deberá hablar del tema enérgicamente con todos los empleados, ya tengan funciones supervisoras o no, expresar su censura con firmeza y explicar las sanciones por cometer hostigamiento o acoso. El sistema de prevención deberá asegurar la confidencialidad en la medida de lo posible y proporcionar acciones de reparación que sean eficaces, entre ellas la protección de las víctimas y de los testigos contra las represalias.

Cuando un empleador afirma que ha tomado acciones de reparación, se debería de investigar para determinar si las medidas fueron hechas a tiempo, apropiadas y eficaces. Esto se torna más difícil cuando es el empleador o jefe es el sujeto acosador frente a su empleado/a, siendo los propios representantes de los trabajadores, las mutuas, los servicios de prevención quienes proporcionen ayuda a la persona acosada a seguir los pasos correctos para que se conozca su situación y solucionar el problema de la manera menos traumática posible.

Este estudio cuenta con importantes limitaciones como las derivadas de su bajo tamaño muestral ($n=48$), su baja tasa de respuesta ($TR=0.49$) y el uso de un cuestionario no validado para la medición del acoso sexual en el trabajo en nuestro entorno cultural. No obstante aunque el tamaño muestral fue bajo cabe destacar que la similar proporción entre hombre y mujeres y por categoría profesional nos ha permitido realizar comparaciones fiables entre mujeres y hombres estratificando por categoría profesional. Puede ser que entre los que no contestaron se encuentren aquellas persona que más intensamente han sufrido el acoso sexual y por pudor o temor a recordar momentos

estresantes de su vida hayan decidido no contestar el cuestionario y que por el contrario lo hayan hecho aquellas personas en las que no ha supuesto un problema de mayor relevancia. No obstante nuestro trabajo ha sido capaz de encontrar resultados sobre el acoso sexual que coinciden con los hallazgos previos de la literatura a nivel internacional. Por otro lado el utilizar una versión traducida del cuestionario no validada a nuestra realidad podría haber limitado nuestros hallazgos. Aunque por otro, cabe decir que la consistencia interna del cuestionario para sus 11 primeros ítems fue de gran calidad con un alfa de Cronbach del 0.90.

En cualquier caso, futuros estudios deberían ampliar su tamaño muestra para asegurar la generalización de los resultados al total de los servicios de urgencias del Estado Español. Igualmente sería de gran interés validar la traducción del cuestionario de Bergen para la medición de la prevalencia del acoso sexual en el trabajo a nuestra realidad puesto que no se disponen en el momento actual en nuestro país de instrumentos capaces de detectar esta condición de gran relevancia para la salud pública. Este estudio supone una modesta pero muy relevante aportación, debido a la escasa existencia de estudios específicamente dirigidos al cálculo de la prevalencia del acoso sexual en el trabajo en los servicios de urgencias hospitalarios en nuestro país.



CONCLUSIONES

La prevalencia del acoso sexual percibido en el servicio de urgencias del Hospital de Murcia es mayor en las mujeres que en los hombres independientemente de la categoría profesional y su edad.

La prevalencia del acoso sexual es aún más marcado en las auxiliares de enfermería y las mujeres de 25 a 55 años de edad.

Un mayor porcentaje de mujeres respecto a hombres refieren haber sufrido acoso sexual de tipo verbal o físico en su actual puesto de trabajo.

Ni mujeres ni hombres han percibido sufrir presión sexual en el trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Parlamento Europeo y Consejo (de 23 de septiembre de 2002). «DIRECTIVA 2002/73/CE 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». Consultado el 18 de diciembre de 2016.
2. «Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas». ONU Mujeres. Consultado el 19 de diciembre de 2016. Evolución de la ley en diferentes jurisdicciones.
3. <http://pmayobre.webs.uvigo.es/textos/varios/2acoso.pdf> ACOSO AMBIENTAL, El acoso sexual en el trabajo Análisis y propuestas para su prevención UGT-Mujer País Vasco ,Autora: Ana M^a Mejías García, Abogada de la UGT-P.V.
4. United States Department of State Bureau of Democracy, Human Rights and Labor (en). «"Djibouti 2015 Human Rights Report",». Consultado el 18 de diciembre de 2016.
5. «A/RES/48/104. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Official Document System of the United Nations». www.un.org. Naciones Unidas. Consultado el 19 de diciembre de 2016
6. <http://www.oficinaempleo.com/blog/paises-con-mas-acoso-sexual-en-el-trabajo/.07/12/2016>
7. Consejo de las Comunidades Europeas (1990). Resolución de 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo. Extraído el 22 de enero de 2012, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917a_es.htm
8. «Domestic Legal Framework». www.stopvaw.org. Consultado el 19 de diciembre de 2016.
9. Calle, Mercedes; González, Carmen & Núñez, Juan Antonio (1988). Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo. Madrid: Largo Caballero.

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

11. Comisión Europea de Luxemburgo (1999). Le harcèlement sexual sur le lieu de travail dans l'Union européenne. Luxemburgo: Opone.

12. Adaptado de la ley Equal Employment Opportunity.

13. La sociedad , periódico digital, 18 de febrero de 2016.

14. SCHENEIDER, K.T. et al.

Jobrelated and psychological effects of sexual harassment in the workplace; empirical evidence from two organizations Journal of Applied Psychology, 1997, vol. 82,

15. RUBENSTEIN, M. y DE VRIES, I.M.

How to combat sexual harassment at work. A Guide to Implementing the European Commission Code of Practice.

16. FITZGERALD, L. et al. Journal of Applied Psychology, 1997, vol. 82, nº 4.

Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model.

17. HAYES S. Occup. Health, 1992; 44 (6): 170.

Sexual Harassment at work: The role of the OHN

18. INSHT NTP-507

www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/.../ntp_507.pdf

19. Estudio e Investigación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Secretaria General de políticas de Igualdad, Instituto de la mujer, Estudio elaborado por INMARK Ref:724/04 con el título :”El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral”.

20. Atenea Digital-12(2):199-219(julio 2012)-TESISTECA SIN:1578-8946 “Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España” Roció Pérez Guardo

21. Sex Res Social Policy. 2017; 14(1): 87–99. PMID: PMC5233731

Published online 2016 Mar 19. doi: 10.1007/s13178-016-0226-0 Minimization of Male Suffering: Social Perception of Victims and Perpetrators of Opposite-Sex Sexual Coercion Anna Magda Studzinska^{1,2} and Denis Hilton¹

22. Sexual harassment at work. P. Forster BMJ. 1992 Oct 17; 305(6859): 944–946. PMID: PMC1883550

23. Equal Employment Opportunity Commission (s/f). Extraído el 13 de enero de 2012, de <http://www.eeoc.gov/spanish/>

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

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

26. Euronews, Noticiero on-line publicada el 02.05/2017 con el título: Europa: Rompiendo esquemas sobre el acoso sexual entre las mujeres. Francia , país a la cabeza del acoso sexual en el trabajo de Europa.

27. Directivas del Departamento de libertades y Justicia de la Agencia de Derechos Fundamentales en la Unión Europea , publico en el año 2014 una amplia investigación que ha permitido a la UE, tener detalles sobre la situación del acoso sexual en Europa.

28. Según un informe del año 2007 de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de Vida y Trabajo el acoso sexual laboral en Europa afecta en torno al 1% de los trabajadores.
29. Código de Conducta adoptada por los Estados miembros de la Unión Europea (1991) ,en el año 2002 se asumirán Directivas Prohibiendo el acoso sexual en el ámbito laboral.
30. Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002. <http://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf> Consultado: 12 de marzo de 2014.
31. Nunnally (1967, p. 226): en las primeras fases de la investigación un valor de fiabilidad de 0.6 o 0.5 puede ser suficiente. Con investigación básica se necesita al menos 0.8 y en investigación aplicada entre 0.9 y 0.95.
32. Nunnally (1978, p.245-246): dentro de un análisis exploratorio estándar, el valor de fiabilidad en torno a 0.7 es adecuado.
33. Kaplan & Saccuzzo (1982, p. 106): el valor de fiabilidad para la investigación básica entre 0.7 y 0.8; en investigación aplicada sobre 0.95.
34. Loo (2001, p. 223): el valor de consistencia que se considera adecuado es de 0.8 o más.
35. Huh, Delorme & Reid (2006): el valor de fiabilidad en investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6; en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8
36. Gliem & Gliem (2003): un valor de alfa de 0.8 es probablemente una meta razonable.
37. <http://docplayer.es/220410-Nivel-4-el-acoso-sexual.html>.

38. El acoso sexual: Un aspecto olvidado de la violencia de genero, escrito por Cristina Cuenca Piqueras, Madrid 2017 Centro de Investigaciones Sociológicas, Monografías ;302, 1.Acoso sexual, 2. Condiciones de trabajo, 343-541.

39. <http://ctxt.es/es/20161214/Politica/9967/acoso-sexual-mobbing-ugt-precariedad-laboral.htm>

40. Sexual Harassment in the Norwegian Theatre World Bard Kleppe and Sigrid Royseng
Pages 282-296 Published online :27 oct 2016

41. Terpstra, D.; and D.D.Baker.1991."Sexual Harassment at Work: The Psychological Issues". In Vulnerable Workers: Psychosocial and Legal Issues, edited by M.Davidson and J.Earnshaw.Chichester, England : Wiley

42. <http://www.uib.no/en/rg/bbrg/44880/sexual-harassment-prevalent-problem-norwegian-working-life>

43. European Commission. 1998. Sexual Harassment in the Workplace in the European Union. Brussels, Belgium: Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.