

ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

UNIDAD DE TITULACIÓN

**DIFERENCIAS DE GÉNERO EN CUANTO AL ACOSO SEXUAL EN
EMPRESAS DE SERVICIOS DEL ECUADOR**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
INGENIERA EMPRESARIAL**

SHEERLAY NATALY CHIRIBOGA POZO

nathych.chiriboga@gmail.com

Director: Valentina Ramos Ramos

Valentina.ramos@epn.edu.ec

2020

APROBACIÓN DEL DIRECTOR

Como director del trabajo de titulación Diferencias de Género en cuanto al Acoso Sexual en Empresas de Servicios del Ecuador, desarrollado por Sheerlay Nataly Chiriboga Pozo, estudiante de Ingeniería Empresarial, habiendo supervisado la realización de este trabajo y realizado las correcciones correspondientes, doy por aprobada la redacción final del documento escrito para que prosiga con los trámites correspondientes a la sustentación de la Defensa oral.

Valentina Ramos Ramos

DIRECTOR

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Sheerlay Nataly Chiriboga Pozo, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentada para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.

Sheerlay Nataly Chiriboga Pozo

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a las personas que han sido pilares fundamentales en mi familia, mi padre Armando Chiriboga y mi madre Narciza Pozo, sabios guías a lo largo de toda mi vida, ellos me han enseñado los mejores valores y principios, han demostrado que todo lo bueno se consigue con esfuerzo y mucho sacrificio, me han apoyado de manera incondicional en cada uno de los buenos y malos momentos, su paciencia y perseverancia por verme convertida en toda una profesional ha sido única, gracias papi y mami por ser los mejores en sus roles como padres, este logro se los dedico a ustedes porque no es solo mío, es nuestro.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios por haberme permitido culminar con alegría una de las etapas más importantes y valiosas de mi vida. A mi tutora y profesora PhD. Valentina Ramos quien me ha guiado en este proceso de culminación de mi etapa universitaria.

Agradezco a todos mis maestros quienes han sabido impartir su conocimiento y experiencias dentro y fuera de las aulas. A mis compañeros por compartir tantos gratos momentos juntos, espero sean grandes profesionales también, a aquellos que se convirtieron en algo más, mis amigos, Alejo, Karlita, Michu, David, por todos esos acólites, risas y experiencias en todos estos largos años.

A mis hermanos Jean, Grace y Micaela por estar para mí, apoyarme y darme ánimos cuando más lo necesitaba, por motivarme a seguir adelante y ayudarme en todo, pues para nosotros la distancia no es un obstáculo.

A mis amigos del cole Karen, Frank y Pame quienes merecen también alcanzar sus sueños, gracias por todos los momentos vividos “mis foráneos”.

A Bryan por todo el apoyo que me ha brindado de manera incondicional, por preocuparse siempre por mí y estar cuando más lo he necesitado.

A todos quienes se han visto involucrados en esta etapa tan bonita de mi vida, mis abuelos, mis tíos, primos, y demás ¡Infinitas Gracias!

ÍNDICE DE CONTENIDO

LISTA DE GRÁFICOS	i
LISTA DE TABLAS	iv
LISTA DE ANEXOS	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
1.- INTRODUCCIÓN	1
1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	3
1.2. OBJETIVO GENERAL	3
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
1.4. HIPÓTESIS O ALCANCE	3
1.5. MARCO TEÓRICO	4
1.5.1. Conceptualización de género	4
1.5.2. Violencia de Género	5
1.5.3. Violencia de género en las empresas	6
1.5.4. Tipos de problemas en las empresas	16
2.- METODOLOGÍA	28
2.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN	28
2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	29
2.3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	30
2.5. MUESTRA	31
2.5.1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA	32
2.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	36
3.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
3.1. RESULTADOS GENERALES	39
3.1.2. COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL	39
3.1.3. DIFERENCIAS EN RELACIÓN CON EL GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LOS COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL.	84
3.2. DISCUSIONES	86
4.- CONCLUSIONES	92
4.1. RECOMENDACIONES	93
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXOS	101

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1– Tipos de Violencia a lo largo de la vida en el entorno laboral según el INEC.....	11
Gráfico 2– No denuncias de violencia a lo largo de la vida en el entorno laboral según el INEC	12
Gráfico 3– Edades de víctimas que a lo largo de la vida han sufrido violencia en el entorno laboral según el INEC	13
Gráfico 4– Tipos de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC	14
Gráfico 5– No denuncias de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC	14
Gráfico 6– Edades de víctimas de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC	15
Gráfico 7– Edad	32
Gráfico 8– Sexo	33
Gráfico 9– Género	33
Gráfico 10– Antigüedad en la empresa.....	34
Gráfico 11– Etnia	35
Gráfico 12– Estado Civil	35
Gráfico 13– Grupo Social	36
Gráfico 14– Frecuencia -Comportamiento 1	40
Gráfico 15– Agresor/a - Comportamiento 1	41
Gráfico 16– Lugar - Comportamiento 1.....	42
Gráfico 17– Frecuencia - Comportamiento 2	43
Gráfico 18– Agresor/a - Comportamiento 2	44
Gráfico 19– Lugar - Comportamiento 2.....	45
Gráfico 20– Frecuencia - Comportamiento 3	46
Gráfico 21– Frecuencia - Comportamiento 3.....	47
Gráfico 22– Lugar -Situación 3.....	47
Gráfico 23– Frecuencia - Comportamiento 4.....	48

Gráfico 24– Agresor/a - Comportamiento 4	49
Gráfico 25– Lugar - Comportamiento 4.....	50
Gráfico 26– Frecuencia - Comportamiento 5.....	51
Gráfico 27– Agresor/a - Comportamiento 5	52
Gráfico 28– Lugar - Comportamiento 5.....	52
Gráfico 29– Frecuencia - Comportamiento 6.....	53
Gráfico 30– Agresor/a - Comportamiento 6	54
Gráfico 31– Lugar – Comportamiento 6.....	55
Gráfico 32– Frecuencia - Comportamiento 7	56
Gráfico 33– Agresor/a - Comportamiento 7	57
Gráfico 34– Lugar - Comportamiento 7.....	58
Gráfico 35– Frecuencia - Comportamiento 8.....	59
Gráfico 36– Frecuencia - Comportamiento 9	60
Gráfico 37– Agresor/a - Comportamiento 9	60
Gráfico 38– Lugar - Comportamiento 9.....	61
Gráfico 39– Frecuencia - Comportamiento 10.....	62
Gráfico 40– Agresor/a - Comportamiento 10	63
Gráfico 41– Lugar - Comportamiento 10	63
Gráfico 42– Frecuencia - Comportamiento 11.....	64
Gráfico 43– Agresor/a - Comportamiento 11	65
Gráfico 44– Lugar - Comportamiento11	66
Gráfico 45– Frecuencia - Comportamiento 12.....	67
Gráfico 46– Agresor/a - Comportamiento 12	67
Gráfico 47– Lugar - Comportamiento 12	68
Gráfico 48– Frecuencia - Comportamiento 13.....	69
Gráfico 49– Agresor/a - Comportamiento13	69
Gráfico 50– Lugar - Comportamiento 13	70
Gráfico 51– Frecuencia - Comportamiento 14.....	71
Gráfico 52– Agresor/a - Comportamiento 14	72
Gráfico 53– Lugar - Comportamiento 14	72
Gráfico 54– Frecuencia - Comportamiento 15.....	73
Gráfico 55– Frecuencia - Comportamiento 16.....	74
Gráfico 56– Agresor/a - Comportamiento 16	75

Gráfico 57– Lugar - Comportamiento 16	75
Gráfico 58– Frecuencia - Comportamiento 17	76
Gráfico 59– Agresor/a - Comportamiento 17	77
Gráfico 60– Lugar - Comportamiento 17	77
Gráfico 61– Frecuencia - Comportamiento 18.....	78
Gráfico 62– Frecuencia - Comportamiento 19.....	79
Gráfico 63– Frecuencia - Comportamiento 20.....	80
Gráfico 64– Frecuencia - Comportamiento 21.....	81

LISTA DE TABLAS

Tabla 1- Riesgos Psicosociales presentes en las empresas.....	17
Tabla 2- Resultados de objetivos específicos	39
Tabla 3- Frecuencia de Comportamientos	81
Tabla 4- Género de los Agresores	83
Tabla 5- Relación Laboral con los Agresores.....	83
Tabla 6- Comportamientos sobre el acoso sexual	84

LISTA DE ANEXOS

ANEXO I- ENCUESTA SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO.....	102
--	-----

RESUMEN

La presente investigación busca identificar la existencia de diferencias de género en cuanto al acoso sexual en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador, así como también conocer cuáles son los comportamientos asociados al acoso sexual en estas empresas y comparar dichos comportamientos teniendo en cuenta el género de los trabajadores. Esta investigación se la realizó con la aplicación de una encuesta de Convivencia y Relaciones Interpersonales en las Universidades (CRIU), un cuestionario que fue desarrollado y validado por varias expertas, se lo modificó y adaptó para poder aplicarlo en empresas de servicios del Ecuador teniendo en cuenta el lugar, el contexto laboral y los actores del contexto laboral, para conocer cuáles son las experiencias y las percepciones en cuanto al acoso sexual. Esta investigación tuvo como resultados: a) De los 21 comportamientos presentados 16 son llevados a cabo en las empresas de servicios. b) La mayoría de las personas que son agredidas con este tipo de comportamientos pertenecen al género femenino. c) La mayoría de las personas que llevan a cabo este tipo de comportamientos cumplen el rol de ser colegas/compañeros/as. d) Este tipo de fenómenos son muy poco estudiados y considerados dentro de las esferas laborales en nuestro país.

Palabras clave: Acoso Sexual, Violencia de Género, Género, Empresas de Servicios, Entorno Laboral.

ABSTRACT

This research seeks to identify the existence of gender differences regarding sexual harassment in large private sector service companies in Ecuador, as well as knowing what are the behaviors associated with sexual harassment in these companies and compare these behaviors taking into account the gender of workers. This research was carried out with the application of a survey of Coexistence and Interpersonal relations in Universities (CRIU), a questionnaire that was developed and validated by various experts, it was modified and adapted to be applied in service companies in Ecuador taking into account the place, the labor context and actors in the labor context, to know what are the experiences and perceptions regarding sexual harassment. This research results in: a) Of the 21 behaviors presented, 16 are carried out in service companies. b) Most people who are attacked with this type of behavior belong to the female gender. c) Most of people who carry out this type of behavior fulfill the role of being colleagues. d) This type of phenomenon is very few studied and considered within the labor spheres in our country.

Keywords: Sexual Harassment, Gender Violence, Gender, Service Companies, Work Environment.

1.- INTRODUCCIÓN

El ingreso al mercado laboral de una parte fundamental de la sociedad, como lo son las mujeres, ha sido un acontecimiento que ha generado un sin número de transformaciones, afectando la relación entre los géneros, las formas en cómo se organizaba el trabajo, el clima laboral en las organizaciones, entre otras situaciones (Pérez, 2012). Muchas mujeres comenzaron a ocupar cargos laborales y a desarrollar diversas actividades que eran realizadas por hombres, la inclusión era evidente, pero traía consigo un sin número de dificultades que se presentarían con el pasar del tiempo. Muchos riesgos laborales empezaron a ser notorios, entre ellos algunas formas de violencia y discriminación que tenían que padecer en los lugares de trabajo y eran ejecutados en su mayoría contra las mujeres (Tomei & Vega, 2007).

Uno de estos riesgos es el acoso sexual, el cual forma parte de la clasificación de riesgos psicosociales que se dan en las organizaciones, además de considerarse como una forma de manifestación de violencia de género. Con el pasar de los años este fenómeno antiguo ha adquirido gran importancia, pues se ha dado a conocer por la resonancia y difusión en los diferentes medios de comunicación. El acoso sexual hace referencia al poder laboral y se encuentra en cualquier relación jerárquica existente entre superiores y personas que ocupan cargos de subordinados, también se considera cuando se dan relaciones entre hombres y mujeres y se evidencia una expresión del poder patriarcal, remarcando que existe una relación aún mayor con el poder antes que con el sexo, además un problema laboral como el acoso sexual tiene que ver más con el género que con el sexo, esto ha llevado a que se lo considere como una forma de discriminación laboral de carácter tan estructural como cualquier otra (Torns, Borrás, & Romero, 2000).

El acoso sexual no es una conducta que se encuentra aislada, que solo puede ser reconocida y generada cuando es ejecutada por un acosador hostil, sino más bien es parte de una trama de relaciones que se dan en la cotidianidad y son muchas veces toleradas, pues mantienen una relación común en cuanto a la

desvalorización y discriminación de las mujeres (Pernas, 2000). Esto no es algo que solo ocurra en el ámbito laboral, se da también en entornos familiares y educativos. El acoso sexual logra afectar a las personas de manera psicológica, emocional y aún más grave de manera física, generando un ambiente de difícil convivencia y obstaculizando el normal desarrollo de las actividades de quienes son víctimas de esto, en su mayoría personas del género femenino.

En muchos países en el mundo se han aprobado diversas leyes que amparan los derechos de las mujeres, en 144 países han aprobado leyes referentes a la violencia doméstica y en otros 154 países se dispone de una legislación que trata temas sobre el acoso sexual, pero ni siquiera contando con una ley se puede garantizar el respeto y correcta aplicación de normas y recomendaciones que se dan internacionalmente (ONU, 2019). Las mujeres frecuentemente carecen de la protección legal correspondiente frente a ciertos tipos de acoso sexual que se dan por fuera del hogar, en cuatro de cada cinco países se han creado leyes para hacer frente al acoso sexual fuera del hogar, pero esas leyes no protegen de todas aquellas formas de acoso que pueden sufrir las víctimas, como por ejemplo el acoso sexual que se da en el lugar de trabajo, en las escuelas o centros educativos y la calle (Banco Mundial, 2018).

En muchos países alrededor del mundo se han llevado a cabo diversas investigaciones que ayudan a entender y tener mayor claridad de cómo se ejecutan estos comportamientos, quiénes ejecutan los mismos, en qué entornos se producen, quiénes son víctimas, entre otros aspectos importantes. Gracias a todos esos conocimientos generados se han permitido plantear leyes, políticas, normativas para ayudar a quienes se encuentran involucrados en estas situaciones y de alguna manera dar un alivio y apoyo a quienes tienen que soportarlo y castigar a quienes infringen y muestran sus comportamientos tan depravados. Por eso es importante conocer qué tanto está inmerso dentro del acoso sexual en los diferentes ámbitos educativo, familiar y laboral. Este estudio busca de alguna manera identificar los comportamientos que se dan en el entorno laboral, si tanto hombres como mujeres son quienes ejecutan este tipo de

comportamientos y quienes más lo padecen, para lo cual se ha considerado a varias empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador, con lo que se permitirá conocer que comportamientos son más frecuentes y así generar acciones para una mejor identificación, prevención y erradicación del problema en las organizaciones ecuatorianas.

1.1. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Existen diferencias de género en cuanto al acoso sexual en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador?

1.2. OBJETIVO GENERAL

Determinar las diferencias de género en cuanto al acoso sexual en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar los comportamientos asociados al acoso sexual en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador.
- Comparar los comportamientos asociados al acoso sexual teniendo en cuenta el género de los trabajadores en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador.

1.4. HIPÓTESIS O ALCANCE

Existen diferencias de género en cuanto al acoso sexual en empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador.

1.5. MARCO TEÓRICO

La información que se presenta a continuación en el marco teórico permite comprender de mejor manera el tema que es objeto de estudio, pues se consideran una serie de temáticas como el género, violencia de género, violencia de género en las empresas, la importancia del comportamiento organizacional y clima laboral al tratar estos temas, algunos riesgos psicosociales, el tipo de acoso y violencia que se da en las empresas y estadísticas de estos.

1.5.1. Conceptualización de género

El género es calificado como una categoría social que condiciona la manera de percibir el mundo, pues implanta una serie de sesgos e induce a que ciertos grupos señalen este término con mayor insistencia, además ha sido una herramienta teórica de análisis, reflexión y debate social para exponer un problema sociocultural como es la exclusión de las mujeres (Soto, 2013). Para poder describir un significado usual de la palabra género, es importante conceptualizar la palabra sexo. Cuando se habla de sexo se mencionan las diferencias entre hombres y mujeres que son de carácter biológico, género vendría a ser todas esas diferencias socioculturales que se construyen sobre la base biológica, es decir, aquellos roles, cualidades, funciones, conductas, identidades, etc. que en la sociedad se han adjudicado a cada uno de los sexos y que son aprendidos e interiorizados por los seres humanos (Espinár, 2007).

Este término ha permitido tener una idea mucho más clara de cómo se define el accionar en la sociedad de los hombres y las mujeres. La concepción de género surgió para designar lo que ha sido construido por la sociedad para organizar las relaciones sociales existentes entre los hombres y mujeres, al basar estas relaciones en las diferencias sexuales de estos, se estructuran relaciones de poder donde se percibe en su mayoría el dominio masculino (García, 2006). La sociedad ha creado una serie de estereotipos de género que muestran como

resultado la desigualdad entre los sexos, transformándose en agentes de discriminación que impiden el adecuado desarrollo de las potencialidades y las oportunidades de cada persona (Soto, 2013).

1.5.2. Violencia de Género

1.5.2.1. Conceptualización de Violencia de Género

La violencia de género desde hace muchas décadas pasadas era considerada como una serie de conductas aceptadas por parte de la sociedad, pues prácticamente solo se suscribían a la esfera personal y familiar, eran conductas muy poco conocidas las cuales eran ejercidas por hombres en contra de las mujeres. La violencia de género Según Rico (1996) se considera a todo acto de violencia que muestra las diferencias que existen entre hombres y mujeres en cuanto a las relaciones de poder, subordinando y desvalorizando al género femenino frente al género masculino, pues en las prácticas cotidianas se niega los derechos que tienen las mujeres y se produce un desequilibrio y desigualdad entre ambos sexos. El uso de este término se ha extendido y usado para de alguna manera intentar definir a todo tipo de actos violentos que se dan en contra de la mujer, sea en los ámbitos público o privado por considerar que ella ocupaba una posición inferior en la sociedad (Pintor & Gorjón, 2020).

La violencia de género según Guarderas (2014) surge como una estructura simbólica, la cual se ha ido constituyendo con el pasar del tiempo por las diferentes prácticas ancestrales, las cuales colocaban a ciertos sujetos en diversas situaciones donde era evidente la inferioridad perpetrada por las relaciones desiguales de poder. Se ha ido transformando en una problemática social donde se ven involucrados hombres y mujeres, se presenta en situaciones donde se muestra mayor fortaleza por parte de uno de los dos sexos. En su mayoría las más afectadas en estos casos son las mujeres y se provocan daños que afectan física o psicológicamente a la persona agredida y al círculo social que presencia esta situación.

1.5.2.2. Tipos de violencia de género

La violencia que se encuentra basada en el género constituye uno de los problemas sociales de mayor magnitud, las agresiones físicas, psicológicas y sexuales son diversas expresiones de violencia de género a las cuales se las considera como un delito que vulnera varios derechos, como el derecho a la vida, a la libertad, a gozar de una integridad física, psíquica y moral y sobre todo la seguridad personal (Camacho, 2014). No solo se da una forma de violencia física, donde básicamente se hace uso intencional de la fuerza, sino que también se presenta otro tipo de violencia donde no se deja huellas y es el maltrato psíquico, el cual degrada lentamente pero de una forma progresiva la mente de la persona que es víctima, ataca socialmente pues intenta romper las relaciones con la familia, los amigos y en el trabajo, además, ataca la identidad del pasado borrando todo tipo de recuerdos y ataca la identidad actual con la manifestación de reproches y críticas en público o en un ambiente privado sobre los gustos, preferencias y demás aspectos en un intento de anular completamente a la víctima (Perela, 2010). En cuanto a la violencia sexual, el intento de efectuar un acto sexual, las insinuaciones o comentarios de contenido sexual que no son deseados, aquellas acciones para hacer de la sexualidad de una persona mediante la coacción por otra sin tener en cuenta la relación con la persona que es víctima, son considerados como actos de índole sexual que pueden darse en diferentes ámbitos como el lugar de trabajo o en el hogar (OPS, 2003).

1.5.3. Violencia de género en las empresas

La violencia de género laboral es un fenómeno que no se encuentra aislado, ni son simples decisiones de los acosadores, el que las mujeres sean las víctimas en su mayoría y los hombres quienes ejerzan este tipo de fenómenos está inmerso en las pautas sociales de comportamiento y en una estructura social en la que se asignan funciones y valores diferenciados a cada género (Barrutia, 2010). La violencia de género induce a tener un efecto negativo y perjudicial en

las empresas y la economía, pues las consecuencias de esto como por ejemplo el absentismo laboral, el presentismo, la falta de productividad y las bajas laborales llegan a constituir para las organizaciones grandes pérdidas, además los problemas que se perciben en el hogar muchas veces se transfieren a la esfera laboral, por ese motivo, las empresas se han visto comprometidas a participar haciendo conciencia sobre la violencia de género, utilizando como medio las campañas informativas, de formación y asesoramiento para su personal (Pintor & Gorjón, 2020).

En la actualidad la empresa desempeña uno de los papeles más trascendentales, pues tiene la responsabilidad de combatir la violencia de género, además promover y ayudar en la interacción social y laboral de las mujeres que padecieron algún tipo de abuso, puesto que, la empresa debe trabajar por conseguir un entorno laboral donde se pueda promocionar la paz y la seguridad, para lograrlo se debe manejar una política donde exista el involucramiento serio de la dirección de las empresas (Pintor & Gorjón, 2020). Como se ha visto a lo largo de los años la violencia de género se encuentra visible y presente en varios entornos de la sociedad. La violencia de género ha trascendido a las esferas laborales empresariales, esto hace reflexionar sobre diversos aspectos que son importantes para el adecuado desarrollo de las personas en sus lugares de trabajo, por lo que es importante conocer como el comportamiento organizacional y clima laboral se maneja en las organizaciones.

1.5.3.1. Importancia del Comportamiento Organizacional y Clima Laboral en las empresas

1.5.3.1.1. Comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional según Robbins y Judge (2009) estudia los comportamientos y todo lo que realizan las personas dentro de una organización, como afecta su comportamiento al desempeño de la misma, es decir, el comportamiento organizacional se encarga de estudiar específicas situaciones

afines al empleo, haciendo hincapié en que tiene relación con los puestos de trabajo, con el ausentismo que se puede dar en los mismos, con la rotación de empleados en la organización, con la productividad de la misma, con el desempeño humano y la administración. El comportamiento organizacional de una empresa permite conocer cada uno de los comportamientos de sus empleados cuando estos se ven involucrados en ciertas situaciones, permitiendo hacer visible el comportamiento clave para que la organización tenga éxito o todo lo contrario, si se presentan problemas, identificar que sucede con las relaciones interpersonales de sus empleados y tener las pautas para poder planificar posteriormente las acciones más idóneas para solucionarlos y poder sobrellevar un buen entorno laboral donde se respete y se tolere las diferencias que puedan existir entre ellos para mejorar la eficacia de la organización.

Hoy en día en las empresas existen personas de diferentes géneros, estilos de vida, creencias religiosas y más condiciones que los hace encontrarse en un entorno diverso. Las personas que se encuentran a cargo de una organización deben tener la capacidad de entender a los empleados, además de poseer todo el conocimiento posible para poder administrar de una forma equitativa y correcta encaminando a que esto se convierta en una ventaja para las mismas. El comportamiento organizacional debe convertirse en una herramienta que beneficie a cualquier clase de organizaciones como las entidades gubernamentales, institutos, empresas y organizaciones de servicios, debe ser percibido como un proceso integral encaminado a la cultura, el clima y la estructura organizativa de forma jerárquica, relacional y social (Molina, Briones, & Arteaga, 2016).

Para entender de mejor manera el comportamiento organizacional en una empresa se estudia en 3 diferentes niveles: a nivel del individuo, grupo y sistema de la organización. A nivel individual, se establece que cada uno de los trabajadores posee una serie de rasgos que los hace diferentes uno de otros, la forma en como cada uno de ellos perciben su lugar de trabajo, sus motivaciones individuales, etc.; a nivel del grupo, el comportamiento que tienen de manera

individual es muy diferente a aquel que muestran cuando son parte de un grupo en específico, pues cooperan para un mejoramiento colectivo, aumentar la productividad grupal, entre otros; y a nivel del sistema de la organización, se estudia la conducta de organizaciones enteras, por lo tanto el comportamiento es mucho más sofisticado que los ya mencionados (Robbins & Judge, 2009).

1.5.3.1.2. Clima organizacional

En las organizaciones uno de los factores primordiales para lograr una alta productividad y éxito es la existencia de un buen clima laboral que según Chiavenato (2007) es la cualidad del ambiente laboral que se da en la organización y es percibido por todos aquellos que forman parte de esta e influye en el comportamiento que ellos tienen en el entorno, este se considera favorable cuando provee la satisfacción de las necesidades primordiales de los empleados además de un reconocimiento y es desfavorable cuando no se logra lo mencionado. El clima organizacional está establecido por las percepciones combinadas de la fuerza laboral, hacen referencia a variables como la estructura de la organización, las políticas que se manejan y las prácticas administrativas que se realizan, además de los diferentes procesos que ocurren en la cotidianidad como la comunicación, la forma de liderazgo, entre otros (Sampieri, Valencia, & Soto, 2014).

El clima organizacional es otro de los componentes definitivos del comportamiento organizacional en una empresa, percibe una serie de diversas características que se dan en el ambiente interno, las mismas que son percibidas por todos los empleados, son capaces de influir en la conducta de estos y es considerado fundamental para el desarrollo de la estrategia organizacional, pues identifica las necesidades existentes de la organización (Molina et al., 2016). Cuando se tiene en las organizaciones o empresas un clima laboral bueno los trabajadores se sienten tranquilos y pueden cumplir a cabalidad todas las tareas encomendadas, tienen un comportamiento positivo, pues un trabajador que se encuentra motivado trabaja mejor y de manera mucho más eficiente con miras a colaborar en el

cumplimiento de cada uno de los objetivos de la organización e incrementar la productividad de la misma. A diferencia de cuando se tiene un clima laboral desfavorable donde prácticamente no se satisfacen ni siquiera aquellas necesidades básicas, se trabaja en un ambiente inseguro, inestable, lleno de riesgos, provocando que se vea afectado el desempeño laboral de cada uno de los individuos que perciben alguna situación que los tiene intranquilos, generando en ellos una serie de molestias que inciden en su comportamiento (Bonilla & Bonilla, 2016). Esta baja en el clima laboral puede llegar a caracterizarse con episodios de estrés, depresión, insatisfacción, etc., muchas veces se pueden presentar casos en los que los empleados ya se van al extremo y llevan a cabo algún tipo de situaciones de enfrentamiento dirigido a la organización (Chiavenato, 2007).

En las organizaciones es importante respetar todas aquellas diferencias individuales, pues todas las personas tienen distintos sueños y metas que quieren lograr en la vida y en la organización en la que laboran, solo si se trabaja en un ambiente tranquilo se puede fomentar un buen clima laboral que busca el bien común de la empresa, empleados y empleadores (Bonilla & Bonilla, 2016). Es primordial que los directivos de las organizaciones tengan en cuenta esto, pues son quienes tienen como objetivo primordial cuidar el bienestar de los empleados y que ellos puedan ayudar a alcanzar las metas que todos como organización persiguen mediante el desarrollo adecuado de su trabajo.

1.5.3.2. Estadísticas de violencia de género en el ámbito laboral en Ecuador

Según la Encuesta de violencia contra las mujeres realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2019) a lo largo de la vida 20 de cada 100 mujeres de 15 años en adelante han sido quienes han experimentado algún tipo de violencia que se da en el ámbito laboral. El Gráfico 1 muestra los diferentes tipos de violencia que se suscitan en el ambiente laboral según el INEC.

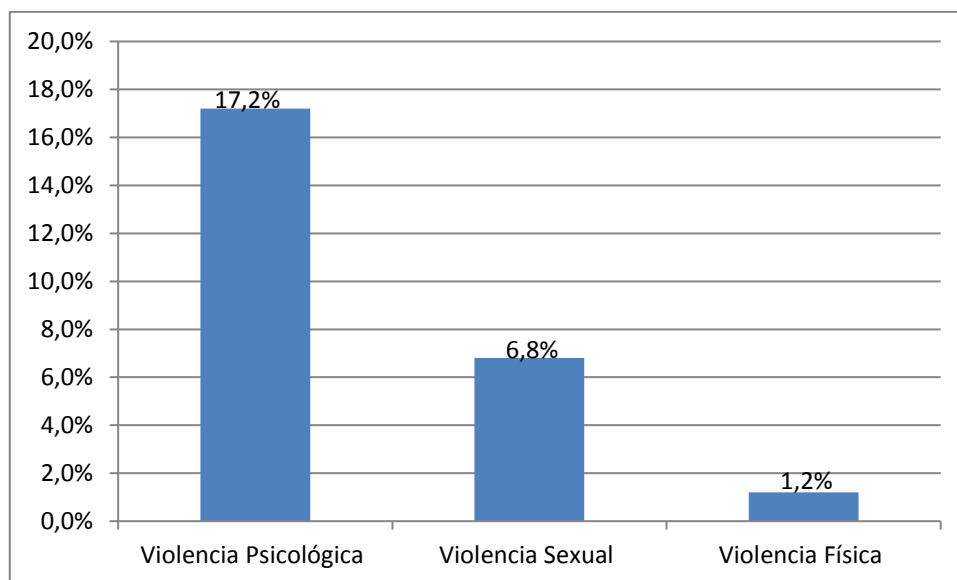


Gráfico 1– Tipos de Violencia a lo largo de la vida en el entorno laboral según el INEC
Elaborado por: El autor

En el Gráfico 1 se puede observar que a lo largo de la vida de las mujeres que se encontraban trabajando en el entorno laboral el 17,2 % ha soportado violencia psicológica, el 6,8 % ha sufrido de violencia sexual y el 1,2 % ha sufrido de violencia física. La violencia psicológica es toda aquella conducta que puede causar daño a nivel emocional, disminuye la autoestima, menosprecia la dignidad personal y degrada de alguna manera la identidad cultural; la violencia física provoca daño, dolor o sufrimiento físico e incluso la muerte, es decir, que se consideran a todo tipo de castigos corporales que llegan a producir varias lesiones internas o externas; la violencia sexual es toda acción en la que se vulneran los derechos de integridad y decisión sobre la sexualidad y la vida reproductiva, por medio de intimidaciones, amenazas, coerción y uso de la fuerza (INEC, 2019). Muchos de los casos de violencia que se sufren en el lugar de trabajo no son denunciados y solo se cuentan a personas de confianza tal y como se muestra en el Gráfico 2.

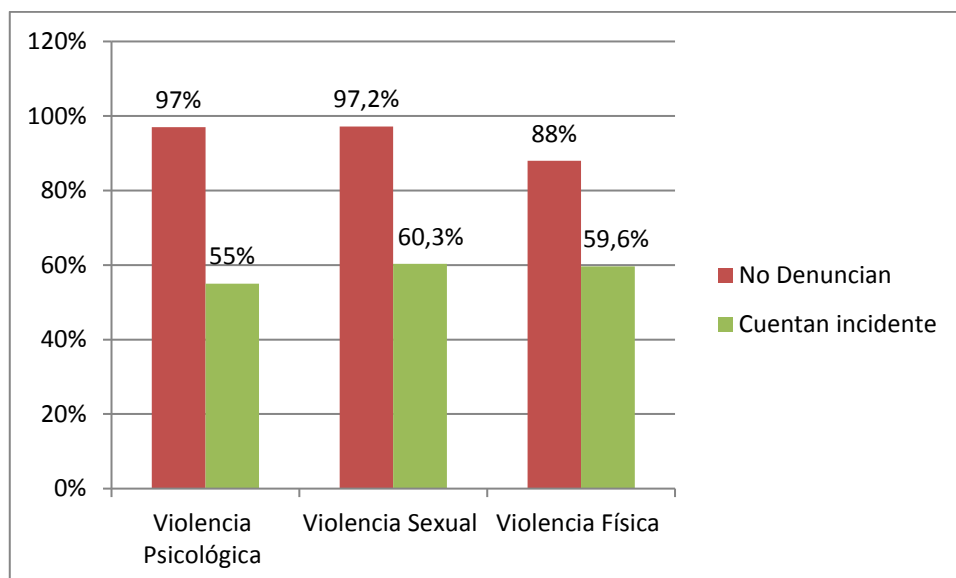


Gráfico 2– No denuncias de violencia a lo largo de la vida en el entorno laboral según el INEC
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 2 que a lo largo de la vida el 97 % de personas que soportaron violencia psicológica en el ámbito laboral no denunciaron, pero solo el 55 % contaron el incidente a un conocido, el 97,2 % de personas que sufrieron de violencia sexual no denunciaron, pero el 60,3 % contaron el incidente a un conocido, el 88 % de personas que sufrieron de violencia física no denunciaron, pero el 59,6 % contaron el incidente a un conocido.

Entre algunas características sociodemográficas de las mujeres que a lo largo de su vida han padecido violencia en el entorno laboral se tiene que, de acuerdo con la identificación de su etnia, las personas que se identifican como afroecuatorianas son más propensas a sufrir violencia en el ámbito laboral con un porcentaje de 21,4 %, seguidas de las personas que se identifican como mestizas con un 20,6 % y con otro tipo de etnia un 16,6 %. De acuerdo con el nivel de instrucción el 24 % tiene un nivel de instrucción superior, seguido de un 20,5 % con educación media/bachillerato, luego un 19,3 % centro de alfabetización y el 18,2 % con educación básica. En cuanto al estado conyugal el 21,9 % corresponde a mujeres separadas, seguido del 18,8 % casadas y el 17,7 % solteras (INEC, 2019). En el Gráfico 3 se muestra diferentes rangos de edad de

mujeres que a lo largo de su vida han padecido algún tipo de violencia en el ámbito laboral según el INEC.

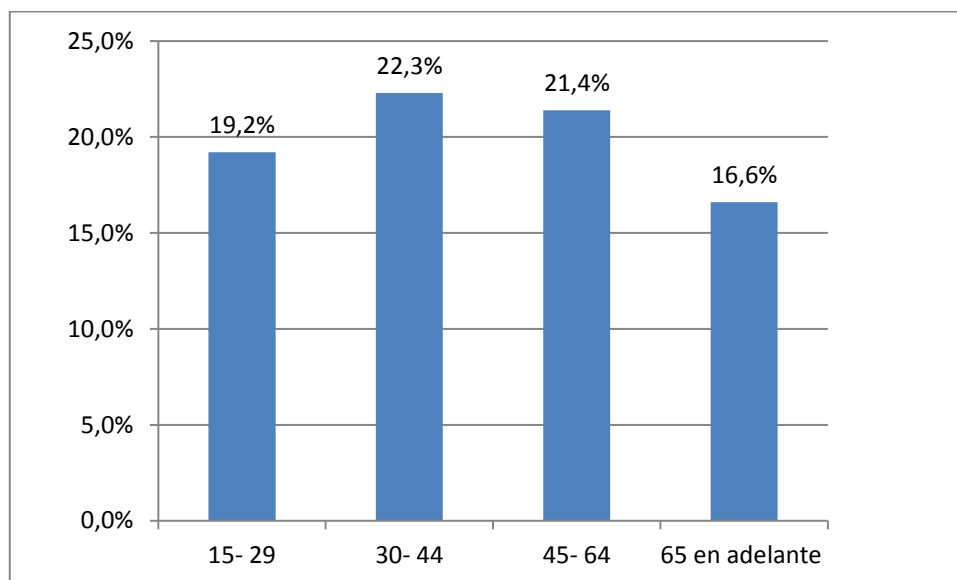


Gráfico 3– Edades de víctimas que a lo largo de la vida han sufrido violencia en el entorno laboral según el INEC

Elaborado por: El autor

En el Gráfico 3 se muestra las edades de las mujeres que a lo largo de su vida han padecido algún tipo de violencia en el ámbito laboral, el 22,3 % de mujeres se encontraban en edades entre los 30 a 44 años, seguido del 21,4 % en edades entre los 45 a 64 años, luego el 19,2 % en edades entre 15 a 29 años y finalmente el 16,6 % en edades de 65 años en adelante. La mayor proporción de mujeres que padecieron estos tipos de violencia alguna vez en su vida eran de la provincia de Pichincha con un 28,2 %, seguida de la provincia de Pastaza con un 26,4 %, luego Cañar, Azuay y Loja (INEC, 2019).

Según la Encuesta de violencia contra las mujeres realizada por el INEC en los últimos 12 meses en el Ecuador se presentan resultados de que 8 de cada 100 mujeres han padecido algún tipo de violencia en el ámbito laboral (INEC, 2019). En el Gráfico 4 se puede observar que en los últimos 12 meses solo se han presentado 2 tipos de violencia en el entorno laboral.

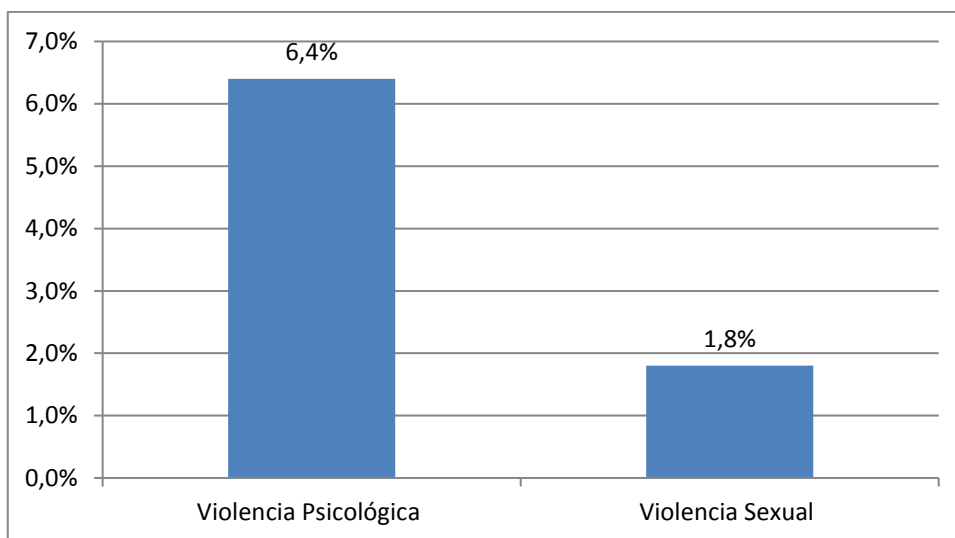


Gráfico 4– Tipos de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC
Elaborado por: El autor

Se puede observar en el Gráfico 4 que de las mujeres que trabajan en el ámbito laboral el 6,4 % ha sufrido violencia psicológica y el 1,8 % de violencia sexual. Muchas personas no denuncian este tipo de violencia, solo lo cuentan a personas de confianza, así como se evidencia en el Gráfico 5.

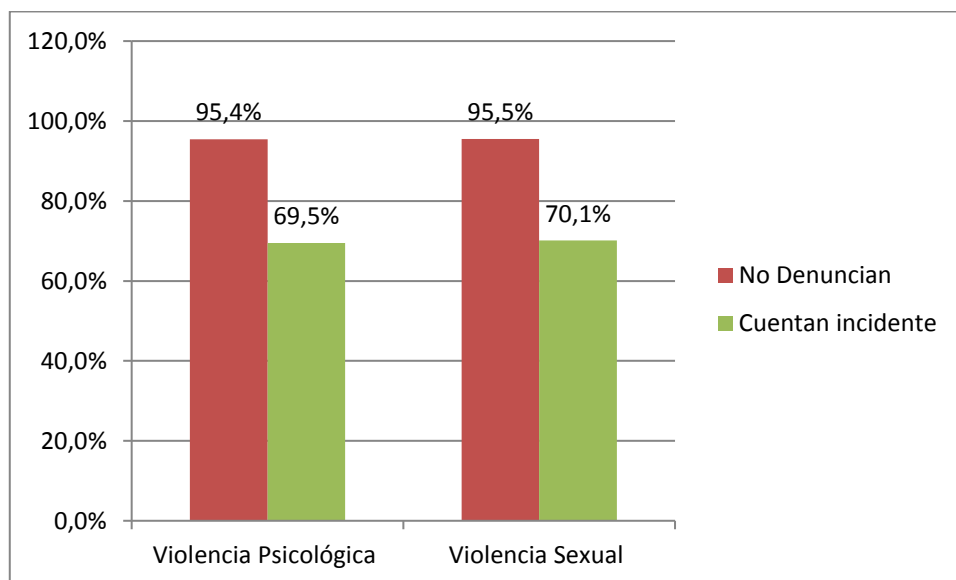


Gráfico 5– No denuncias de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC
Elaborado por: El autor

En el gráfico 5 se muestra que el 95,4 % de mujeres que han padecido violencia psicológica no denunciaron y el 69,5 % contaron el incidente solo a un conocido, el 95,5 % no denunciaron la violencia sexual y de los cuales el 70,1 % contaron el incidente a un conocido. Algunas de las características sociodemográficas de las mujeres que han percibido algún tipo de violencia se tienen que, en cuanto al nivel de instrucción el 9,5 % tenían un nivel de instrucción superior, seguido por el 9,3% de educación media/bachillerato y el 5,7 % de educación básica. De acuerdo con el estado conyugal el 11,3 % tenían su estado civil de solteras, seguido por el 9,1% separadas y el 5,9 % casadas (INEC, 2019). En el Gráfico 6 se muestra diferentes rangos de edad de las víctimas de violencia en los últimos 12 meses en el entorno laboral.

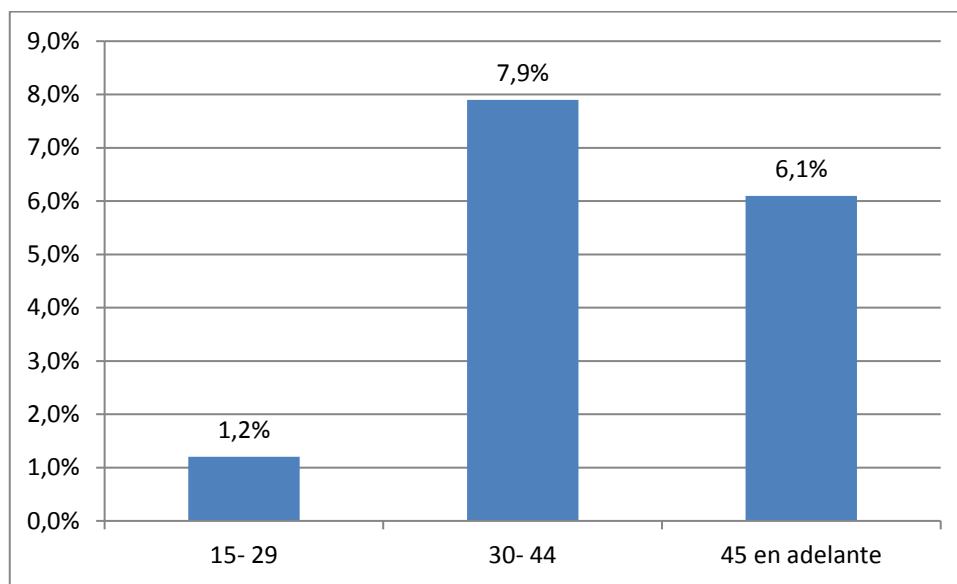


Gráfico 6– Edades de víctimas de violencia en el entorno laboral en los últimos 12 meses según el INEC
Elaborado por: El autor

El Gráfico 6 muestra que el 7,9 % se encontraban en edades entre los 30 a 44 años, seguidos del 6,1 % en edades entre los 45 años en adelante y solo el 1,2 % en edades entre los 15 a 29 años. La mayor proporción de mujeres que padecieron este tipo de violencia se encontraban en la provincia de Pichincha con

un 11,8 %, seguida por Santo Domingo de los Tsáchilas con 10,1 % luego Sucumbíos, El Oro y Azuay (INEC, 2019).

1.5.4. Tipos de problemas en las empresas

A través de los años han salido a la luz diversos problemas que dañan la salud y el entorno laboral de muchas personas en las empresas sin importar si son grandes, medianas o pequeñas. Los diferentes riesgos psicosociales presentes en las organizaciones tienen su origen en aspectos organizativos y culturales de trabajo, estos aspectos tienen que ver con las relaciones que se dan entre las personas que se ven inmersas en un ambiente de trabajo donde se hace uso indebido del poder (Barrutia, 2010).

1.5.4.1. Riesgos psicosociales

Los factores psicosociales son reconocidos como diferentes condiciones de las organizaciones como, el clima, la cultura y el liderazgo, las cuales crean situaciones de trabajo favorables o desfavorables que logran afectar la salud y seguridad de los empleados de una organización (Jiménez & León, 2010). Los factores psicosociales que logran de alguna manera fomentar el desarrollo de las personas están afectando las actividades laborales de manera positiva, cuando se perjudica el bienestar de éstas afectan las actividades laborales de manera negativa (Gil-Monte, 2012).

Un riesgo laboral es una situación del entorno laboral que posee altas probabilidades de afectar y dañar la salud del trabajador con consecuencias realmente graves (Moreno, 2011). Estos riesgos se dan a conocer usualmente cuando las condiciones para laborar son difíciles y cuesta mucho afrontar lo que realmente se presenta en las organizaciones, pues se considera que se está desarrollando todo de la mejor manera y no se identifica con rapidez lo que afecta a la misma. En la parte del sector de servicios aparecen riesgos que son especialmente psicosociales, estos provienen de las nuevas formas de interacción

con el trabajador y los clientes, además, son riesgos que se presentan por diversos aspectos como: el exceso de trabajo, problemas con los altos mandos, diferencias de comunicación y remuneración, falta de seguridad, inconvenientes en las relaciones laborales y más (Moreno, 2011).

Aquellas situaciones de violencia o agresión, de acoso laboral y sexual, el estrés, el deterioro profesional y la inseguridad contractual se reconocen como riesgos de carácter psicosocial, los cuales afectan y alteran de alguna manera el equilibrio mental de las personas (Moreno, 2011). Algunos de los riesgos psicosociales reconocidos se presentan en la Tabla 1, la cual muestra el riesgo, una pequeña descripción de lo que abarca el riesgo y las consecuencias que trae consigo en los ambientes laborales empresariales.

Tabla 1- Riesgos Psicosociales presentes en las empresas

Riesgo	Descripción	Consecuencias
El estrés	Es un riesgo que se presenta de forma global, actúa sobre el trabajador como respuesta de alerta a las amenazas y percepciones de riesgo deteriorando el funcionamiento correcto del mismo y provocando alteraciones en la salud a nivel individual de forma física y mental, así como también a nivel organizacional.	Existen consecuencias diferentes en la vivencia del estrés, pero lo que si se asegura en la mayoría de las personas afectadas es que pone en riesgo la salud mental de las mismas, además de producir que se dé una baja de energía en la actividad laboral.
La Violencia	Debido a los diferentes ambientes de trabajo y la interacción con personas en situaciones inesperadas, hacen que se dé distintos tipos de violencia física y psicológica contra una persona, donde esta se ve amenazada y muchas veces lesionada como consecuencia del trabajo, esto mediante actos que provienen de su entorno laboral sea de compañeros o superiores.	Existen consecuencias que afectan la salud de los empleados de manera física y mental. De manera física van desde lesiones menores a mortales, y mentalmente necesidades de ayuda psicológica, afectando además la calidad de vida laboral presentándose el abandono del trabajo, no querer laborar nunca más en la vida, entre otras consecuencias.

(Continúa)

(Conclusión)

El acoso laboral o mobbing	Es considerado una forma de violencia en el trabajo y riesgo laboral más importante, es un comportamiento negativo que involucra a los compañeros o bien superiores jerárquicos o subordinados donde se ataca de manera constante la dignidad de un empleado, generando un entorno laboral humillante, intimidatorio u ofensivo para quien lo percibe.	Se produce un daño a la identidad profesional, desvalorización profesional, rechazo por los compañeros o superiores, mermando las cualidades valiosas de los afectados. Existen efectos individuales que muestran ciertos síntomas a nivel físico y mental.
Acoso Sexual	Es considerado una forma de violencia que se da en el trabajo, además de una modalidad de acoso laboral, donde se atenta contra los derechos de intimidad y libertad de las personas, donde se hace uso de comportamientos físicos, verbales deseados y no deseados, pero prácticamente se encuentran basados en el sexo afectando la dignidad sea de los hombres o las mujeres dentro de la esfera laboral.	Se producen mayores niveles de absentismo, intenciones de abandono del puesto de trabajo de manera temporal o muchas veces de forma definitiva y pensar en cambiarse a un contexto laboral distinto, afecta el compromiso que se tiene con la organización y la confianza con las demás personas del entorno laboral y muchas veces fuera de este.
Inseguridad contractual	Es la preocupación que se ha generado por las nuevas condiciones en el mercado laboral, sobre la existencia o no de un trabajo a futuro o el miedo a perder el trabajo actual presentándose episodios de ansiedad al tener incertidumbre y más cuando esto involucra a la familia.	Las personas se ven afectadas psicológicamente pues no pueden estar tranquilas ante una situación así, por lo que presentan síntomas de depresión, ansiedad y enfermedades psiquiátricas lo que deteriora la salud de los trabajadores.
Burnout o desgaste profesional	Es un estado de salud que se presenta como resultado del trabajo profesional en situaciones específicas, afecta primeramente el entorno laboral y produce síntomas variados como agotamiento emocional y debilidad para realizar las tareas laborales y que además provoca efectos negativos en la salud de los empleados, dándose un proceso de distanciamiento y alejamiento.	Aparecen diferentes problemas en la salud y en la conducta. Diversos estudios han encontrado que este produce mayor depresión y ansiedad.
Otros riesgos psicosociales	Los cambios que se dan en las organizaciones tanto a nivel interno como externo por las condiciones organizacionales dinámicas y cambiantes generan riesgos de ergonomía, salud, seguridad e higiene.	Se pueden presentar conflictos de trabajo y familia, en donde no se puede tener un equilibrio entre las demandas a nivel familiar y laboral.

Elaborado por: El autor en base a Jiménez y León, (2010).

En la Tabla 1 se puede evidenciar algunos de los riesgos psicosociales presentes con mayor frecuencia en las empresas u organizaciones, iniciando con el estrés laboral, seguido por la violencia, el acoso laboral conocido mucho más en la actualidad como mobbing, el acoso sexual, la inseguridad contractual, burnout o desgaste profesional y otros riesgos psicosociales que se pueden presentar. Se debe tener en cuenta que los riesgos psicosociales se han encontrado presentes siempre, lo que cambió es como se percibe esto en la esfera laboral, pues los diversos cambios que se han generado en los diferentes sectores en cuanto a la relación entre trabajadores, clientes y más participes han contribuido a aumentar estos riesgos, generando problemas no solo a los trabajadores, sino muchas veces a la organización como un todo, produciendo un coste económico y social para la misma (Gil-Monte, 2012).

1.5.4.2. Tipos de acoso presente en las empresas

1.5.4.2.1. Acoso psicológico

El acoso psicológico son una serie de conductas en el comportamiento que es considerado nada racional e inaceptable, causa efectos psicológicos, físicos y sociales que afectan la salud de las personas, se lo realiza en contra de una persona o bien puede ser un grupo en un entorno laboral, éste es efectuado por los superiores, los subordinados o compañeros de trabajo de manera más frecuente en ambientes deteriorados (Cardona & Ballesteros, 2006). Otra forma para referirse a este tipo de acoso es el acoso laboral que según Peralta (2006) se considera como el abuso que se da a nivel emocional, el cual va a la par con diversas conductas agresivas y hostiles por una etapa de tiempo parcialmente larga y son ejercidas por compañero/as de trabajo, superiores y subordinados.

Este tipo de acoso que se origina en el trabajo no solo logra afectar al trabajador sino todo lo que involucra su vida cotidiana, a sus familiares, amigos, etc., muchas de estas situaciones con desenlaces graves. Se lo lleva a cabo con el objetivo de denigrar, oprimir y provocar el abandono del lugar de trabajo provocando

sufrimiento a quienes son víctimas y por último una disminución en la competitividad de las empresas (Moreno et al., 2008). Se piensa tal vez que solo provoca consecuencias sobre quien es víctima, porque son consecuencias más notables, pero éstas trascienden a la organización empresarial causando disminución de la calidad, eficiencia, productividad y afectando también a la sociedad (Barrado & Prieto, 2016).

Las prácticas de acoso que se dan en una organización muchas veces tienen que ver con el clima laboral que se presenta en las mismas. Cuando se presenta un clima de apoyo donde las personas cooperan, les gusta trabajar en equipo y se sigue una serie de normas y políticas que son respetadas por todos, existe una menor presencia de acoso, en cambio, cuando hay un clima de metas donde se tienen que cumplir objetivos a como dé lugar, se da un ambiente más ventajoso para llevar a cabo las prácticas de acoso, pues el ambiente competitivo motiva a esto (Muñoz et al., 2006). Este fenómeno se ha ido evidenciando con el tiempo en las empresas, así como éstas crecen también se ven afectados de alguna manera los trabajadores al encontrarse constantemente en una carrera por seguir a flote en el mercado laboral, pues muchos optan por intentar quitarse del camino a la competencia con estos comportamientos tan infames y desleales en contra de sus compañeros y no solo afectando su estadía en la empresa sino a él como individuo en muchos aspectos de su vida cotidiana.

1.5.4.2.2. Acoso sexual

Este tipo de violencia es parte de la violencia de género y se le ha adherido el concepto de acoso sexual, que muestra cómo se dan todos aquellos progresos de índole sexual no deseados, los mismos que han tenido que padecer y sufrir en silencio muchas generaciones de mujeres, principalmente en la esfera laboral (Osborne, 2008). El acoso sexual ha existido desde hace muchas décadas en diversos entornos, en su mayoría contra las mujeres y pocos han sido los casos en los que los afectados han sido los hombres. Las víctimas sufrían en silencio este tipo de situaciones y las consecuencias de ello, pero con el pasar del tiempo

y con los diferentes cambios que se han dado en la sociedad se ha podido hacer conocer y apoyar a las diferentes organizaciones y movimientos de personas que ayudan a las víctimas y castigan a los agresores por este tipo de actos y comportamientos.

El acoso sexual laboral es considerado uno de los fenómenos que surgieron cuando las mujeres pasaron a desempeñar un nuevo papel en la sociedad, de manera especial cuando estas se incorporaron en el mercado de trabajo (Pérez, 2012). Es un problema que persiste y se presenta en forma de violencia física como psicológica y se lleva a cabo en las relaciones humanas cuando una conducta es de naturaleza sexual no deseada e interfiere con el trabajo que desarrollan, dejando víctimas de ambos sexos, pero en su mayoría a mujeres (Navarro, Climent, & Ruiz, 2012).

En el trabajo, el acoso sexual es ejercido en su mayoría por parte de los hombres contra las mujeres. Existe una proporción menor donde las mujeres ejercen esto contra los hombres, en ese caso intentan percibirlo de una forma diferente, ya sea simplemente como halagos o no lo hacen notar, ellos muchas veces no denuncian por las consecuencias que podría desencadenar esto en el trabajo, pues se daría una sanción mayor a la mujer, no solo de forma laboral si no también tendría afectación en lo social, algo peor ocurre cuando quien acosa es un hombre y el acosado es otro hombre, la sanción tal vez sería muy fuerte para los dos, o en el caso donde una mujer es acosada por otra mujer se incurre preferiblemente a la invisibilización del acoso (OIT, 2013).

El acoso sexual es una conducta individual que se encuentra dentro de las pautas del comportamiento social, es un problema que corresponde a patrones culturales de comportamientos y a las formas en las que se organiza una empresa, pues esta señal de violencia se difunde como piezas de domino al caer unas sobre otras (Barrutia, 2010). Es un fenómeno que no solo se genera en el ámbito en el que interviene o existe un poder jerárquico, éste puede suscitarse en diversas esferas de la vida social, convirtiéndose en un obstáculo que frena el desarrollo

personal y laboral. Quebranta el equilibrio emocional de las mujeres y provoca un impacto en la forma en cómo perciben su valor, convirtiéndose en un impedimento para el logro de un buen desempeño en lo académico y lo laboral perjudicando a las mismas en su crecimiento profesional y trayectoria en el mercado laboral (Camacho, 2014).

El acoso sexual puede darse según la relación de jerarquía o *quid pro quo* y según el contexto. Según la relación de jerarquía, se presenta a partir de una perspectiva de poder que busca obtener favores sexuales a través del acoso de intercambio o mejor conocido como chantaje sexual y es llevado a cabo por una persona con un puesto jerárquico superior, es decir, se encuentra presente el abuso de autoridad de un cargo superior con consecuencias prácticamente negativas cuando no son aceptados aquellos requerimientos de carácter sexual que propone; cuando el acoso sexual es según el contexto hace referencia a un entorno hostil, el cual es sumamente grave, provoca una alteración en las condiciones laborales, pues se tiene que tolerar los comportamientos de naturaleza sexual como bromas, comentarios, requerimientos y más, los cuales generan en la víctima que no pueda realizar sus actividades al verse sometida a laborar en un ambiente nada adecuado, generando un escenario intolerable para la misma (Larrea, 2018).

En el entorno laboral el acoso sexual se registra en 3 grandes ejes, el primer eje hace referencia a la violencia contra las mujeres, el segundo eje al entorno laboral sexista por las diferencias en la asignación de salarios, tareas, entre otros, y el tercer eje al abuso de poder, este se considera grave porque es desarrollado de forma vertical, es decir, los jefes se apoderan de la víctima y de la continuidad que pueden tener en la empresa, el valor de su salario y el crecimiento que pudiese tener en la organización (INMARK, 2006). Las mujeres son mayormente atacadas por las condiciones en las que se encuentran, al ser considerados seres mucho más dóciles y débiles, siendo las víctimas perfectas para quienes perpetúan y llevan a cabo este tipo de comportamientos inaceptables en la actualidad.

Diversas investigaciones han podido identificar que la mayoría de las personas que son consideradas como acosadoras son hombres, los cuales comparten algunas características en común como: considerar que la mujer no tiene ningún valor personal y profesional y utilizan diversas conductas sexuales para demostrar el poder y la superioridad profesional que tienen (Navarro et al., 2012). Las conductas que presentan las personas que son acosadores pueden ser de forma verbal: propuestas, insinuaciones, invitaciones o peticiones incómodas a cambio de mejorar laboralmente, bromas, comentarios denigrantes; no verbales: fotografías, mensajes de texto, emails con contenido ofensivo; físicas: acercamientos físicos e intento de violación además, es importante considerar que se deben cumplir 3 requisitos para que se considere que hay la existencia de acoso sexual, la intencionalidad, cuando las acciones no son casuales, la frecuencia, las conductas se repiten y pueden ser una vez a la semana y la duración, los ataques tienen que continuar por un lapso de tiempo de al menos durante 6 meses (Aveiga & Ponce, 2019).

Las víctimas de acoso sexual, en especial las mujeres, suelen afrontar estas situaciones de manera personal, pues consideran que es mejor ocultar lo ocurrido a la vez que se disminuye la búsqueda de apoyo, pero cuando se lo requiere los pocos conocedores de la situación suelen dar consejos conservadores acerca del enfrentamiento de la situación (INMARK, 2006). Hay muchas percepciones en donde se tiene un valor alto de impunidad en cuanto al acoso sexual en el trabajo, pues existe desconfianza en la justicia y sobre todo en la inoperancia de una acción legal cuando se denuncia.

Las personas que son víctimas de acoso sexual eligen ignorar las diferentes situaciones por las que pasan ya sea en la oficina, en la escuela o en los lugares que pudiera llevarse a cabo estas situaciones, porque parece ser una de las opciones más idóneas, de esta manera se logra evitar incrementar el problema y se permite avanzar con lo cotidiano, se espera que el acosador se canse y desista. Pero en los casos en los que las situaciones se salgan de control y vayan a un nivel donde se lo considera de gravedad es fundamental tomar cartas sobre

el asunto pues se está perjudicando la dignidad de la víctima y sobre todo el adecuado desarrollo del diario vivir de las personas, no solo victimarios sino aquellos que se encuentran presenciando estas situaciones o son conocedores de la situación y muchas veces sienten impotencia al no poder hacer o realizar ninguna acción por miedo a lo que pudiesen perder. Las personas que se encuentran dentro de la esfera laboral de quienes son víctimas, se convierten en partícipes de la destrucción de la persona de una forma voluntaria o involuntaria, pues ellos son testigos fieles de la atrocidad que está ocurriendo contra su compañero/a de trabajo (Navarro et al., 2012).

Este tipo de experiencias no agradables que se suscitan en el entorno laboral provocan malestar en las personas, llevando a que estas pierdan el interés y la motivación para llevar a cabo sus tareas, proyectos y diversas actividades, además de crear una serie de dificultades para el mantenimiento adecuado de ciertas relaciones afectivas en el trabajo, con la familia y en el entorno social con amigos, pareja, etc. El acoso sexual afecta de muchas maneras la igualdad que debe primar en el trabajo, pues cuestiona la moralidad, mesura y bienestar de los trabajadores, además el acoso sexual daña a las empresas al disminuir las bases para la construcción de las relaciones adecuadas de trabajo perjudicando su productividad (OIT, 2017).

1.5.4.2.3. Estadísticas de acoso psicológico y acoso sexual laboral

En el mundo existen países en donde aún no es visible la igualdad de género para el desarrollo de diversas actividades laborales, es decir, existen aún dificultades y diferencias para obtener un empleo u ocupar diversos cargos y puestos laborales, pues consideran que las mujeres no cuentan con la capacidad para hacer frente a las diversas actividades que se requieren ejecutar en esos puestos de trabajo. Además, existen países que a pesar de que el problema del acoso sexual sea ya considerado un problema social a nivel mundial y es vivido en su mayoría por mujeres que se encuentran en un entorno laboral lleno de desigualdades, no brindan la protección necesaria para el desarrollo normal y

justo, no existen normativas, políticas y leyes que apoyen a las víctimas y castiguen a quienes lo ejecutan. Aproximadamente, más de 500 millones de mujeres alrededor del mundo no cuentan con protección legal cuando sufren de acoso sexual en su lugar de trabajo, existen muchos países en donde las leyes prácticamente restringen la capacidad para actuar de las mujeres de manera independiente, cerca de 850 millones de mujeres residen en países en los que prevalecen esas limitaciones impidiendo que ellas se desarrollen de manera profesional y como seres humanos capaces de decidir por su futuro (Georgieva, 2018).

Un estudio llevado a cabo en Australia muestra que dos de cada cinco mujeres que se encuentran en edades de 15 años en adelante y han participado en el mercado laboral durante los últimos 5 años han sufrido de acoso sexual en sus trabajos, uno de cada cuatro hombres también lo han padecido, en lo que respecta a los responsables se tiene que estas conductas han sido desarrolladas en cuatro de cada cinco casos por autores del género masculino (ONU, 2019).

Una de las consecuencias del acoso laboral y sexual es el abandono del puesto de trabajo, existe información de las investigaciones desarrolladas por otros países, por ejemplo: en México se tienen estadísticas de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) de que 23.542 personas han dejado su empleo por situaciones de acoso o discriminación en el primer semestre del 2019 (Ortega, 2020). Entre las principales causas que involucran el acoso es el trato hostil, mientras lo referente a discriminación es muy común que sea por edad, imagen personal, orientación sexual, condición económica, género, religión, entre otras, algunas estadísticas a nivel internacional muestran que solo el 6 % de las organizaciones toman medidas como el despido del acosador, algunas empresas pueden tener protocolos de actuación, pero muy pocas toman las medidas adecuadas (Migueles, 2019). Según Intersecta¹ las mujeres han sido quienes en su mayoría han abandonado sus lugares de trabajo por causa de este fenómeno

¹ **Intersecta:** Es una organización feminista dedicada a la investigación y promoción de políticas públicas para la igualdad (Ortega, 2020).

conocido como acoso, un reporte de la OMS destacó que en el continente americano la incidencia de violencia sexual o física llevada a cabo por un colega del entorno laboral es de 29,8 % (Infobae, 2020).

Según el Ministerio de trabajo en el Ecuador desde el 2018 hasta junio del 2019 se han registrado un total de 168 denuncias en cuanto se refiere a acoso laboral, de estas el 61 % pertenece a denuncias hechas por mujeres y el 71 % de ellas son realizadas en el sector privado además, de hacer referencia que Quito es donde se registran más denuncias por acoso laboral (El Telégrafo, 2019). Las estadísticas que se presentan en cuanto al acoso sexual laboral son muy escasas, pues muchas personas entre hombres y mujeres no reconocen aquellos comportamientos que se consideran como acoso sexual. Existe una amplia variedad de situaciones para la concepción del acoso laboral, por lo tanto, resulta sumamente complejo reconocerlo, detectarlo, saber que está ocurriendo y establecer políticas que contribuyan a su erradicación (Guarderas et al., 2018). Otras personas no comentan estas situaciones y mucho menos denuncian lo sucedido por miedo a tener represalias, por vergüenza y que se manche su reputación.

Un dato importante es que en el Ecuador 86 de cada 100 mujeres creen que una mujer posee el mismo derecho para poder trabajar y ganar dinero, 57 de cada 100 mujeres opinan que ellas deben portarse y vestirse de manera recatada para no incitar a los hombres (INEC, 2019). Esto muestra que existen aún mujeres donde prevalecen la ideología de que el hombre es quien debe llevar el dinero a casa y donde prácticamente se impide el crecimiento profesional de la mujer, además de las normas de vestimenta que debería de seguir una mujer y los comportamientos que debería tener.

Son muy pocos y escasos los estudios y las investigaciones realizadas sobre el acoso sexual en el trabajo, puesto que, en el país no se ha dado mayor importancia a un tema de actualidad como éste. Algunos casos donde se aborda el tema, ciertas investigaciones y acciones son dirigidas a toda la población de

manera general y a las mujeres en específico al tomarlas como población de riesgo, pero no se lleva a cabo estudios que especifiquen el ámbito laboral donde también se abordasen a la población de hombres como sujeto de análisis (OIT, 2013).

2.- METODOLOGÍA

2.1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se la desarrolló con un enfoque cuantitativo que según Hernández, Fernández & Baptista (2014) permite recolectar, procesar y analizar información previa para construir de esta manera un marco teórico de donde se deriven hipótesis que serán sometidas a prueba mediante el uso de distintos diseños de investigación oportunos para aportar evidencia relacionada a variables que han sido determinadas de manera previa y poder probar o rechaza las hipótesis planteadas. Algunas características de este enfoque es que confía fielmente en la medición numérica, confía en el conteo que realiza, en la frecuencia de las estadísticas para con exactitud poder establecer los comportamientos que tiene la población estudiada y tiene fundamentos para hacer deducciones lógicas, para de esta manera generalizar los resultados de los diversos estudios que se llevan a cabo mediante el uso de muestras que generalmente son representativas (Vega et al., 2014).

Para esta investigación se consideró hacer uso de la encuesta Convivencia y Relaciones Interpersonales en las Universidades (CRIU), un cuestionario que fue desarrollado por varias expertas y cuenta con su validez en el país, el fin de éste es poder establecer diferentes políticas, generar algunos planes y programas dentro de las diferentes instituciones. Se considera importante observar la prevalencia del acoso sexual y los efectos que esto produce en el entorno académico y laboral (Guarderas et al, 2018). Es importante mencionar que este cuestionario fue adaptado para poder aplicarlo a las empresas de servicios del Ecuador teniendo en cuenta el lugar, el contexto laboral y los actores del contexto laboral, tuvo como fin identificar las experiencias y las diferentes percepciones en cuanto al de acoso sexual.

2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se utilizó fue la investigación descriptiva la misma que permitió describir las características del grupo a ser estudiado, conocer el porcentaje de la población específica que muestra cierta conducta y tener un planteamiento claro del problema. Este tipo de investigación toma medidas y recoge todo tipo de información sea independiente o en conjunto acerca de las concepciones o de las diferentes variables a las que hace referencia (Hernández et al., 2014).

Esta investigación tiene como fundamento la caracterización de una situación o un fenómeno donde se establecen rasgos peculiares y diferenciadores, los cuales predominan en la descripción precisa de actividades, procesos y personas (Morales, 2010). La investigación fue transversal permitiendo recolectar información que se muestra en un único momento de tiempo, tiene además como objetivo hacer una descripción de las variables, estudiar su incidencia y como éstas se relacionan en un momento dado de tiempo (Hernández et al., 2014).

2.3. ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN

Se indagó en las diferentes experiencias de las personas que laboran en las empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador, las cuales tienen un alcance a nivel nacional pues cuentan con sucursales en diferentes ciudades del país de donde se consigue información acerca de la problemática existente sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo, mismo que es parte de la violencia de género que se presenta en estas organizaciones.

2.4. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Uno de los principales métodos utilizados para recolectar datos fueron las encuestas, las cuales son esenciales para desarrollar una investigación cuantitativa. La encuesta se lleva a cabo mediante el desarrollo de varios cuestionarios y entrevistas de manera escrita o verbal para la recolección de información de una parte de la población, para con los datos recabados llevar a cabo un posterior análisis e interpretación (Quispe & Sánchez, 2011).

En el estudio llevado a cabo se desarrolló la aplicación de un cuestionario que fue elaborado por varios docentes y profesionales expertos en el tema, los mismos que pertenecen a centros educativos, fundaciones y empresas, cuyo objetivo principal es identificar cuáles son las situaciones donde se presentan comportamientos considerados como parte del acoso sexual usualmente en los centros educativos, pero se produjo la modificación correspondiente para que éste sea aplicable en empresas de servicio grandes del sector privado del Ecuador.

Para la validación del instrumento en sus inicios participaron personas expertas en la temática, las cuales contaban con experiencia en la investigación cuantitativa y cualitativa en temas respecto al género, preparación en intervenciones que tengan vínculo con el género, violencia de género y salud, además de experiencia laboral en alguna universidad, también es importante mencionar el lugar geográfico de procedencia y así garantizar la conveniencia lingüística de este instrumento. En la construcción del instrumento la primera fase se trató la agrupación y organización de las diferentes experiencias de acoso sexual, en la segunda fase se concretó el concepto en cuanto a los sujetos del acoso: quienes lo ejercen, quienes lo reciben y las relaciones de jerarquía existentes, según Pérez (2012) si se define la noción de acoso sexual en el entorno laboral se contempla a aquellos trabajadores que constan en la nómina institucional ocasionando que por fuera de las relaciones laborales se queden aquellas personas que trabajan en relación laboral precarizada o informal. En

cuanto a las conductas y percepciones se consideraron el contexto, su efecto, la frecuencia, el fin, el modo, el contenido y el lugar en el que ocurre. En la tercera fase se validó los contenidos de cada uno de los ítems teniendo en cuenta la pertinencia y especificidad de los elementos y los diferentes comportamientos que precisan e identifican el acoso sexual y en la cuarta fase se permitió la entrega del instrumento final donde se recaban también el detalle de la información referente a la frecuencia, el detalle de las experiencias y aquellos impactos que se dan en el entorno académico, laboral y personal (Guarderas et al., 2018).

Para la presente investigación también se consideró la revisión de la literatura en la cual se detecta, consulta y obtiene información y otros materiales que son importantes y de mucha utilidad para la investigación, de esta información se puede extraer y recopilar muchos datos relevantes que ayudarán a tener una mejor comprensión del problema que se investiga (Hernández et al., 2014).

2.5. MUESTRA

Las organizaciones investigadas fueron seis empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador, el estudio se enfocó en cuantificar las respuestas de los trabajadores pertenecientes a estas empresas específicamente en el área administrativa. Para la selección del tamaño de muestra que respondió el cuestionario se aplicó un tipo de muestreo probabilístico denominado muestreo aleatorio simple que según Casal & Mateu (2013) consiste en seleccionar a ciertos individuos al azar mediante números aleatorios de una lista donde todos tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. Se seleccionó 208 personas quienes formaron la muestra de la población total de las 6 empresas.

2.5.1. INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA MUESTRA

A continuación, se presentan datos que corresponden a la información sociodemográfica, la misma que permite conocer diversas características de las personas que son parte de la muestra de la población estudiada.

- **Edad:** En el Gráfico 7 se puede observar diferentes rangos de edad de las personas encuestadas.

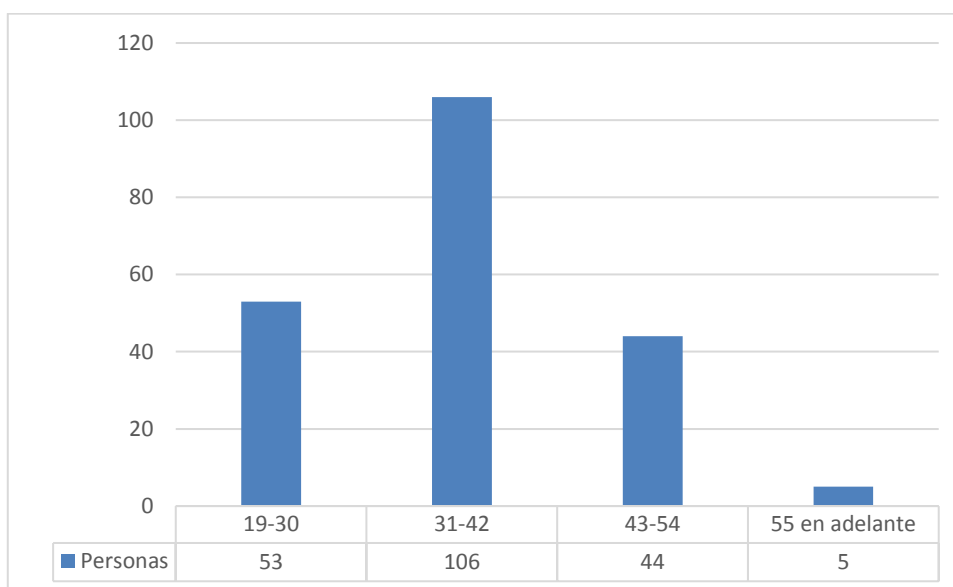


Gráfico 7– Edad
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 7 las edades de quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró: 53 personas en edades entre los 19 a 30 años, 106 personas en edades entre 31 a 42 años, 44 personas en edades entre 43 a 54 años y 5 personas en edades de 55 años en adelante.

- **Sexo:** En el Gráfico 8 se puede observar el sexo de las personas encuestadas.

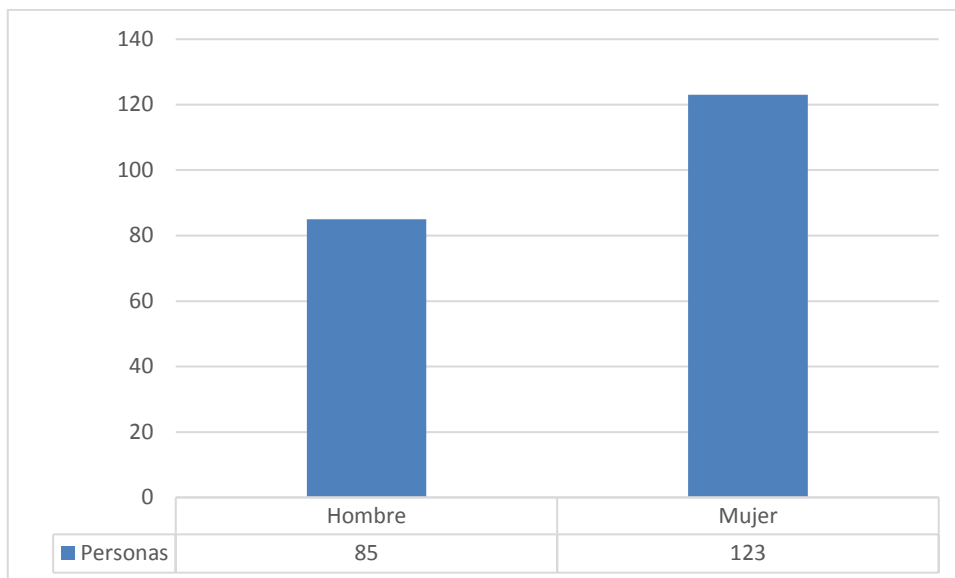


Gráfico 8– Sexo
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 8 el sexo de quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró que: 85 personas eran hombres y 123 personas eran mujeres.

- **Género:** En el Gráfico 9 se puede observar el Género con el que se identificaron las personas encuestadas.

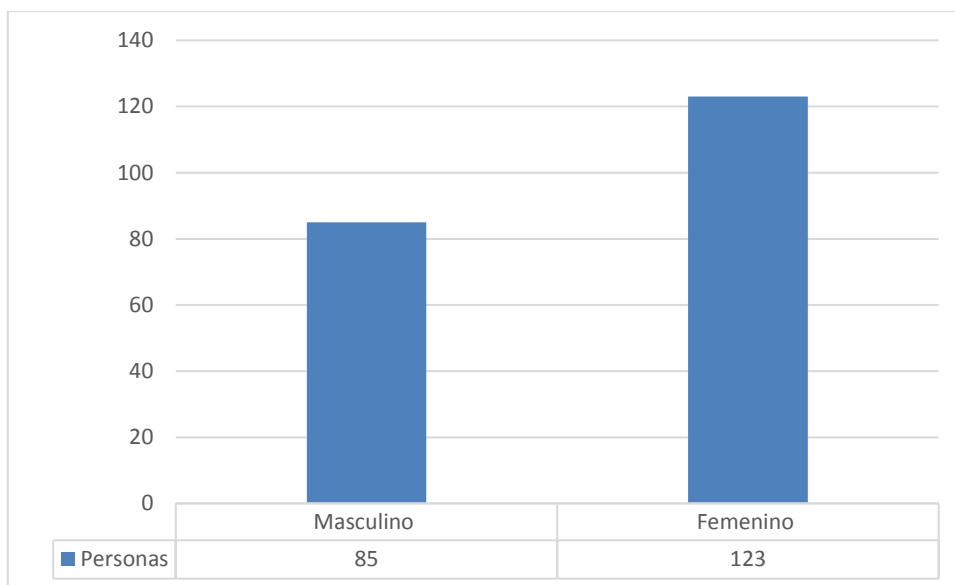


Gráfico 9– Género
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 9 el género de quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró que: 85 personas se identificaron como parte del género masculino y es el mismo número de personas que respondieron ser hombres, 123 personas se identificaron como parte del género femenino, las mismas que respondieron ser mujeres.

- **Antigüedad en la Empresa:** En el Gráfico 10 se puede observar los años de antigüedad en la empresa, es decir, los años que llevaban laborando las personas encuestadas.

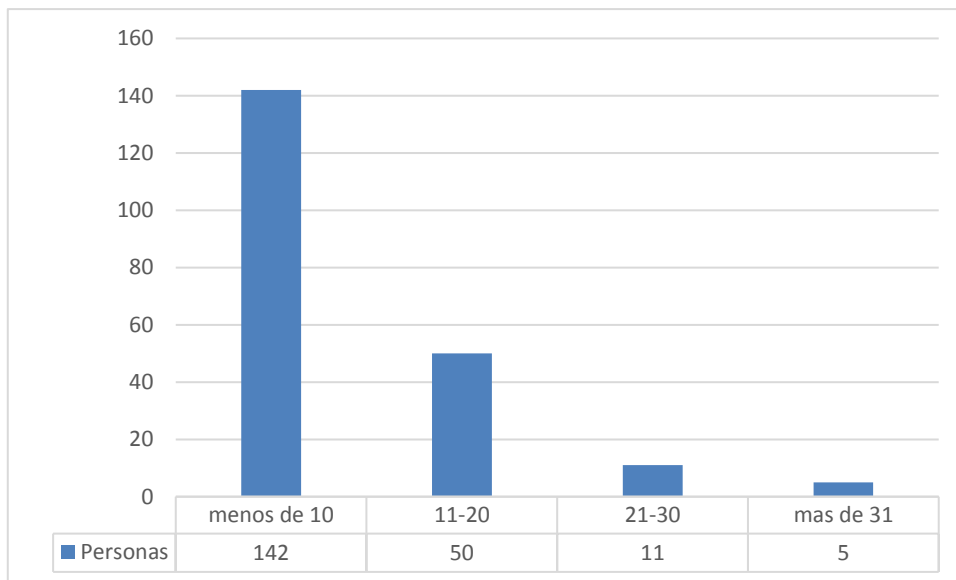


Gráfico 10– Antigüedad en la empresa
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 10 los años de antigüedad de quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró que: 142 personas se encontraron laborando menos de 10 años en las empresas, 50 personas de 11 a 20 años, 11 personas de 21 a 30 años y 5 personas más de 31 años.

- **Etnia:** En el Gráfico 11 se puede observar el tipo de etnia con la que se identificaron las personas encuestadas.

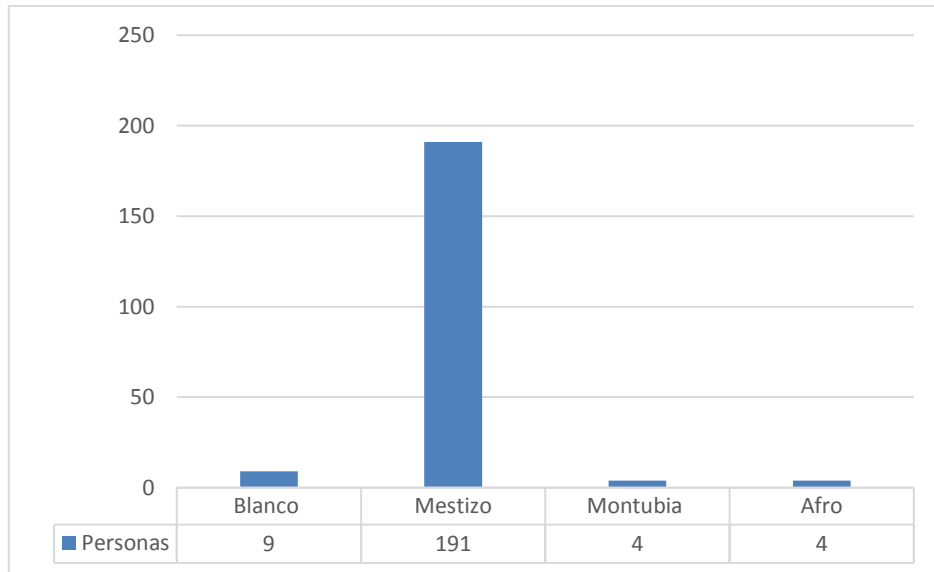


Gráfico 11– Etnia
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 11 la etnia de quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró que: 191 personas se identificaron como mestizos, 9 personas como blancos, 4 personas como montubias y 4 personas como afroecuatorianos.

- **Estado Civil:** En el Gráfico 12 se puede observar el estado civil de las personas encuestadas.

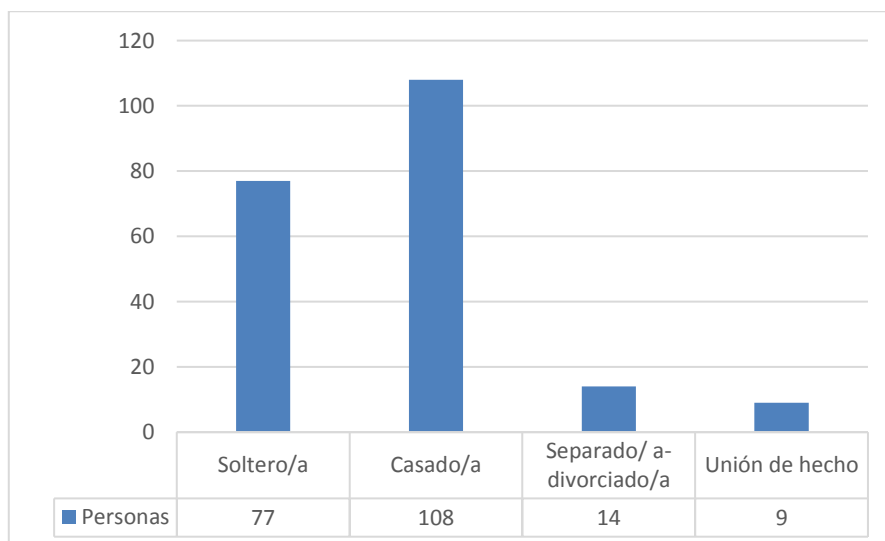


Gráfico 12– Estado Civil
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 12 el estado civil de quienes realizaron la encuesta en las empresas de servicios y se encontró que: 77 personas estaban soltero/as, 108 personas casado/as, 14 personas separado/as- divorciado/as y 9 personas en unión de hecho.

- **Grupo Social:** En el Gráfico 13 se puede observar el grupo social al que pertenecen las personas encuestadas.

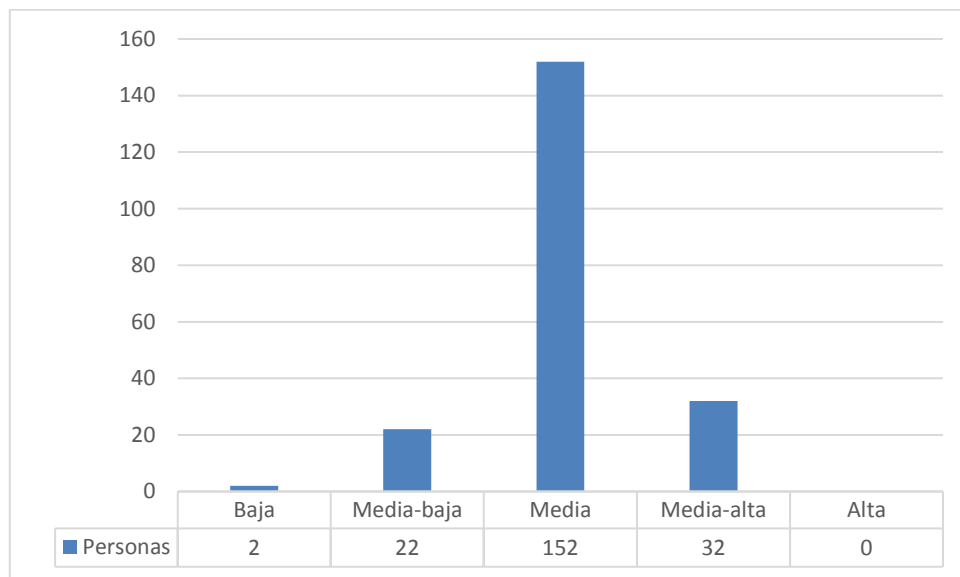


Gráfico 13– Grupo Social
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 13 el grupo social al que pertenecen quienes participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios y se encontró que: 152 personas pertenecían a un grupo social medio, 2 personas a un grupo social bajo, 22 personas a un grupo social medio-bajo y 32 personas a un grupo social medio-alto.

2.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para analizar la información se hizo uso de la estadística descriptiva, la cual es una ciencia que se encarga de recoger, organizar, analizar, resumir y presentar

datos de manera informativa (Lind, Marchal, & Wathen, 2012). Una de las técnicas utilizadas para analizar los datos recopilados luego de haber aplicado el cuestionario a las empresas de servicio es los métodos estadísticos descriptivos, los mismos que permiten organizar los datos en gráficos para detectar ciertas características sobresalientes e inesperadas que son difíciles de ver en una base de datos.

Además, se hizo uso de la herramienta estadística ANOVA, ésta permite realizar una comparación de 3 o más medidas de la población para conocer si pueden ser iguales, el objetivo de ésta es comparar valores y así conocer si alguno de ellos difiere significativamente del resto, para poder emplearla se debe cumplir con las siguientes condiciones en cuanto a las poblaciones, estas deben:

- seguir una distribución normal,
- tener desviaciones estándares iguales,
- ser independientes (Lind et al., 2012).

Cuando se trabaja con ANOVA de un factor, se desea conocer si las medidas de una variable son diferentes entre los niveles o grupos de otra variable, es decir, sirve para hacer una comparación de varios grupos en una variable cuantitativa, para esto se calcula un valor estadístico F, el cual se obtiene cuando se estima la variación de las medidas entre los grupos de la variable independiente y se la divide para estimar la variación de las medidas dentro de los grupos (Lind et al., 2012). La significación de F es la probabilidad de que éste se deba al azar, el nivel de confianza utilizado es el 95%, así que cuando la significación de F es $<0,05$ dice que las variables están relacionadas mostrando las diferencias significativas entre los grupos.

En este estudio la variable independiente fue el género, definiendo los grupos que se comparó, los grupos son los 21 comportamientos expuestos en la encuesta y vendrían a ser las variables dependientes. La hipótesis analizada en ANOVA de un factor fue con los valores de las medias de la variable independiente en cada una de las variables dependientes, luego se realizó el análisis pertinente en el

estadístico F, considerando que si el nivel de significancia es $\leq 0,05$ se rechazará la hipótesis que muestra la igualdad de las medias y existirán diferencias significativas, si éste es mayor se acepta que hay igualdad en las medias y no existirán diferencias significativas en los comportamientos cuando se tiene en consideración al género.

Otra herramienta muy importante en la investigación fue la revisión documental, gracias a ésta se identificó diversas características que aportan y permiten ver la similitud del fenómeno, acoso sexual, en algunos otros países y, además conocer que éste se ha presentado en diferentes ámbitos no solo en el laboral, siendo un fenómeno que perjudica a toda la sociedad como tal.

3.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. RESULTADOS GENERALES

A continuación, se muestra los resultados obtenidos de la Encuesta sobre acoso sexual en el lugar de trabajo realizada en 6 empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador, el análisis se realizó aplicando la estadística descriptiva y Analysis of Variance (ANOVA). La Tabla 2 muestran los objetivos específicos que fueron planteados y aquellos resultados que dan respuesta a cada uno de ellos.

Tabla 2- Resultados de objetivos específicos

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	RESULTADOS EN SECCIONES
Determinar los comportamientos asociados al acoso sexual en empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador.	3.1.2. COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL
Comparar los comportamientos asociados al acoso sexual teniendo en cuenta el género de los trabajadores en empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador.	3.1.3. DIFERENCIAS EN RELACIÓN CON EL GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LOS COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL.

Elaborado por: El autor

La Tabla 2 muestra los objetivos específicos planteados y los resultados que muestran el cumplimiento de éstos, del primer objetivo específico se tiene como respuesta la sección de comportamientos asociados al acoso sexual y en cuanto se refiere a la respuesta del segundo objetivo específico se tiene la sección de las diferencias en relación con el género teniendo en cuenta los comportamientos asociados al acoso sexual.

3.1.2. COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL

Los resultados de la encuesta aplicada a las empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador hacen referencia a las situaciones de acoso sexual que se han presentado en las empresas, esto permitió identificar cuáles son los

comportamientos asociados a este fenómeno, conocer quiénes sufrieron o padecieron algunas de estas situaciones antes del último año o en los últimos 12 meses, con qué frecuencia ocurrió, la relación laboral, el género del agresor/a y el lugar donde se suscitó este hecho. Los diferentes gráficos permiten evidenciar la cantidad de víctimas de los diferentes comportamientos de acoso sexual presentados. En los gráficos la letra M hace referencia al género Masculino de las personas que fueron víctimas y además reconocieron su sexo como hombre, y la letra F hace referencia al género Femenino y también reconocieron su sexo como mujer.

Pregunta 1. ¿Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de su entorno laboral?

En el Gráfico 14 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 1 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

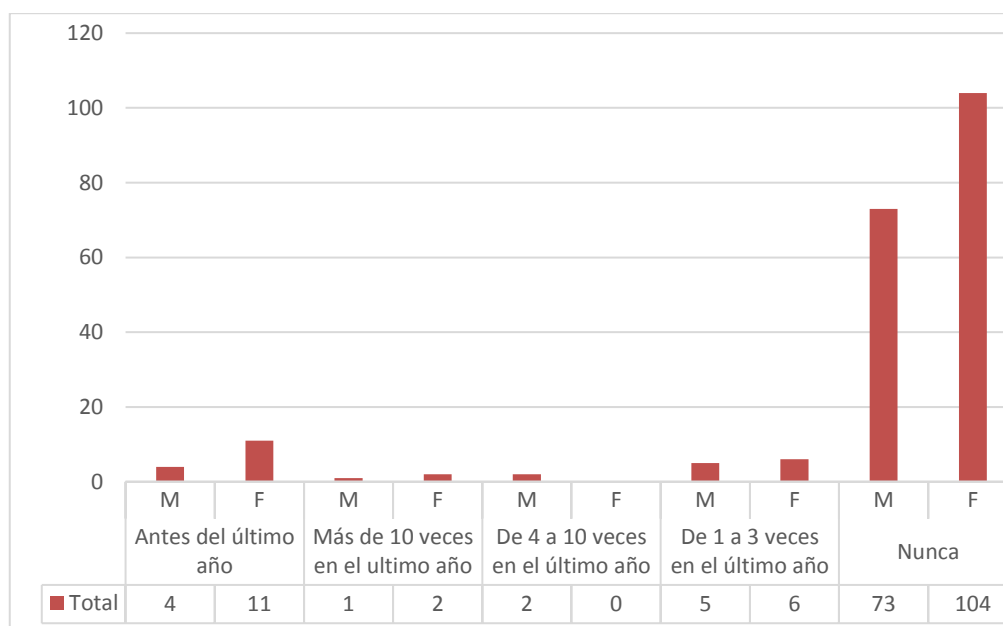


Gráfico 14– Frecuencia -Comportamiento 1
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 14 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicios respondieron 104 mujeres y 73 hombres nunca haber recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes de contenido sexual dentro del entorno laboral, pero las demás personas sí, antes del último año 4 hombres y 11 mujeres, más de 10 veces en el último año 1 hombre y 2 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 2 hombres y de 1 a 3 veces en el último año 5 hombres y 6 mujeres. En el Gráfico 15 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 1 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

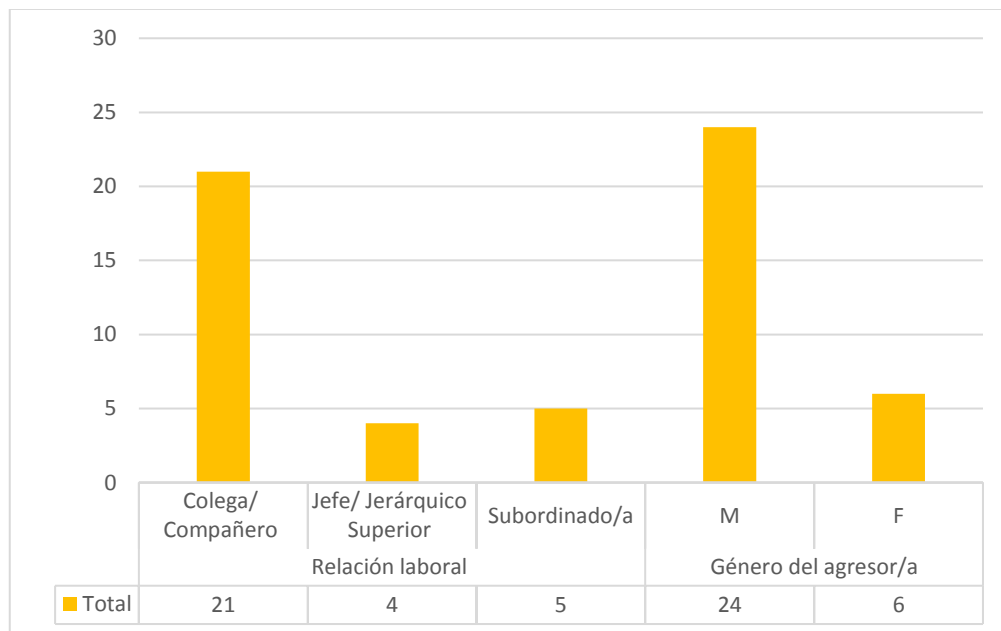


Gráfico 15– Agresor/a - Comportamiento 1
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 15 que los agresores fueron 24 personas que pertenecen al género masculino y 6 personas del género femenino. La relación laboral con los agresores es que: 21 de ellos eran colegas/compañero/as, 4 eran jefes/jerárquico superior y 5 eran subordinado/as. En el Gráfico 16 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 1 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

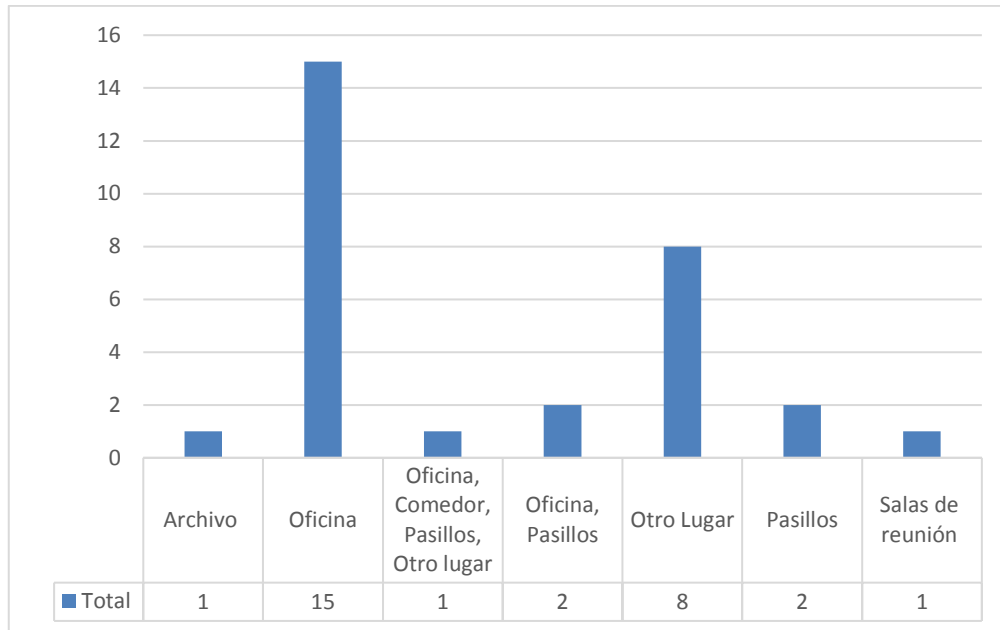


Gráfico 16– Lugar - Comportamiento 1
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 16 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el archivo, 15 personas en la oficina, 1 persona en la oficina, comedor, pasillos y otro lugar, 2 personas en la oficina y pasillos, 8 personas en otro lugar, 2 personas en los pasillos y 1 persona en las salas de reunión.

Pregunta 2. ¿En las relaciones laborales, ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?

En el Gráfico 17 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 2 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

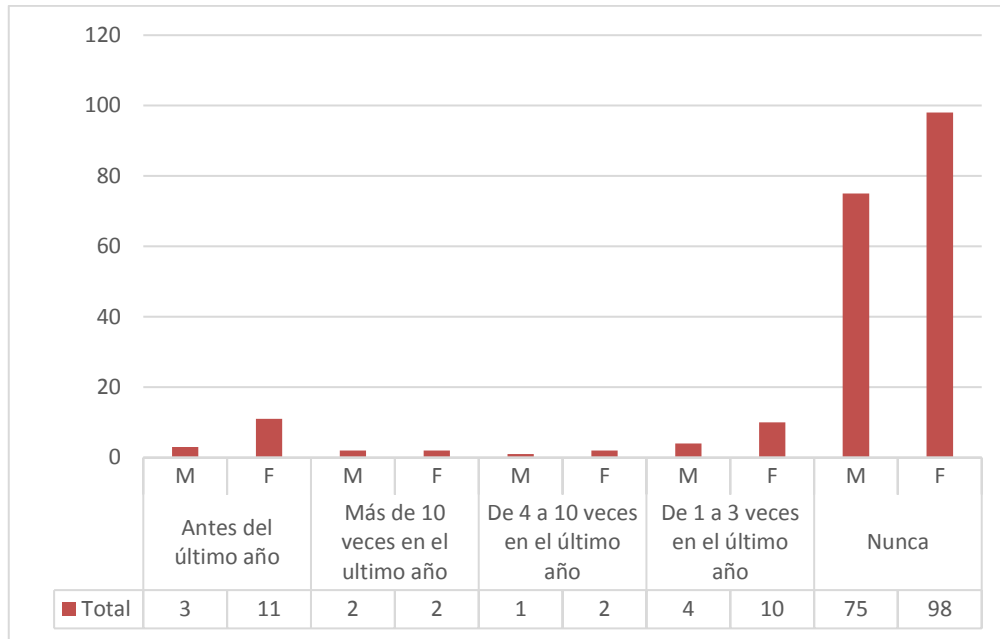


Gráfico 17– Frecuencia - Comportamiento 2
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 17 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 75 hombres y 98 mujeres nunca haber recibido comentarios intimidatorios sobre su cuerpo o sexualidad que les ha incomodado, pero los demás sí, antes del último año 3 hombres y 11 mujeres, más de 10 veces en el último año 2 hombres y 2 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 1 hombre y 2 mujeres y de 1 a 3 veces en el último año 4 hombres y 10 mujeres. En el Gráfico 18 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 2 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

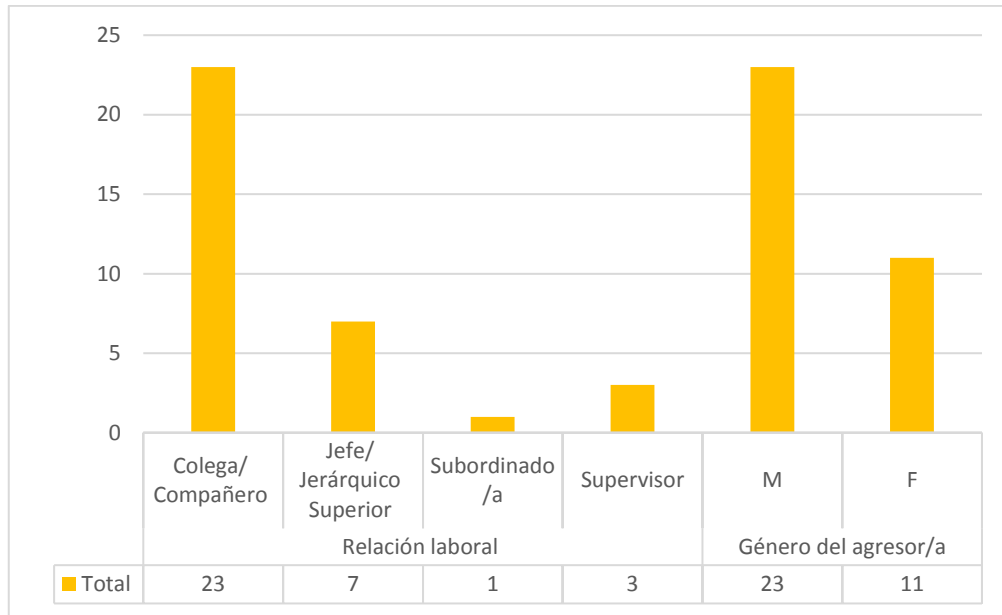


Gráfico 18– Agresor/a - Comportamiento 2
Elaborado por: El autor

Se observa en el gráfico 18 que los agresores fueron 23 personas que pertenecen al género masculino y 11 personas del género femenino. La relación laboral con los agresores es que: 23 personas eran colega/compañero/as, 7 personas eran jefes/jerárquico superior, 1 persona era subordinado/a y 3 personas eran supervisores. En el Gráfico 18 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 2 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

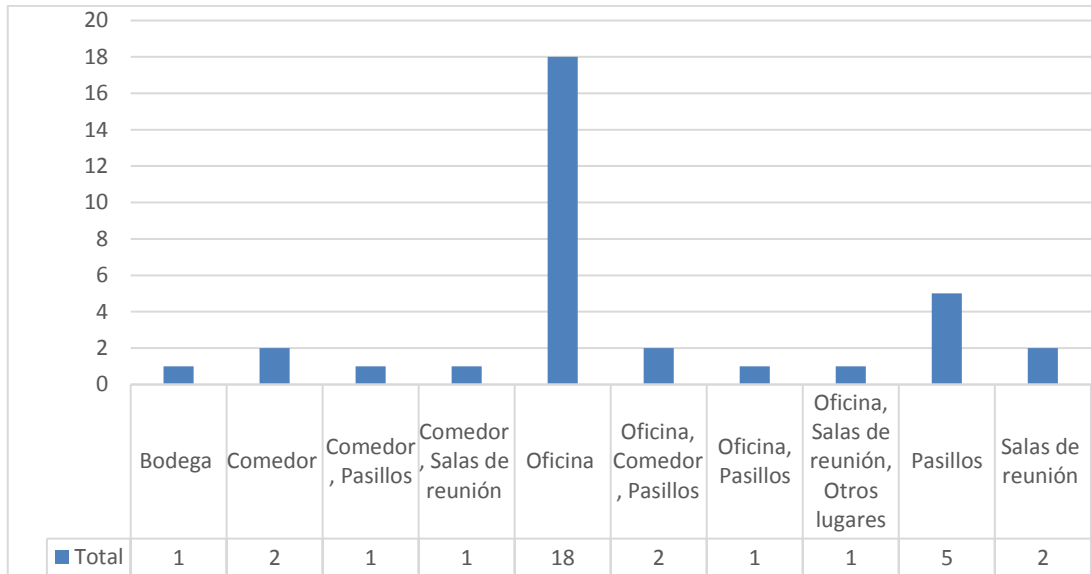


Gráfico 19– Lugar - Comportamiento 2
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 19 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en la bodega, 2 personas en el comedor, 1 persona en el comedor y los pasillos, 1 persona en el comedor y salas de reunión, 18 personas en la oficina, 2 personas en la oficina, comedor y pasillos, 1 persona en la oficina y pasillos, 1 persona en la oficina, salas de reunión y otros lugares, 5 personas en los pasillos y 2 personas en las salas de reunión.

Pregunta 3. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho insistentemente invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado?

En el Gráfico 20 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 3 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

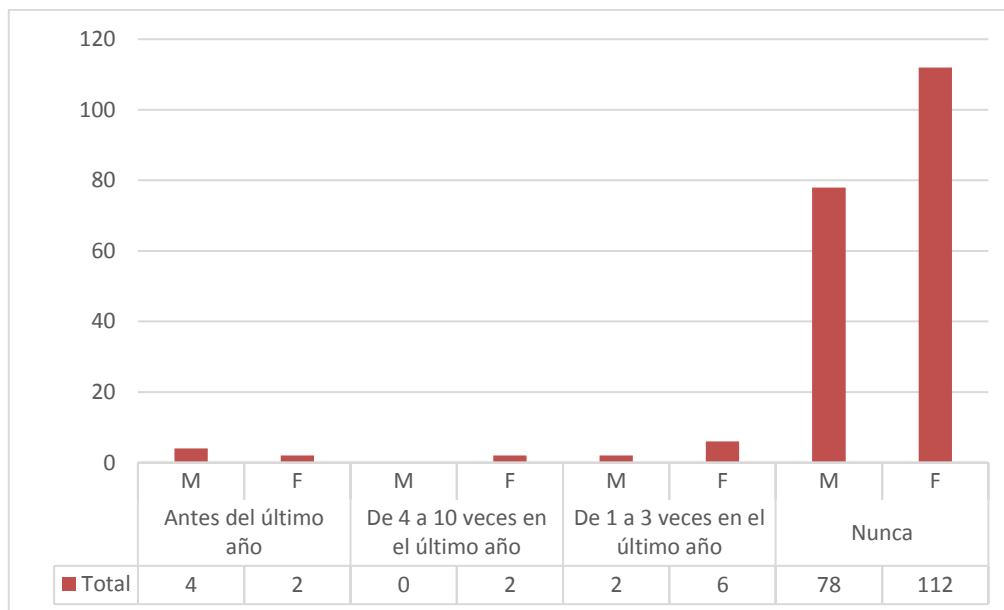


Gráfico 20– Frecuencia - Comportamiento 3
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 20 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 78 hombres y 112 mujeres que nunca les han hecho invitaciones insistentes a citas íntimas aún después de haberse negado, pero los demás sí, antes del último año 4 hombres y 2 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 2 mujeres y de 1 a 3 veces en el último año 2 hombres y 6 mujeres. En el Gráfico 21 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 3 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

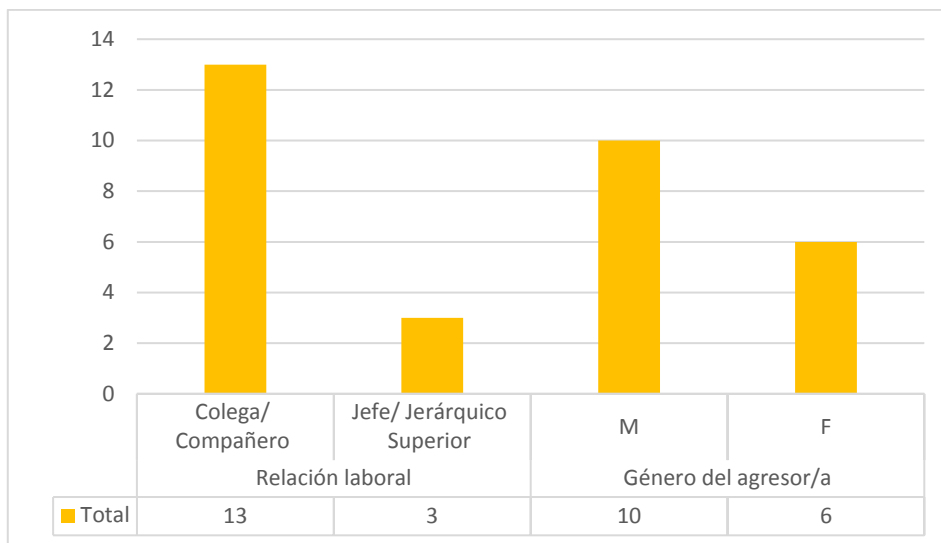


Gráfico 21– Frecuencia - Comportamiento 3
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 21 que los agresores fueron 10 personas que pertenecen al género masculino y 6 personas del género femenino. La relación laboral con los agresores es que: 13 personas eran colega/compañero/as y 3 personas eran jefes/jerárquico superior. En el Gráfico 16 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 3 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

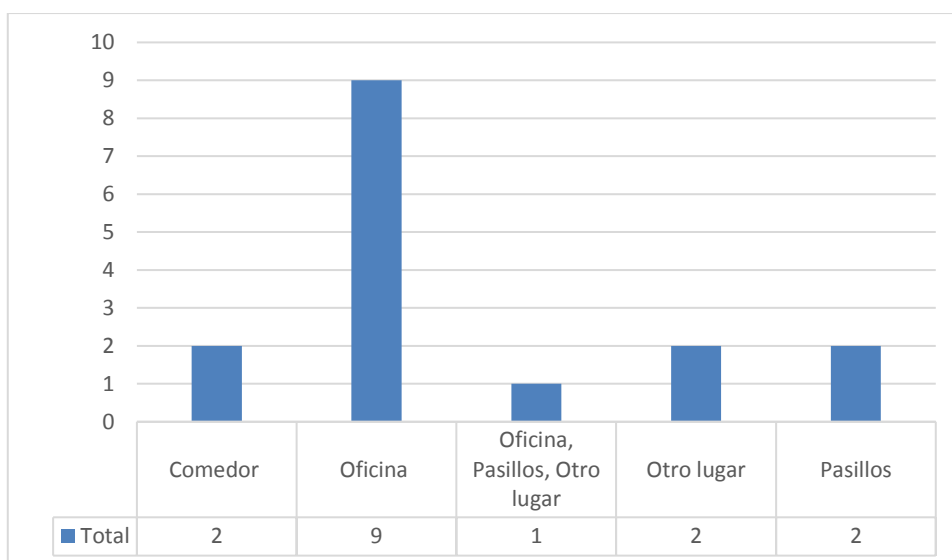


Gráfico 22– Lugar -Situación 3
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 22 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 2 personas pasaron por esto en el comedor, 9 personas en la oficina, 1 persona en la oficina, pasillos y otro lugar, 2 personas en otro lugar y 2 personas en los pasillos.

Pregunta 4. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?

En el Gráfico 23 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 4 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

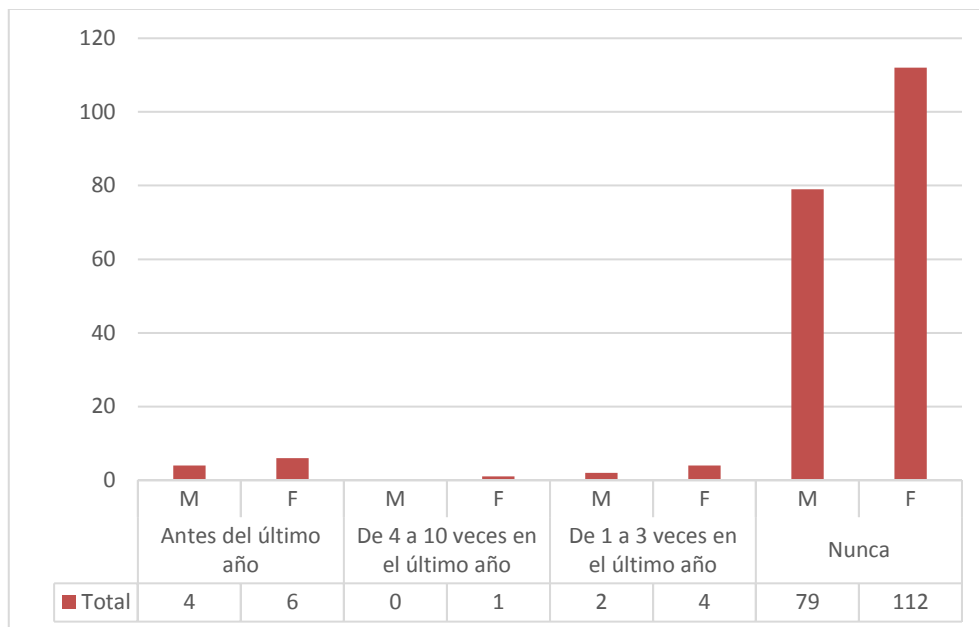


Gráfico 23– Frecuencia - Comportamiento 4
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 23 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 79 hombres y 112 mujeres nunca haber recibido insinuaciones de índole sexual no deseadas, pero los demás sí, antes del último año 4 hombres y 6 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 1 mujer y de 1 a 3 veces en el último año 2 hombres y 4 mujeres. En el Gráfico 24 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que

llevó a cabo el comportamiento 4 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

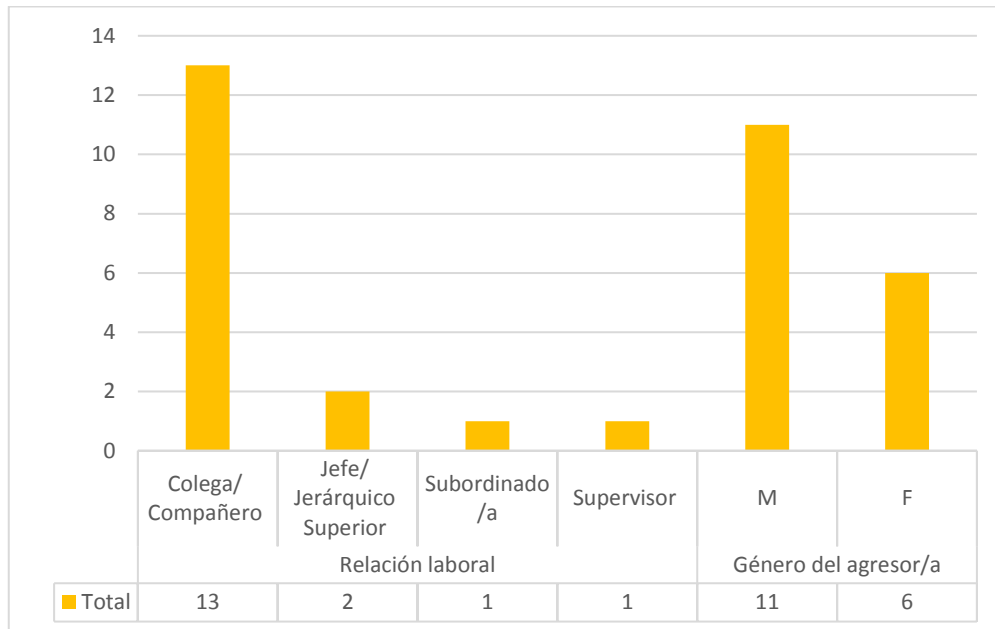


Gráfico 24– Agresor/a - Comportamiento 4
Elaborado por: El autor

Se observa en el gráfico 24 que los agresores fueron 11 personas que pertenecen al género masculino y 6 personas del género femenino. La relación laboral con el agresor es que: 13 personas eran colega/compañeros/as, 2 personas eran jefes/jerárquico superior, 1 persona era subordinado/a y 1 persona era supervisor. En el Gráfico 25 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 4 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

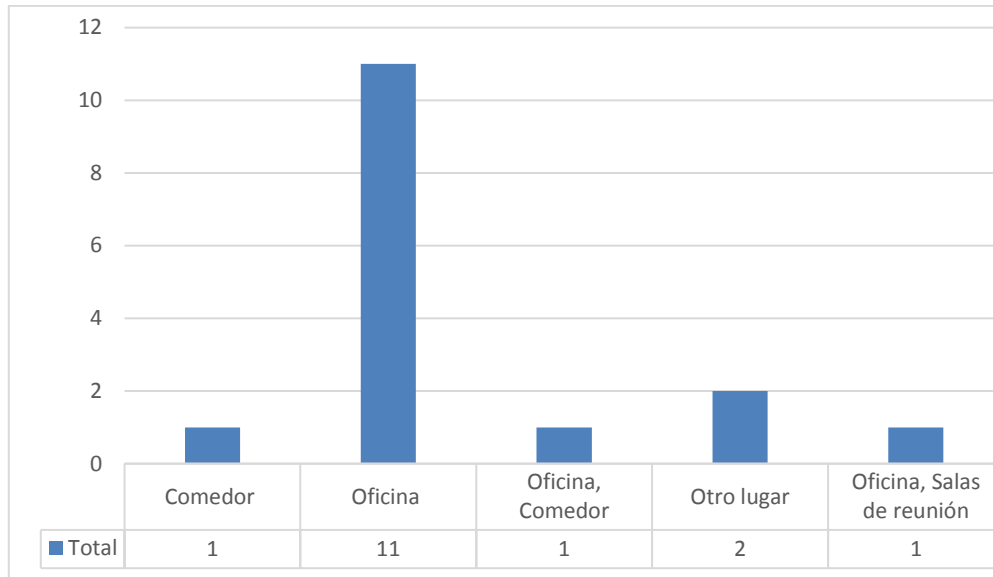


Gráfico 25– Lugar - Comportamiento 4
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 25 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el comedor, 11 personas en la oficina, 1 persona en la oficina y comedor, 2 personas en otro lugar y 1 persona en la oficina y salas de reunión.

Pregunta 5. ¿Alguien de su entorno laboral le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenidos sexual ofensivo que le causan malestar?

En el Gráfico 26 se puede evidenciar la frecuencia en la que ocurrió el comportamiento 5 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

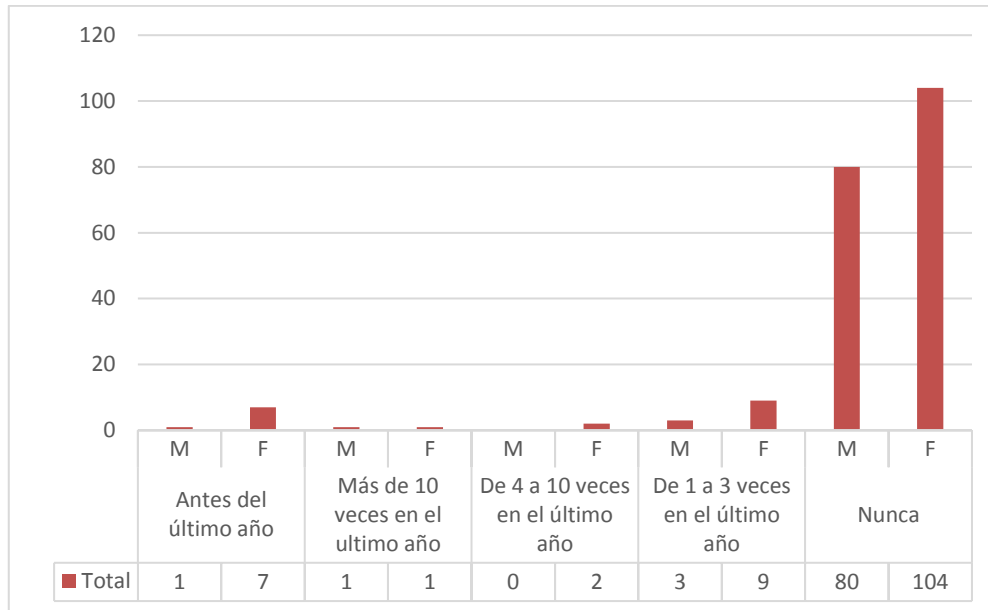


Gráfico 26– Frecuencia - Comportamiento 5
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 26 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 80 hombres y 104 mujeres nunca haber sido asediados con bromas y comentarios de contenido sexual, pero los demás sí, antes del último año 1 hombre y 7 mujeres, más de 10 veces en el último año 1 hombre y 1 mujer, de 4 a 10 veces en el último año 2 mujeres, de 1 a 3 veces en el último año 3 hombres y 9 mujeres. En el Gráfico 27 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 5 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

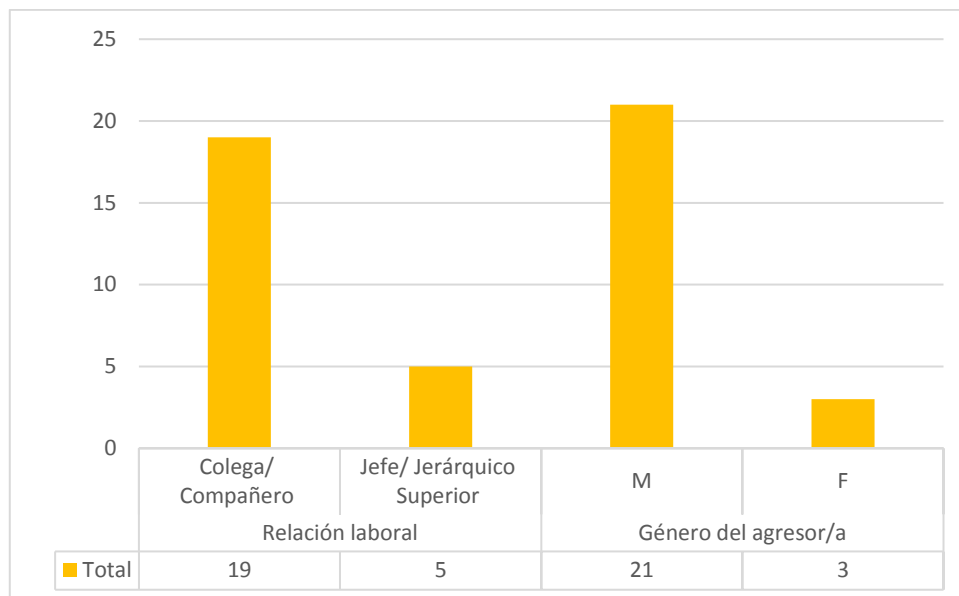


Gráfico 27– Agresor/a - Comportamiento 5
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 27 que los agresores fueron 21 personas que pertenecen al género masculino y 3 personas del género femenino. La relación laboral con el agresor es que: 19 personas eran colega/compañeros/as y 5 personas eran jefes/jerárquico superior. En el Gráfico 28 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 5 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

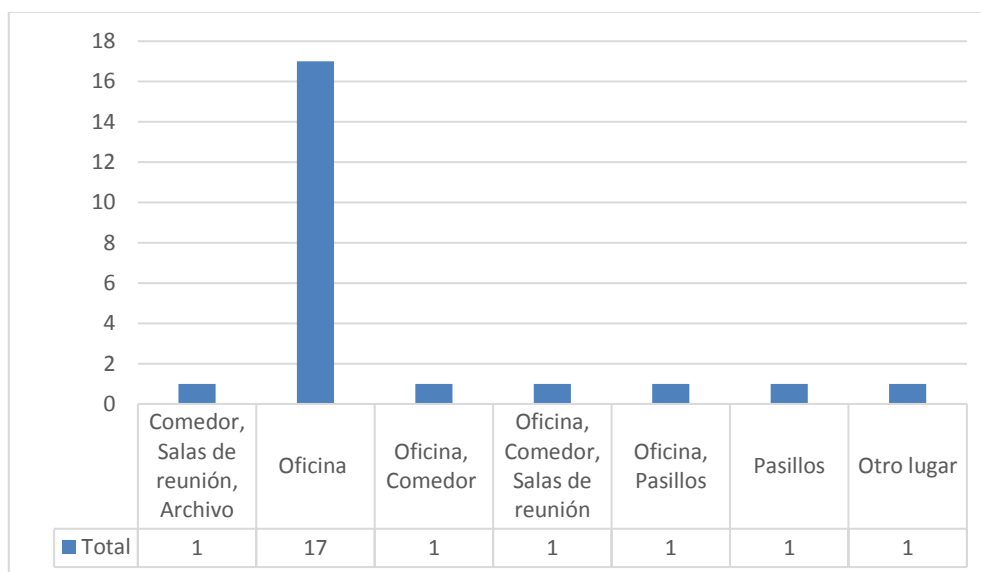


Gráfico 28– Lugar - Comportamiento 5
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 28 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el comedor, salas de reunión y el archivo, 17 personas en la oficina, 1 persona en la oficina, comedor, 1 persona en la oficina, comedor y salas de reunión, 1 persona en la oficina y pasillos, 1 persona en los pasillos, 1 persona en otro lugar.

Pregunta 6. ¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de su entorno laboral le miraba insistentemente de manera morbosa?

En el Gráfico 29 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 6 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

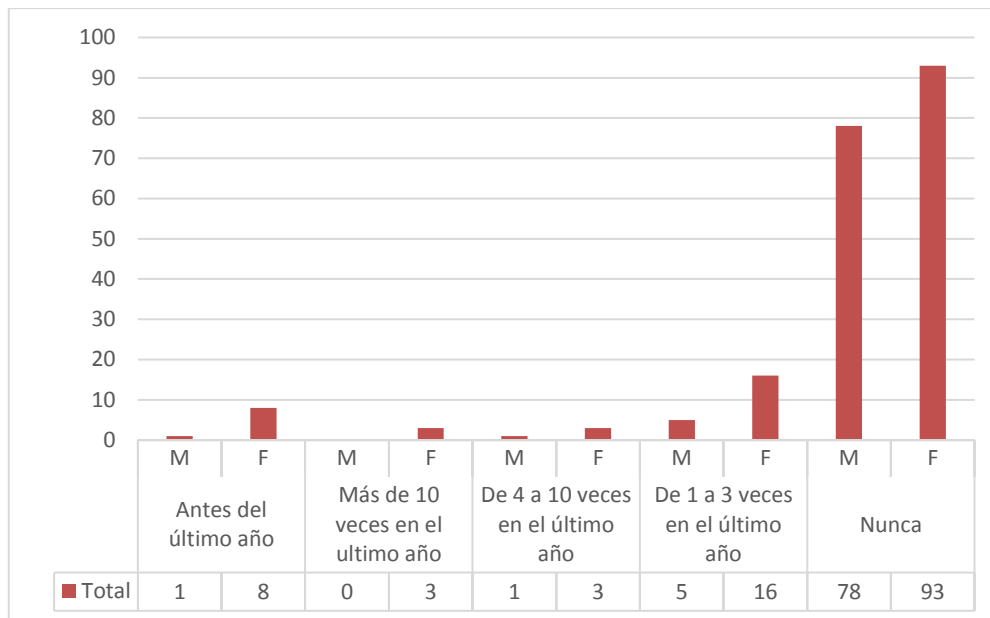


Gráfico 29– Frecuencia - Comportamiento 6
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 29 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 78 hombres y 93 mujeres nunca haberse sentido incómodos por la mirada morbosa, pero los demás sí, antes del último año 1 hombre y 8 mujeres, más de 10 veces en el último año 3 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 1 hombre y 3 mujeres y de 1 a 3 veces en el último año 5 hombres y 16 mujeres. En el Gráfico 30 se puede

evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 6 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

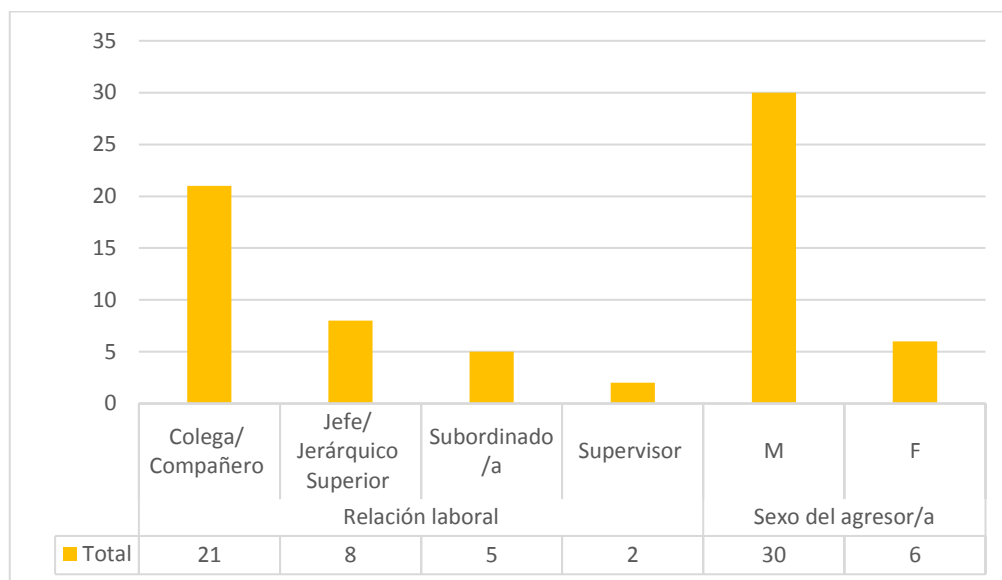


Gráfico 30– Agresor/a - Comportamiento 6
Elaborado por: El autor

Se observa en el gráfico 30 que los agresores fueron 30 personas que pertenecen al género masculino y 6 personas del género femenino. La relación laboral con el agresor es que: 21 personas eran colega/compañeros/as, 8 personas eran jefes/jerárquico superior, 5 personas eran subordinado/as y 2 personas eran supervisor. En el Gráfico 31 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 6 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

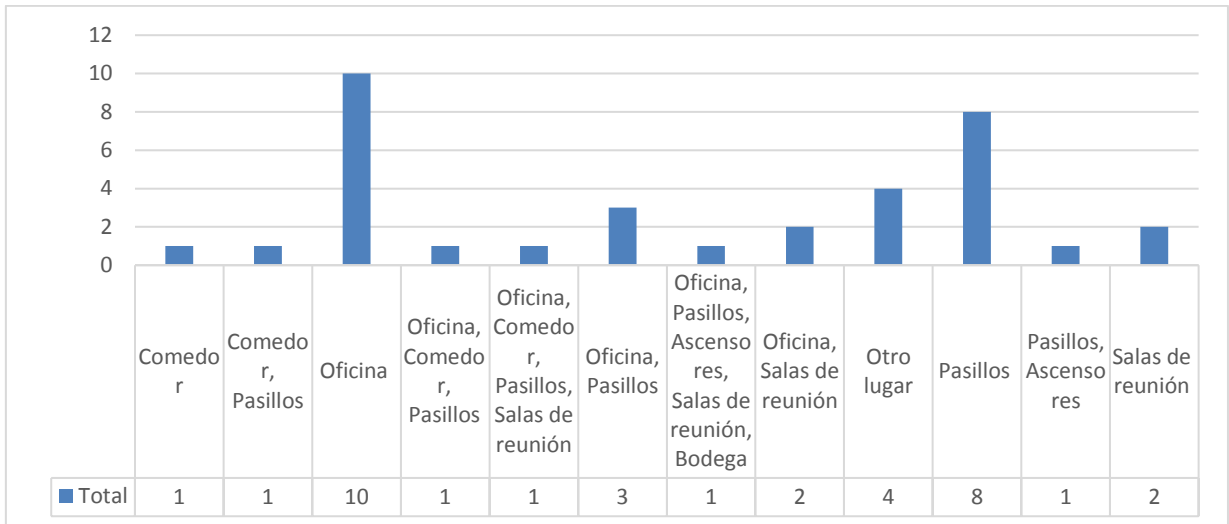


Gráfico 31– Lugar – Comportamiento 6
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 31 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el comedor, 1 persona en el comedor y pasillos, 10 personas en la oficina, 1 persona en la oficina, comedor y pasillos, 1 persona en la oficina, comedor, pasillos y salas de reunión, 3 personas en la oficina y pasillos, 1 persona en la oficina, pasillos, ascensores, salas de reunión y bodegas, 2 personas en la oficina y salas de reunión, 4 personas en otro lugar, 8 personas en los pasillos, 1 persona en los pasillos y en el ascensor y 2 personas en las salas de reunión.

Pregunta 7. ¿Alguien de su entorno laboral le hizo señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y/o ofendieron?

En el Gráfico 32 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 7 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

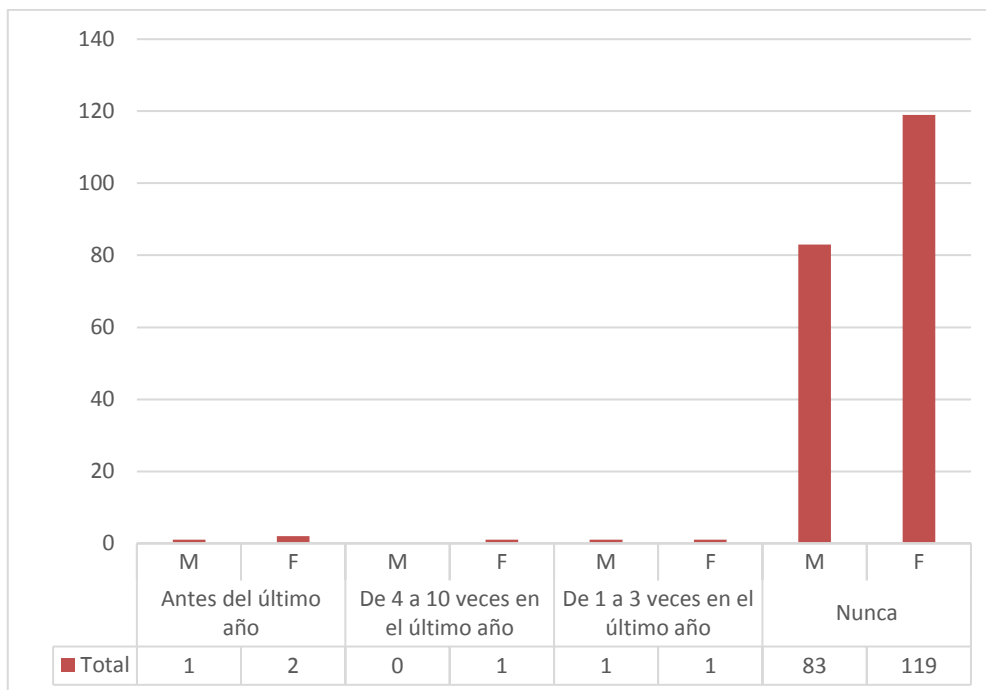


Gráfico 32– Frecuencia - Comportamiento 7
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 32 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 83 hombres y 119 mujeres que nunca han recibido señales o gestos de índole sexual, pero los demás sí, antes del último año 1 hombre y 2 mujeres, de 4 a 10 veces en el último año 1 mujer y de 1 a 3 veces en el último año 1 mujer y 1 hombre. En el Gráfico 33 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 7 catalogado como parte del acoso sexual en el trabajo.

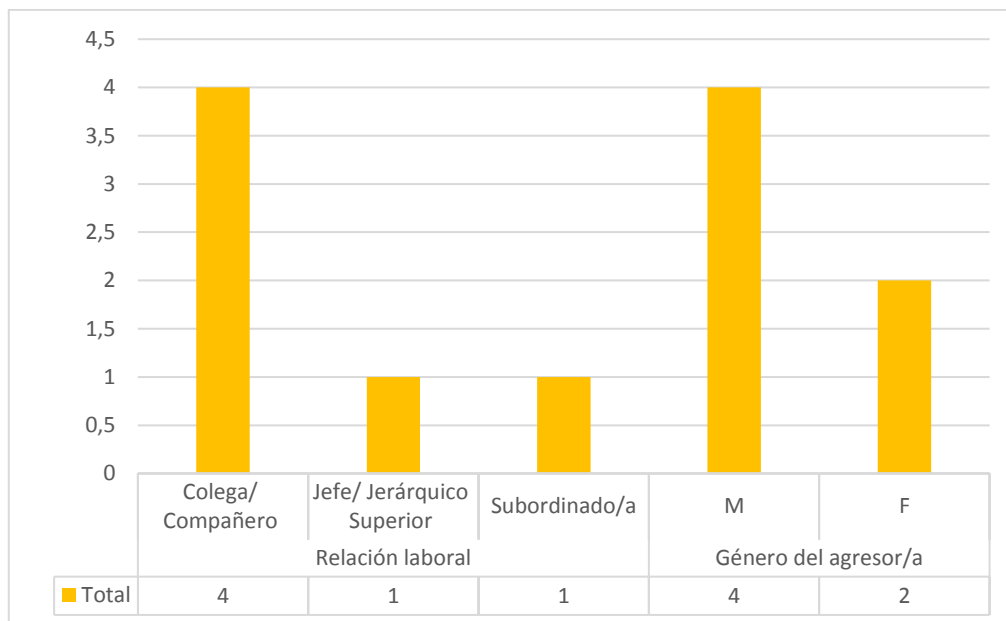


Gráfico 33– Agresor/a - Comportamiento 7
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 33 que los agresores fueron 4 personas que pertenecen al género masculino y 2 personas del género femenino. La relación laboral con el agresor es que: 4 personas eran colega/compañero/as, 1 persona era jefe/jerárquico superior y 1 persona era subordinado/a. En el Gráfico 34 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 7 catalogado como parte del acoso sexual en el trabajo.

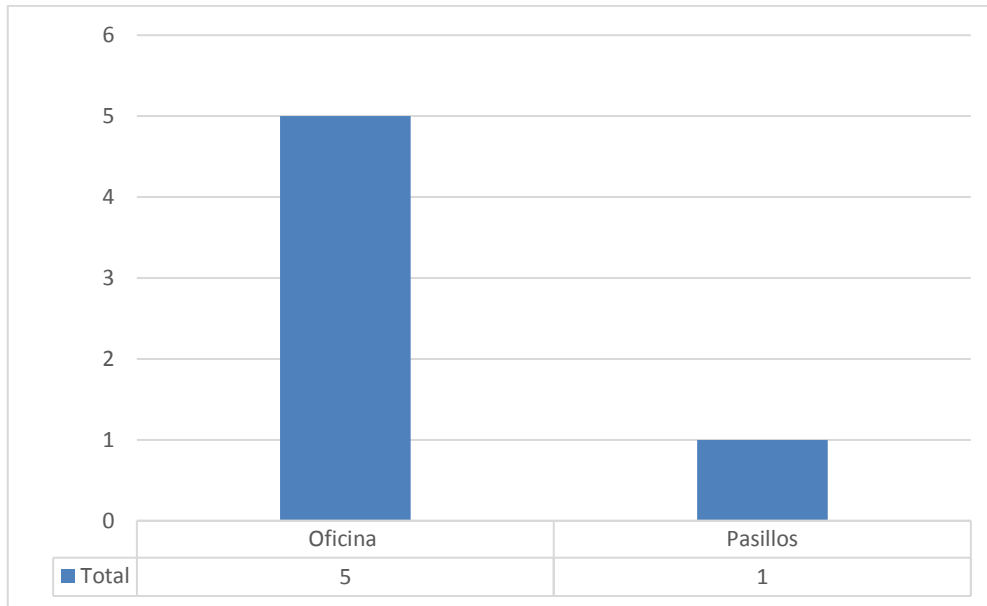


Gráfico 34– Lugar - Comportamiento 7
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 34 que este tipo de comportamiento se ejecutó en diferentes locaciones de la empresa como: 5 personas pasaron por esto en la oficina y 1 persona en los pasillos.

Pregunta 8. ¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de trabajo?

En el Gráfico 35 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 8 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

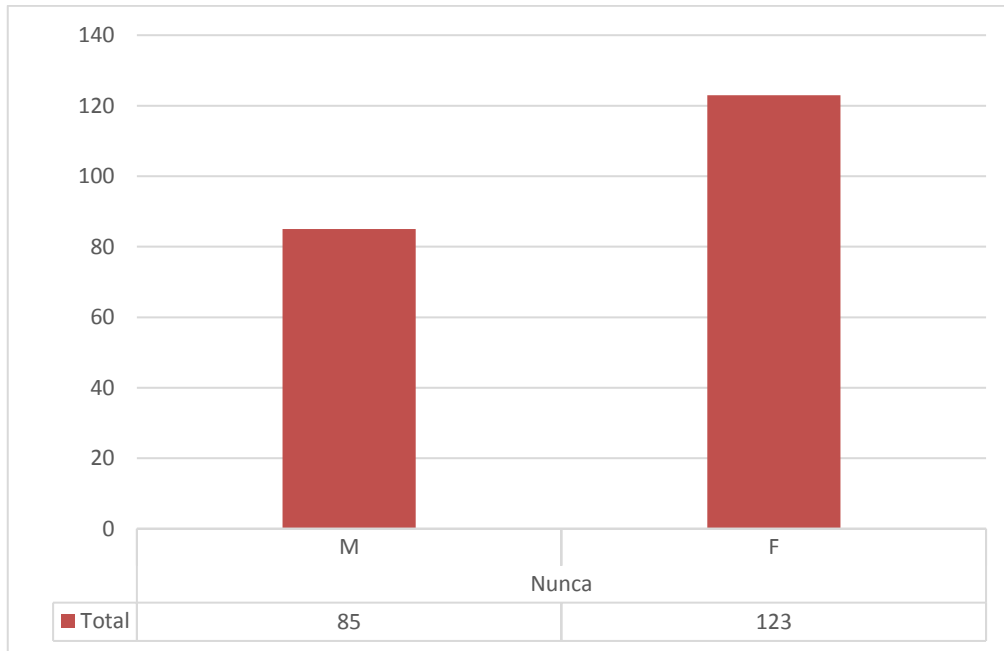


Gráfico 35– Frecuencia - Comportamiento 8
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 35 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 85 hombres y 123 mujeres que nunca han sido molestados por exhibicionistas en el lugar de trabajo.

Pregunta 9. ¿Ha sido molestado/a por alguien de su entorno laboral que le ha espiado en baños, camerinos o lugares similares sin su consentimiento?

En el Gráfico 36 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 9 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

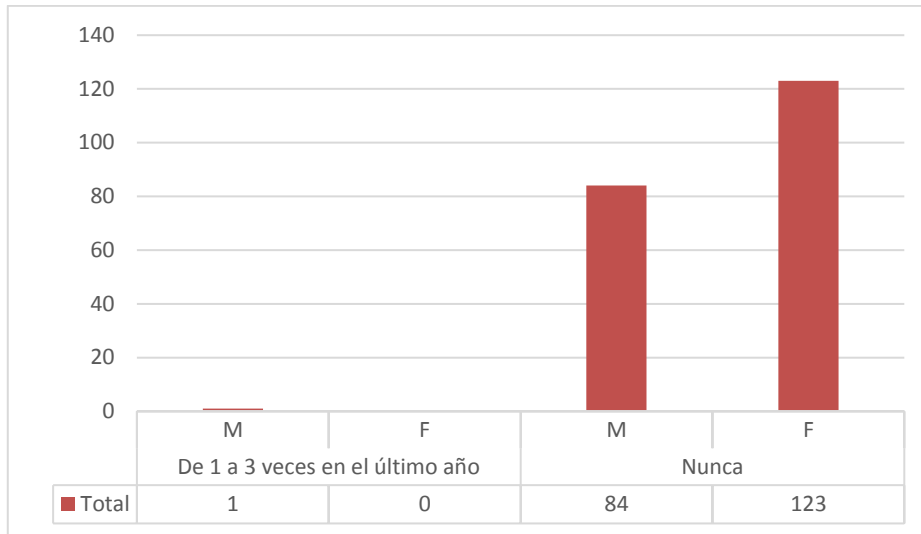


Gráfico 36– Frecuencia - Comportamiento 9
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 36 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 84 hombres y 123 mujeres que nunca han sido espiados en ciertos lugares, pero 1 persona del género masculino aseguró que si pasó por esto de 1 a 3 veces el último año. En el Gráfico 37 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 9 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

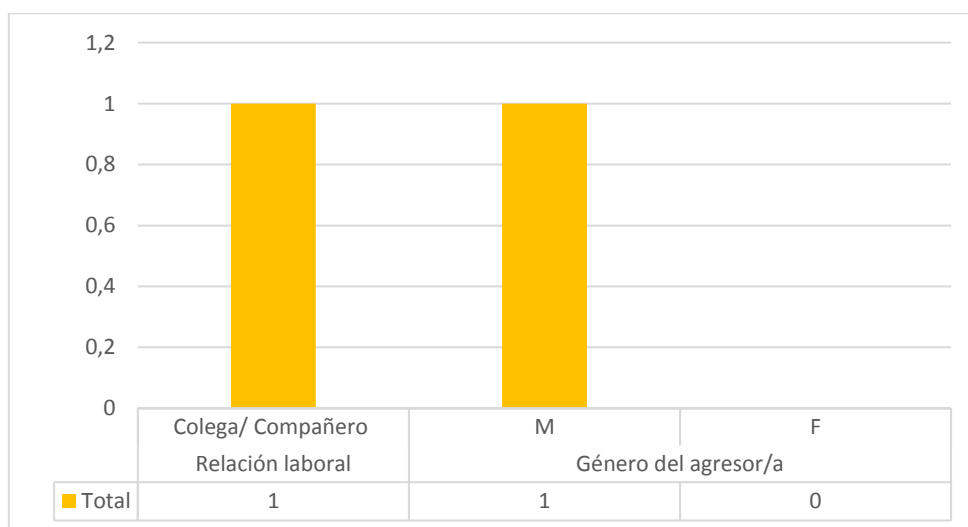


Gráfico 37– Agresor/a - Comportamiento 9
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 37 que el agresor fue una persona del género masculino, la relación laboral era de colega/compañero. En el Gráfico 38 se puede evidenciar el lugar en el que se ejecutó el comportamiento 9 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

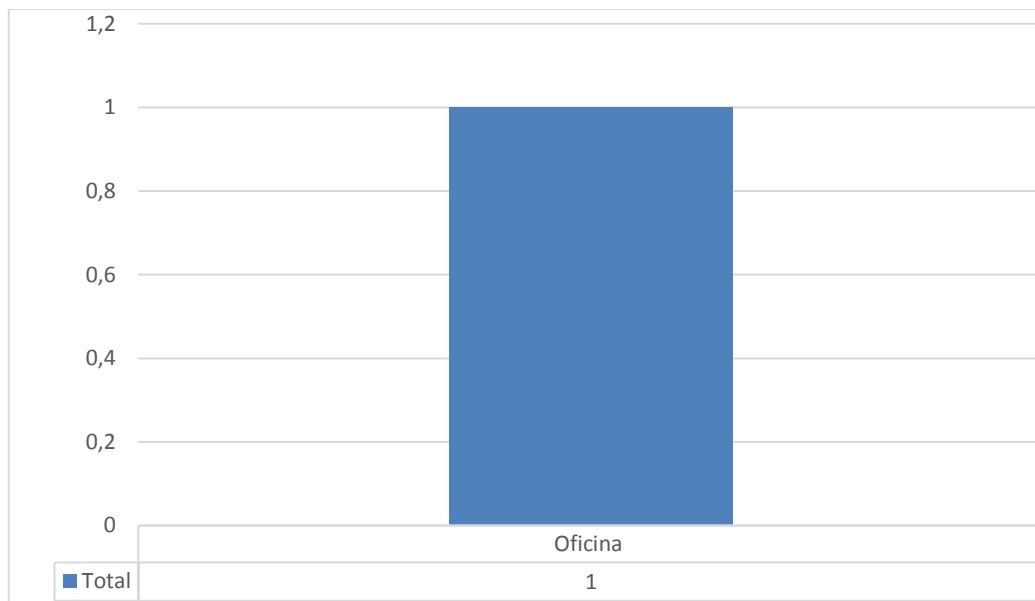


Gráfico 38– Lugar - Comportamiento 9
Elaborado por: El autor

Se observa en el gráfico 38 que este tipo de comportamiento se ejecutó en la oficina de la empresa.

Pregunta 10. ¿Alguien de su entorno laboral, para satisfacer su placer sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar?

En el Gráfico 39 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 10 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

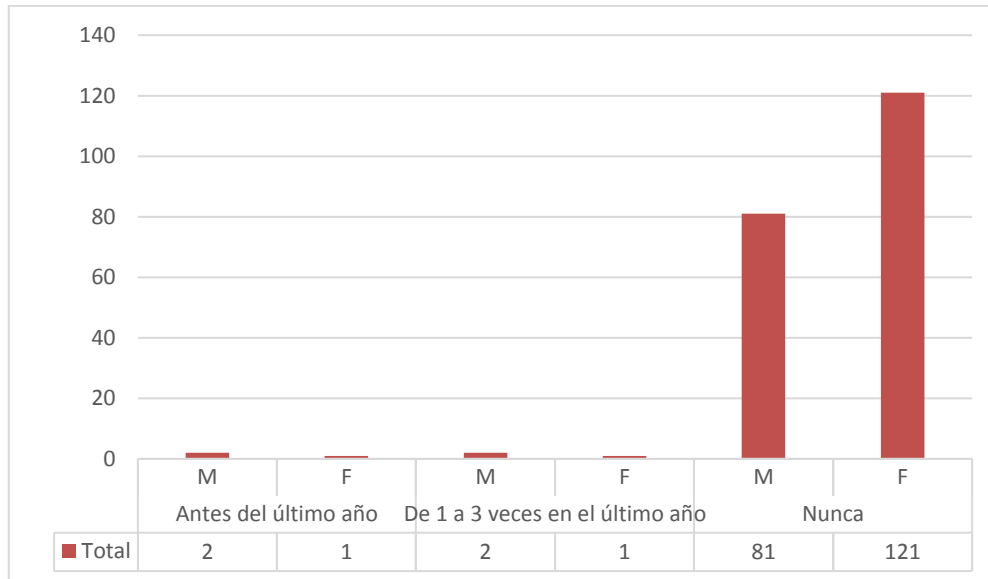


Gráfico 39– Frecuencia - Comportamiento 10
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 39 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 81 hombres y 121 mujeres que nunca les han obligado a ver contenido sexual produciéndoles incomodidad, pero los demás sí, antes del último año 2 hombres y 1 mujer y de 1 a 3 veces en el último año 2 hombres y 1 mujer. En el Gráfico 40 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 10 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

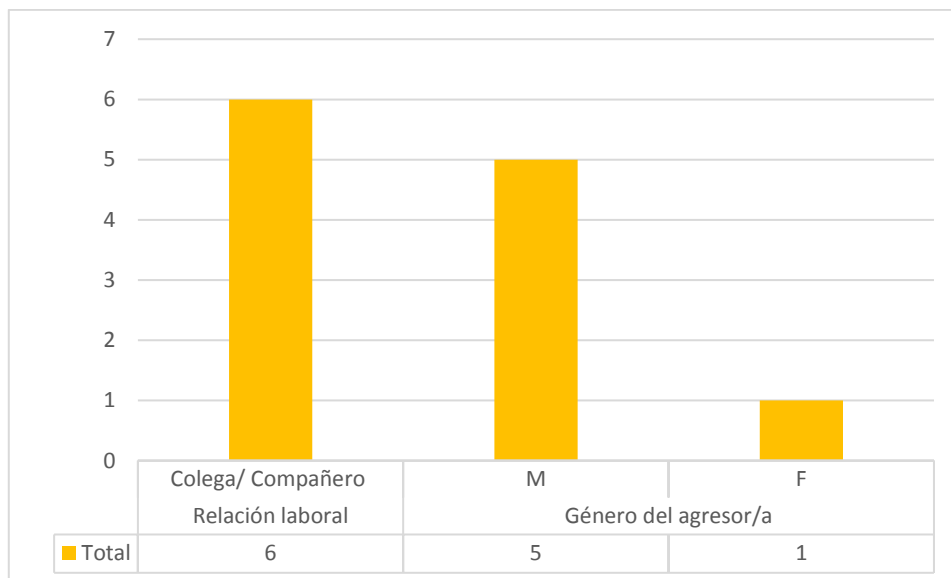


Gráfico 40– Agresor/a - Comportamiento 10
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 40 que los agresores fueron 5 personas que pertenecen al género masculino y 1 del género femenino. La relación laboral con el agresor es que las 6 personas eran colega/compañero/as. En el Gráfico 41 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 10 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

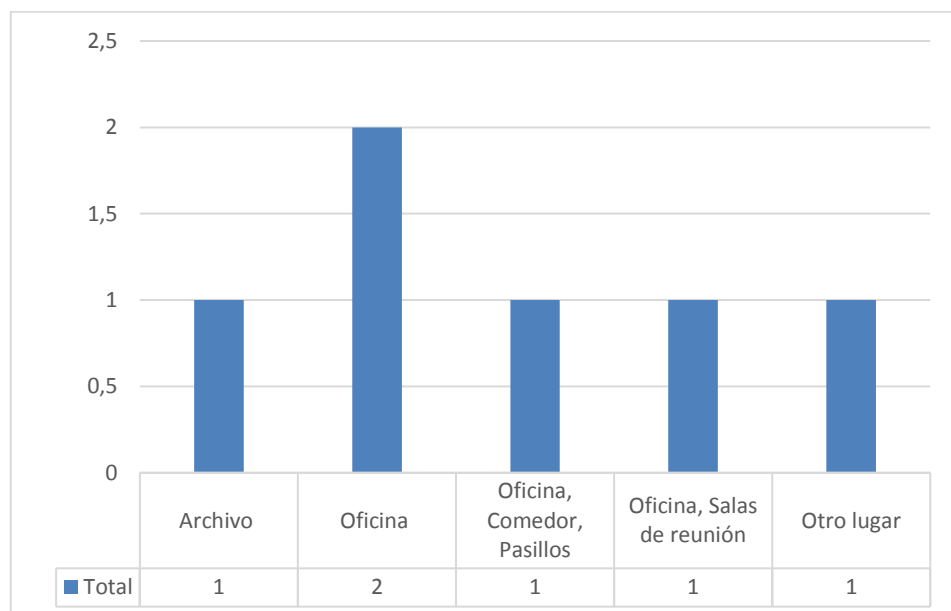


Gráfico 41– Lugar - Comportamiento 10
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 41 que este tipo de comportamiento se ejecutó en varias locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el archivo, 2 personas en la oficina, 1 persona en la oficina, el comedor y los pasillos, 1 persona en la oficina y salas de reunión y 1 persona en otro lugar.

Pregunta 11. ¿Alguien de su entorno laboral ha intentado besarle o abrazarle contra su voluntad?

En el Gráfico 42 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 11 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

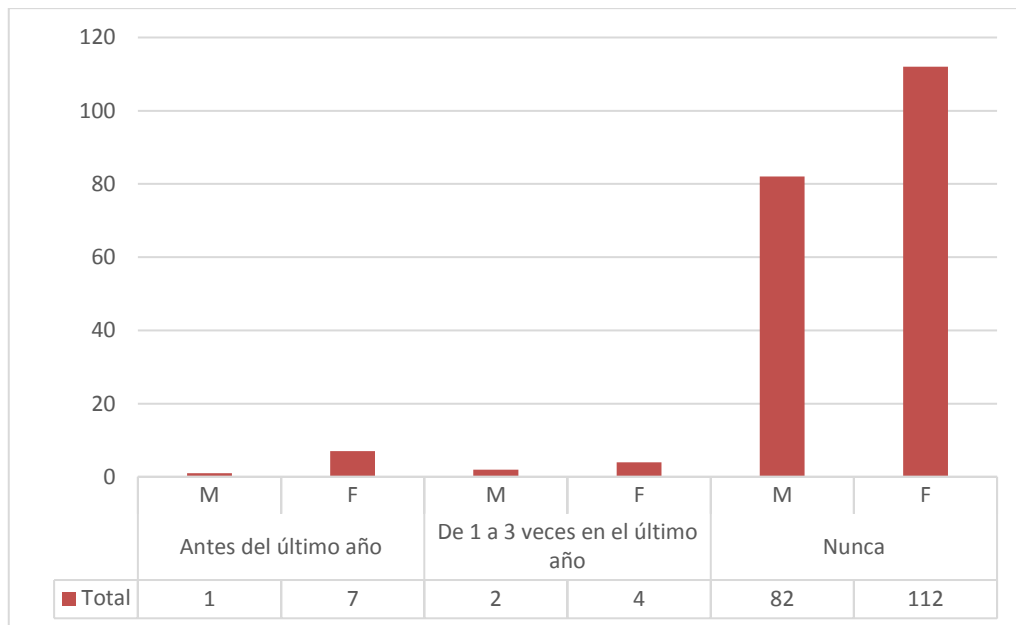


Gráfico 42– Frecuencia - Comportamiento 11
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 42 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 82 hombres y 112 mujeres que nunca han intentado besarle y abrazarle contra su voluntad, los demás respondieron que sí, antes del último año 1 hombre y 7 mujeres y de 1 a 3 veces en el último año 2 hombres y 4 mujeres. En el Gráfico 43 se puede

evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 11 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

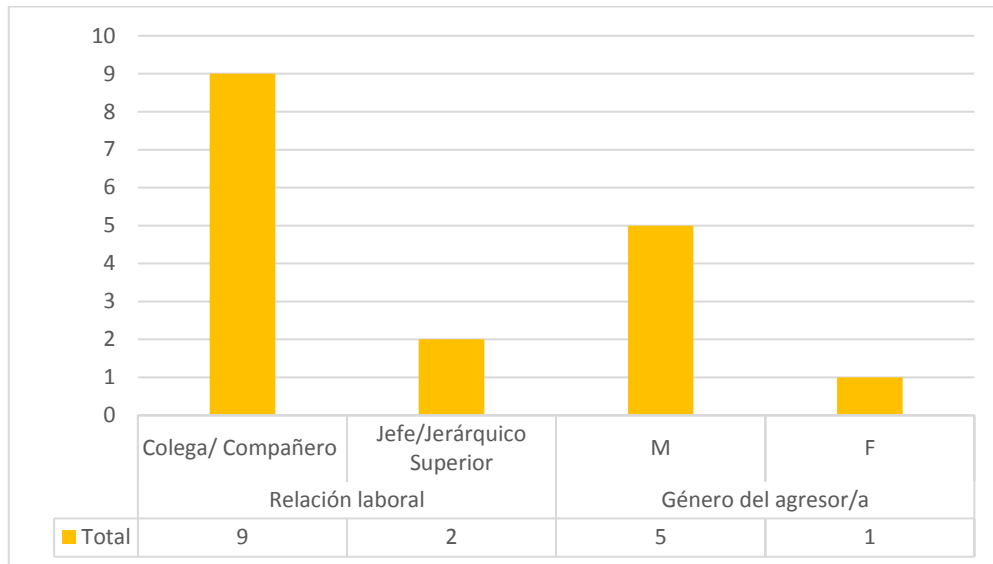


Gráfico 43– Agresor/a - Comportamiento 11
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 43 que los agresores fueron 5 personas pertenecientes al género masculino y 1 persona del género femenino. La relación laboral con el agresor es que: 9 personas eran colega/compañero/as y 2 personas eran jefes/ jerárquico superior. En el Gráfico 44 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 11 catalogado como parte del acoso sexual en el trabajo.

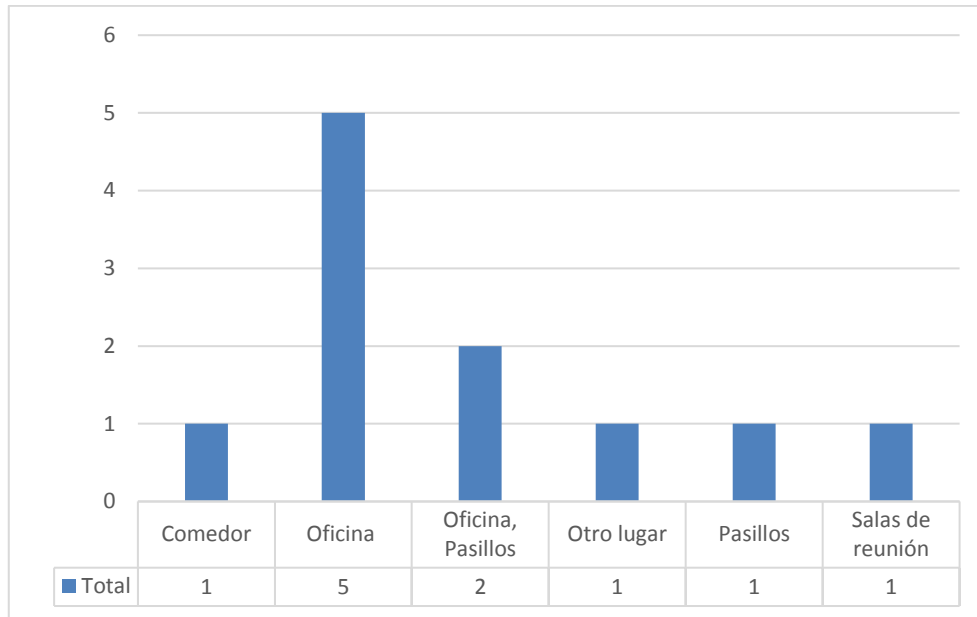


Gráfico 44– Lugar - Comportamiento11
Elaborado por: El autor

Se observa en el gráfico 44 que este tipo de comportamiento se ejecutó en varias locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en el comedor, 5 personas en la oficina, 2 personas en la oficina y pasillos, 1 persona en otro lugar, 1 persona en los pasillos, 1 persona en la sala de reunión.

Pregunta 12. ¿Alguien de su entorno laboral le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmadas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?

En el Gráfico 45 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 12 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

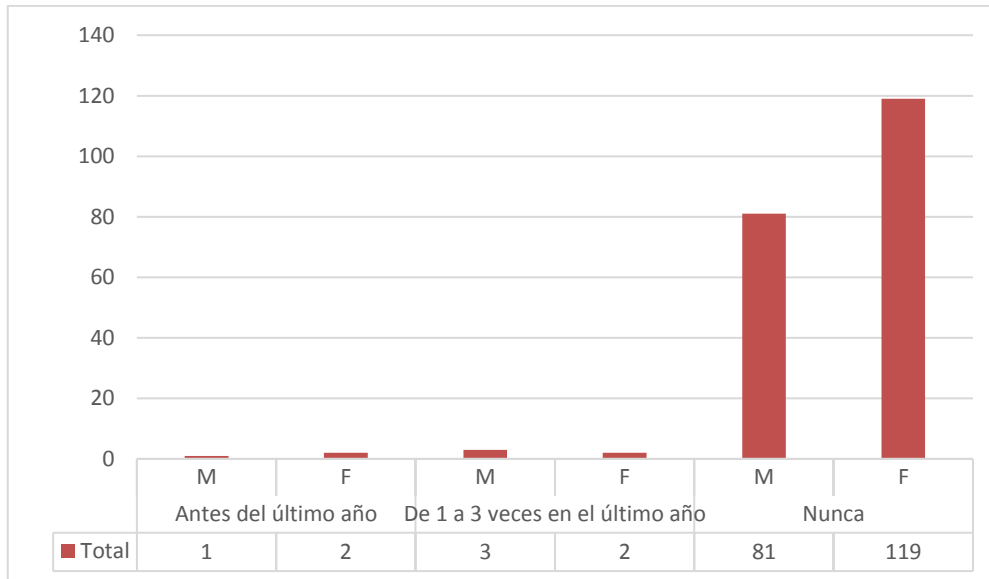


Gráfico 45– Frecuencia - Comportamiento 12
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 45 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 81 hombres y 119 mujeres que nunca ha sido tocado su cuerpo sin su consentimiento, los demás respondieron que sí, antes del último año 1 hombre y 2 mujeres y de 1 a 3 veces en el último año 3 hombres y 2 mujeres. En el Gráfico 46 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 12 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

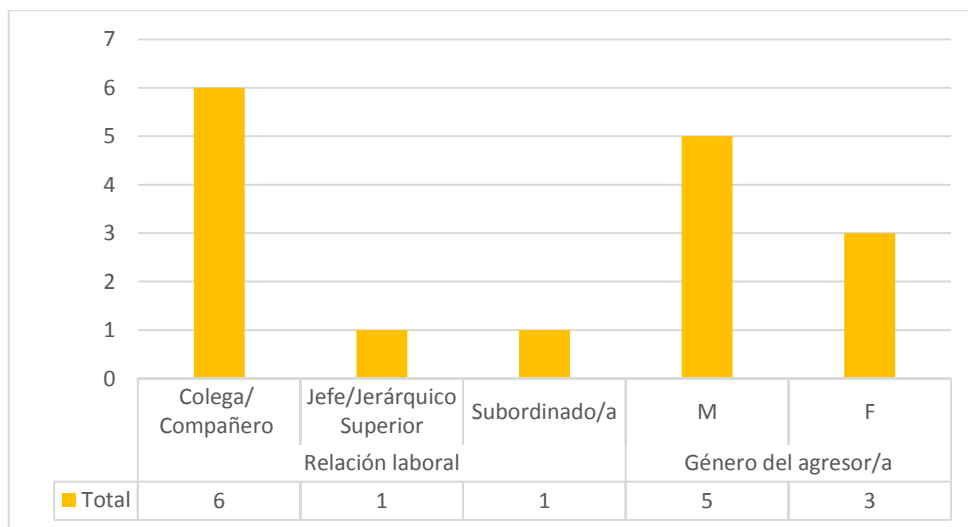


Gráfico 46– Agresor/a - Comportamiento 12
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 46 que los agresores fueron 5 personas perteneciente al género masculino y 3 personas del género femenino. La relación laboral con los agresores es que: 6 personas eran colegas/compañeros/as, 1 persona era jefe/jerárquico superior y 1 persona era subordinado/a. En el Gráfico 47 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 12 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

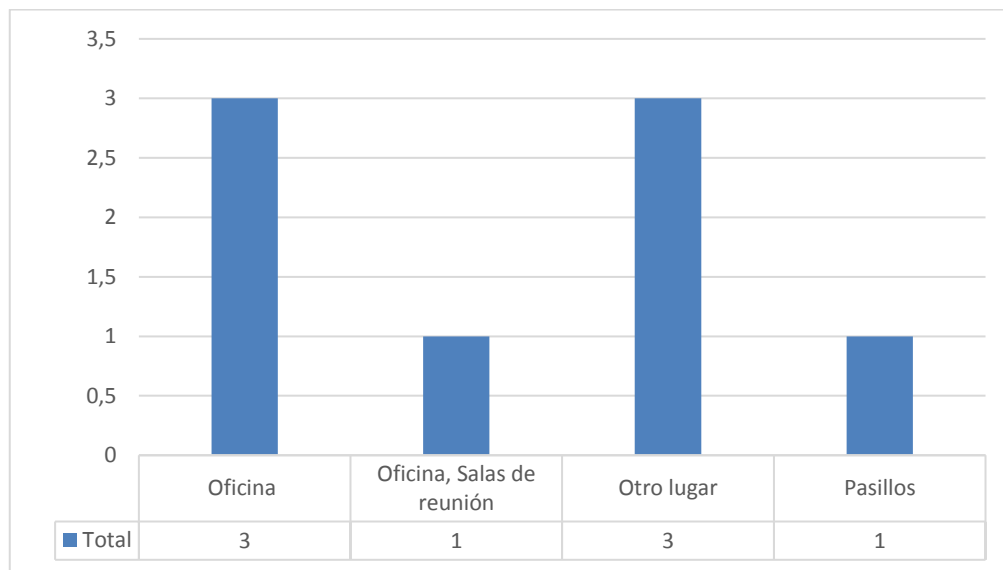


Gráfico 47– Lugar - Comportamiento 12
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 47 que este tipo de comportamiento se ejecutó en varias locaciones de la empresa como: 3 personas pasaron por esto en la oficina, 1 persona en la oficina y salas de reunión, 3 personas en otro lugar y 1 persona en los pasillos.

Pregunta 13. ¿Alguien de su entorno laboral le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?

En el Gráfico 48 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 13 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

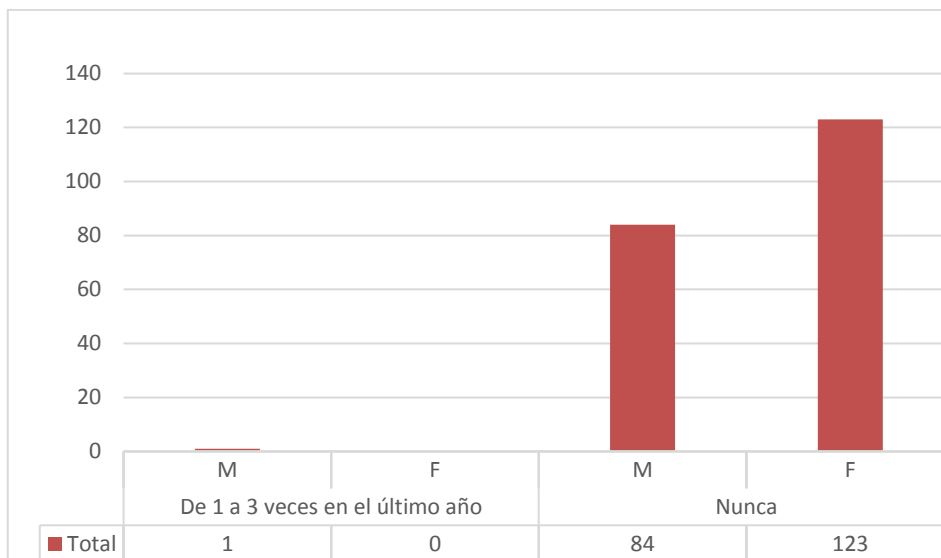


Gráfico 48– Frecuencia - Comportamiento 13
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 48 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 84 hombres y 123 mujeres que nunca han sido obligados a tocarle sexualmente a alguien de su entorno laboral, pero un hombre respondió que sí de 1 a 3 veces en el último año. En el Gráfico 49 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 13 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

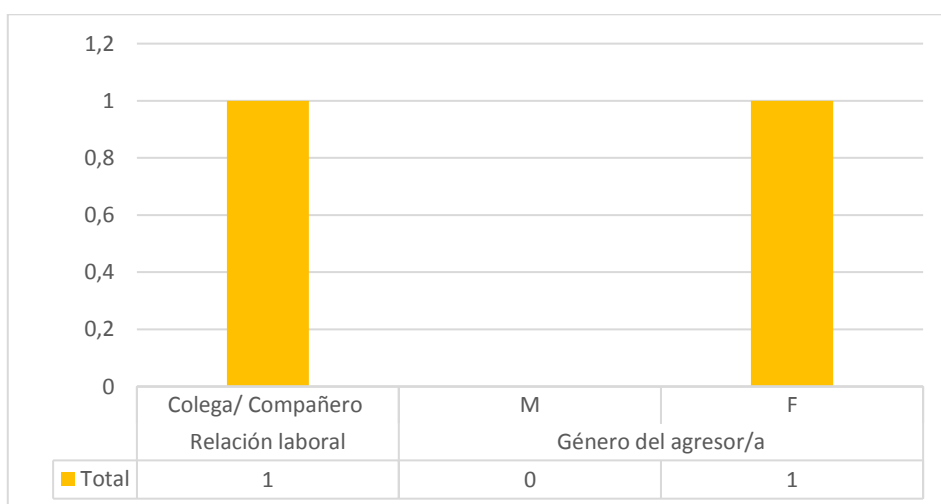


Gráfico 49– Agresor/a - Comportamiento 13
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 49 que el agresor fue 1 persona del género femenino. La relación laboral con el agresor era de colega/compañera. En el Gráfico 50 se puede evidenciar el lugar en el que se ejecutó el comportamiento 13 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

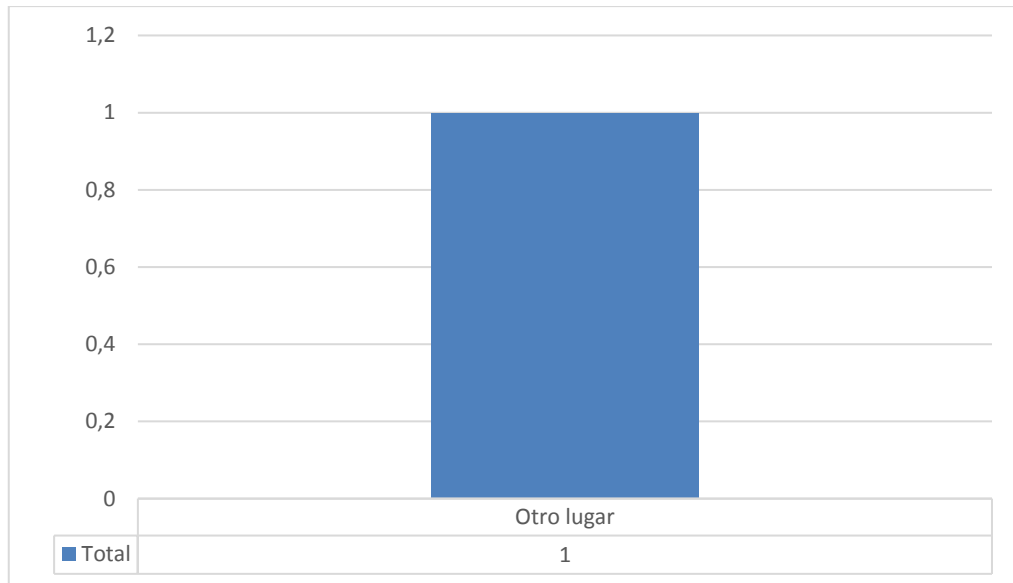


Gráfico 50– Lugar - Comportamiento 13
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 50 que este tipo de comportamiento se ejecutó en otro lugar.

Pregunta 14. ¿Ha sentido que alguien de su entorno laboral le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?

En el Gráfico 51 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 14 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

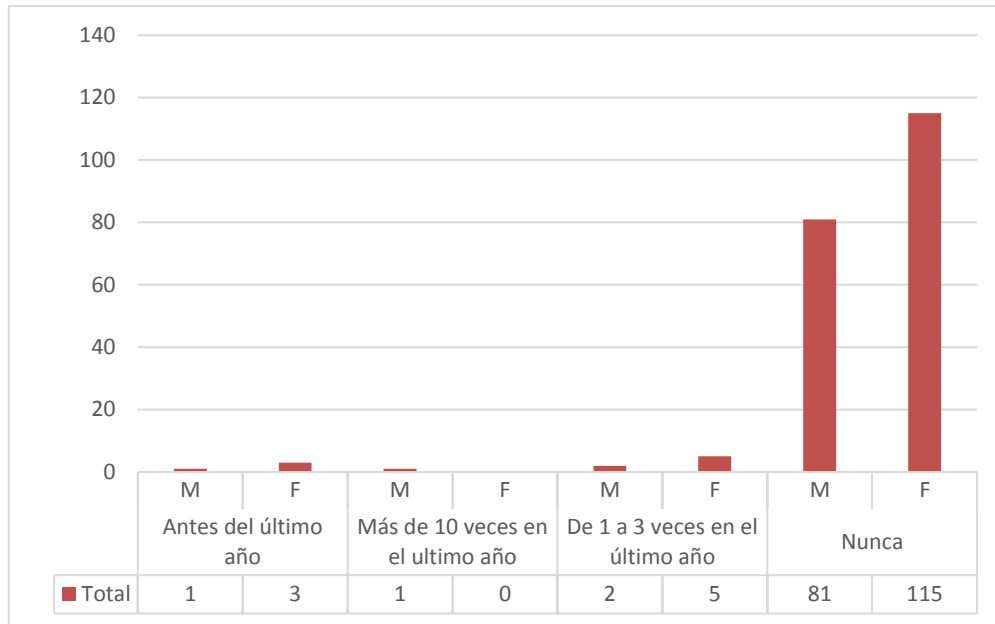


Gráfico 51– Frecuencia - Comportamiento 14
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 51 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 81 hombres y 115 mujeres nunca haber sido seguido ni que se le acercaran sin su consentimiento, los demás respondieron que sí, antes del último año 1 hombre y 3 mujeres, más de 10 veces en el último año 1 hombre, de 1 a 3 veces en el último año 2 hombres y 5 mujeres. En el Gráfico 52 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 14 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

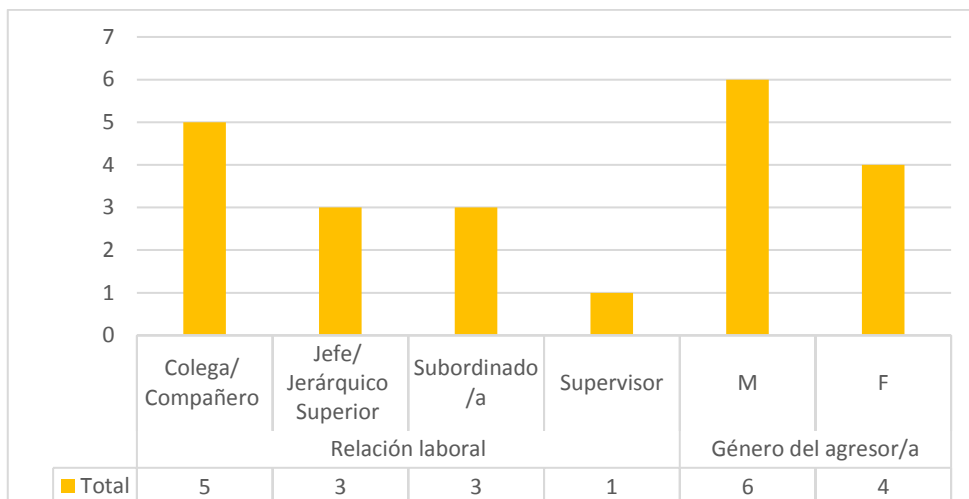


Gráfico 52– Agresor/a - Comportamiento 14
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 52 que los agresores fueron 6 personas pertenecientes al género masculino y 4 personas del género femenino. La relación laboral con los agresores es que: 5 personas eran colegas/compañeros/as, 3 personas eran jefes/jerárquico superior, 3 personas eran subordinado/as y 1 persona era supervisor/a. En el Gráfico 53 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 14 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

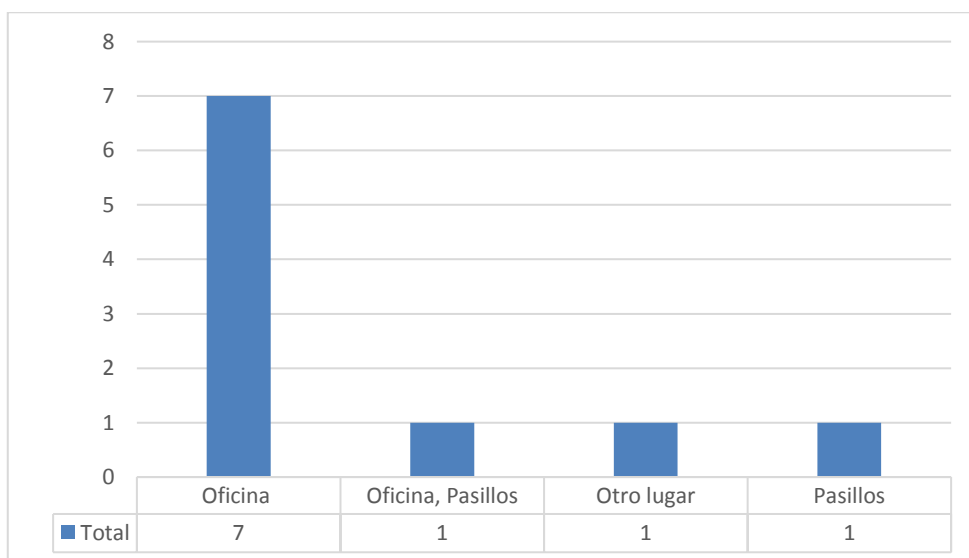


Gráfico 53– Lugar - Comportamiento 14
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 53 que este tipo de comportamiento se ejecutó en varias locaciones de la empresa como: 7 personas pasaron por esto en la oficina, 1 persona en la oficina y los pasillos, 1 persona en otro lugar y 1 persona en los pasillos.

Pregunta 15. ¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en su entorno laboral?

En el Gráfico 54 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 15 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

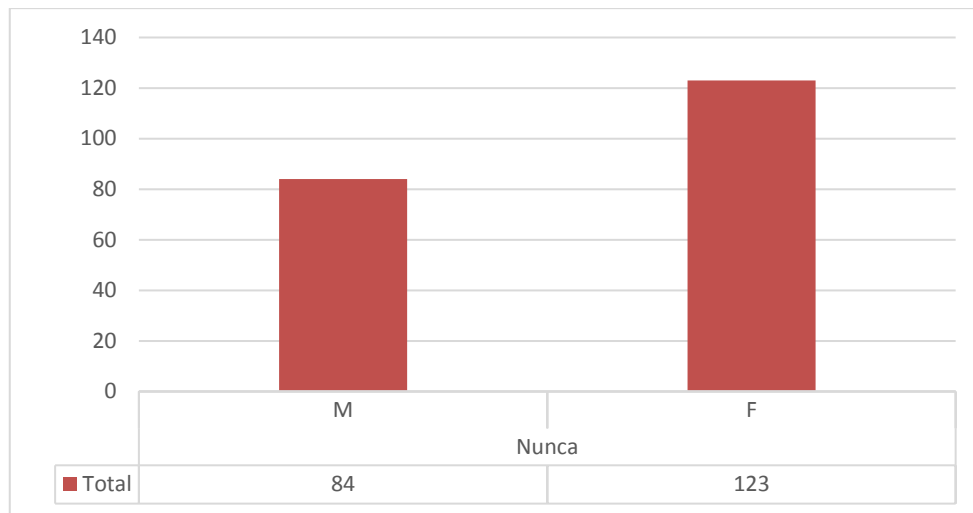


Gráfico 54– Frecuencia - Comportamiento 15
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 54 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 84 hombres y 123 mujeres nunca haber sido obligados a vestirse de modo provocativo.

Pregunta 16. ¿Le ha ocurrido que alguien de su entorno laboral ha aprovechado situaciones supuestamente laborales (visitas al despacho, seminarios, capacitaciones, llamados a oficina, eventos), para forzar intimidad contra su voluntad?

En el Gráfico 55 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 16 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

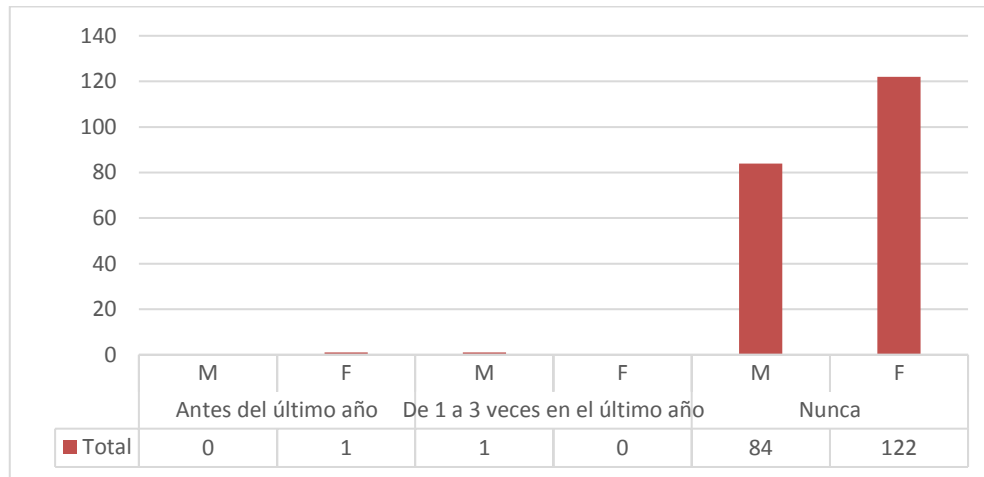


Gráfico 55– Frecuencia - Comportamiento 16
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 55 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 84 hombres y 122 mujeres nunca haber pasado por situaciones laborales para forzar intimidad en contra de su voluntad, pero algunos respondieron que sí, antes del último año 1 mujer, de 1 a 3 veces en el último año 1 hombre. En el Gráfico 56 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 16 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

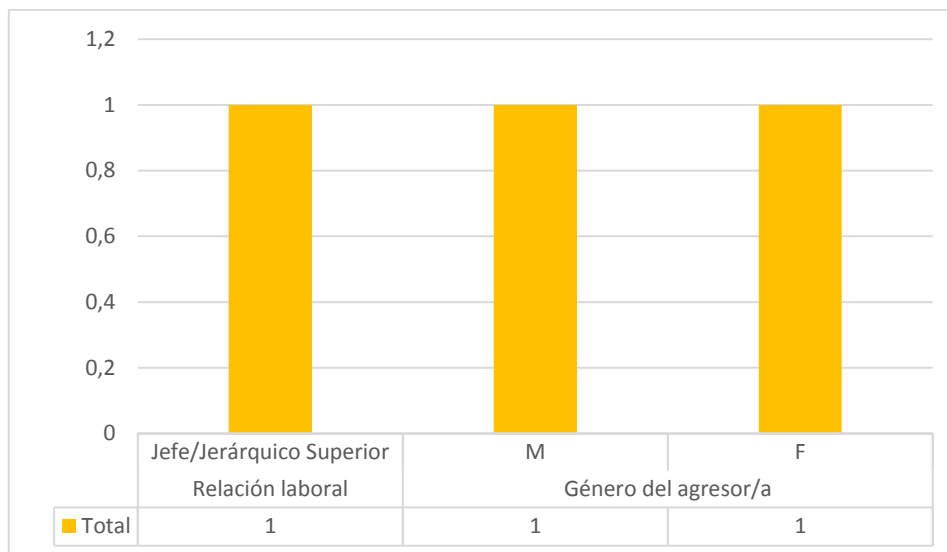


Gráfico 56– Agresor/a - Comportamiento 16
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 56 que los agresores fueron 1 persona que pertenece al género masculino y 1 persona del género femenino. La relación laboral con el agresor era de jefe/jerárquico superior. En el Gráfico 57 se puede evidenciar los lugares en los que se ejecutó el comportamiento 16 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

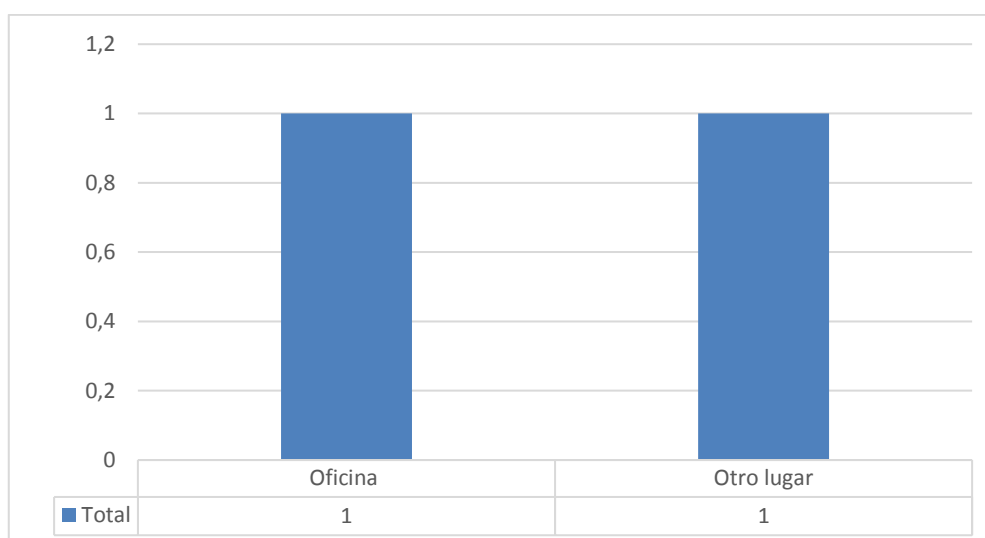


Gráfico 57– Lugar - Comportamiento 16
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 57 que este tipo de comportamiento se ejecutó en varias locaciones de la empresa como: 1 persona pasó por esto en la oficina, otra persona en otro lugar.

Pregunta 17. ¿Alguien de su entorno laboral le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado? En el Gráfico 58 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 17 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

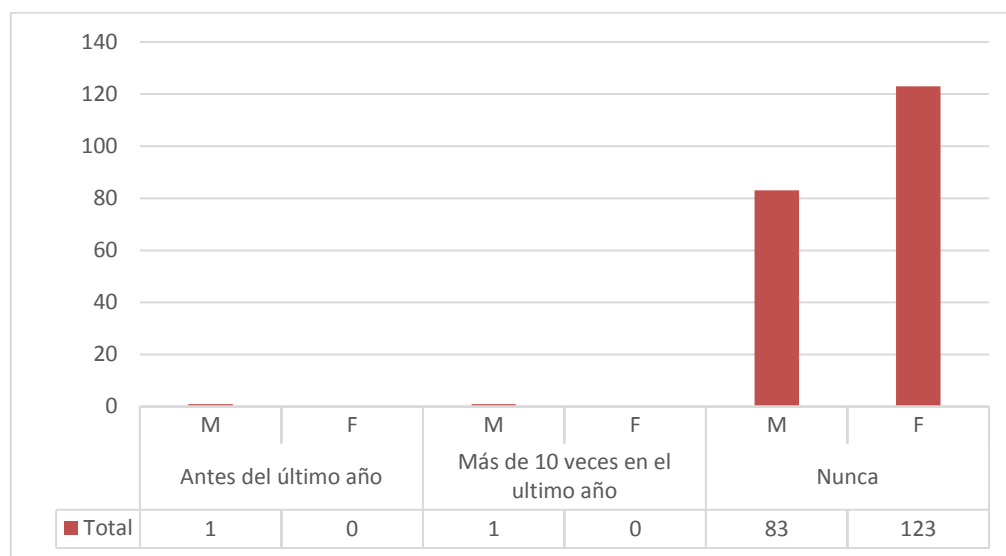


Gráfico 58– Frecuencia - Comportamiento 17
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 58 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 83 hombres y 123 mujeres que nunca les han solicitado tener relaciones sexuales contra su voluntad, algunos respondieron que sí, antes del último año 1 hombre y más de 10 veces en el último año otro hombre. En el Gráfico 59 se puede evidenciar la relación laboral y el género del agresor/a que llevó a cabo el comportamiento 17 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

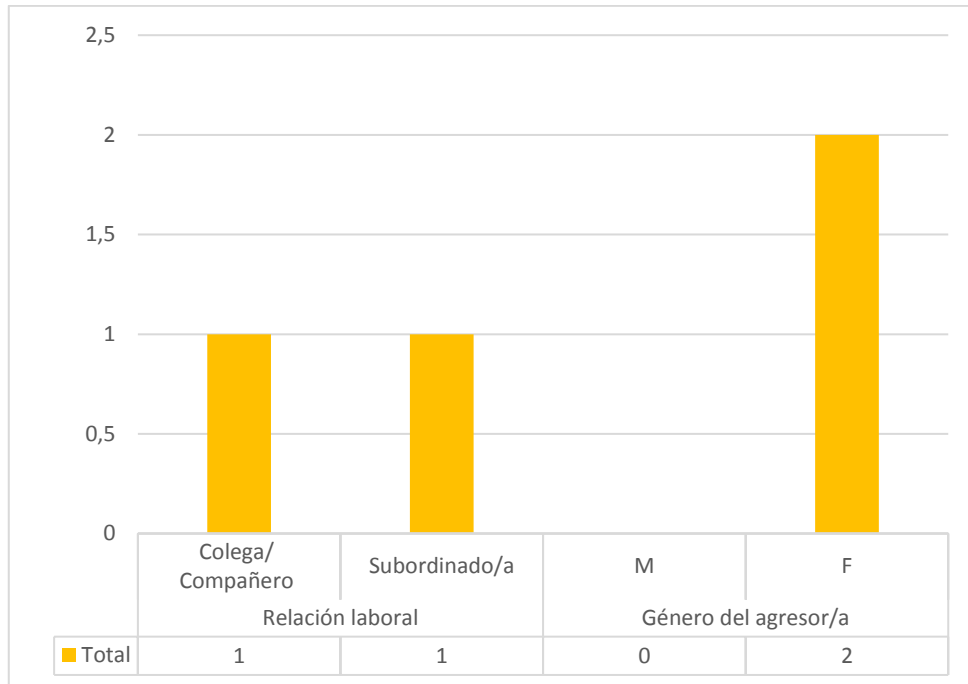


Gráfico 59– Agresor/a - Comportamiento 17
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 59 que los agresores fueron 2 personas del género femenino. La relación laboral con las agresoras es que: 1 persona era colega/compañera y 1 persona era subordinada. En el Gráfico 60 se puede evidenciar el lugar en el que se ejecutó el comportamiento 17 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

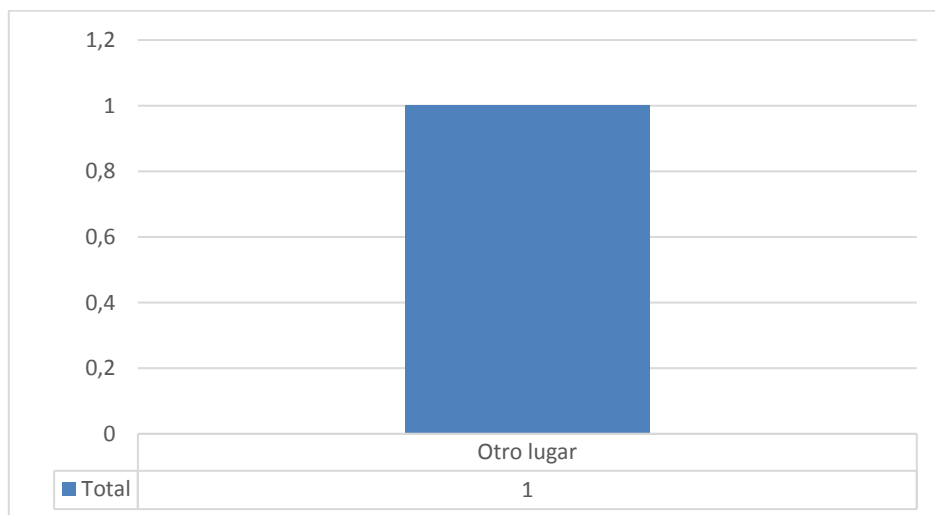


Gráfico 60– Lugar - Comportamiento 17
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 60 que este tipo de comportamiento se ejecutó en otro lugar de la empresa.

Pregunta 18. ¿Alguien de su entorno laboral le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?

En el Gráfico 61 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 18 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

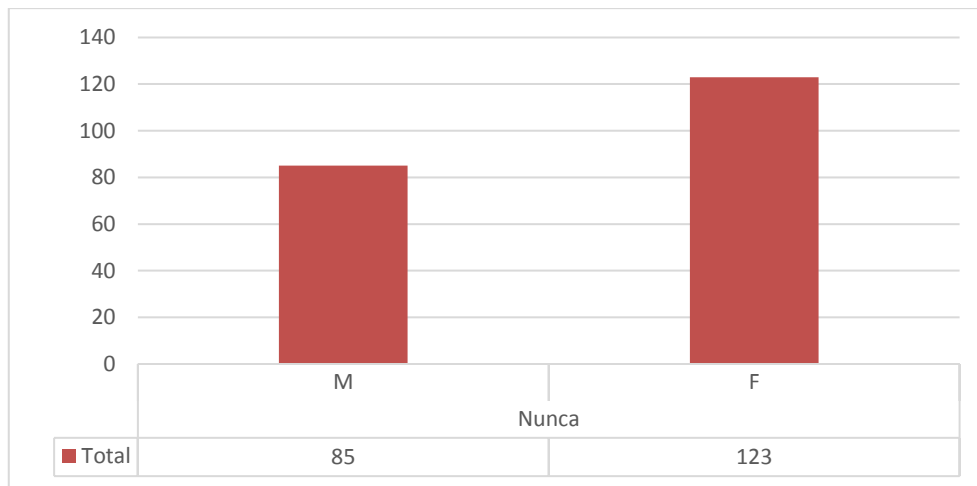


Gráfico 61– Frecuencia - Comportamiento 18
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 61 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 85 hombres y 123 mujeres que nunca han sido presionados para que se desnude, muestre el cuerpo, envíe fotografías en contra de su voluntad.

Pregunta 19. ¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de su entorno laboral con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?

En el Gráfico 62 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 19 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

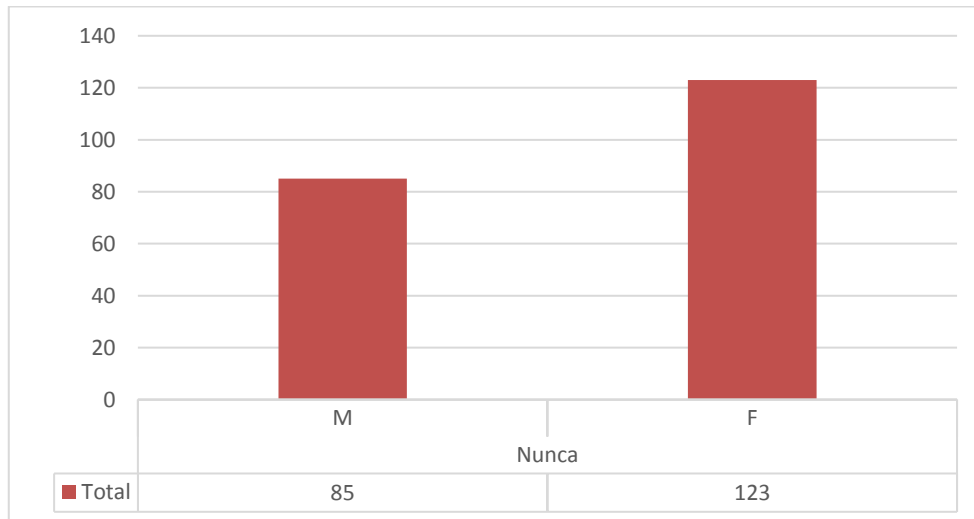


Gráfico 62– Frecuencia - Comportamiento 19
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 62 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 85 hombres y 123 mujeres que nunca han sido amenazado/as o perjudicado/as por alguien de su entorno laboral por no acceder a propuestas sexuales.

Pregunta 20. ¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo por alguien de su entorno laboral a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?

En el Gráfico 63 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 20 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

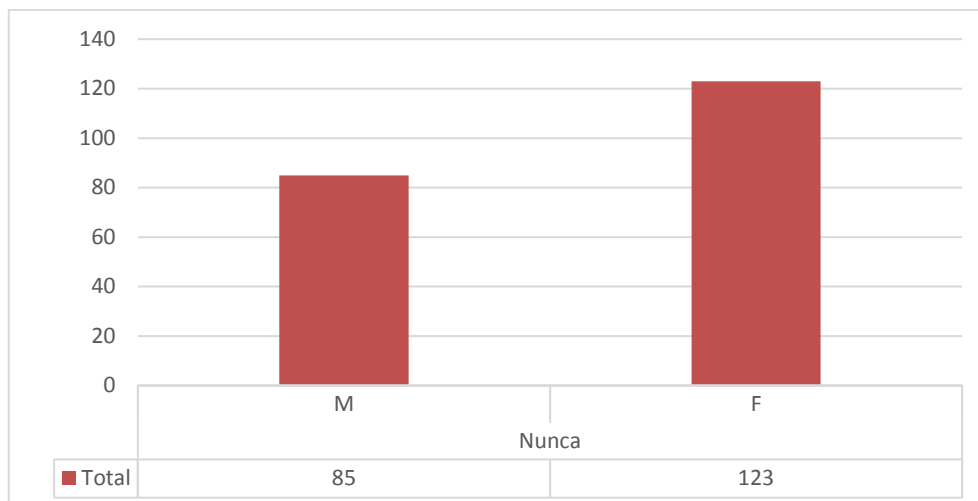


Gráfico 63– Frecuencia - Comportamiento 20
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 63 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 85 hombres y 123 mujeres que nunca han recibido ofertas o beneficios a cambio de favores sexuales.

Pregunta 21. ¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de su entorno laboral, para evitar que denuncie acoso sexual?

En el Gráfico 64 se puede evidenciar la frecuencia con la que ocurrió el comportamiento 21 catalogado como parte del acoso sexual en el entorno laboral.

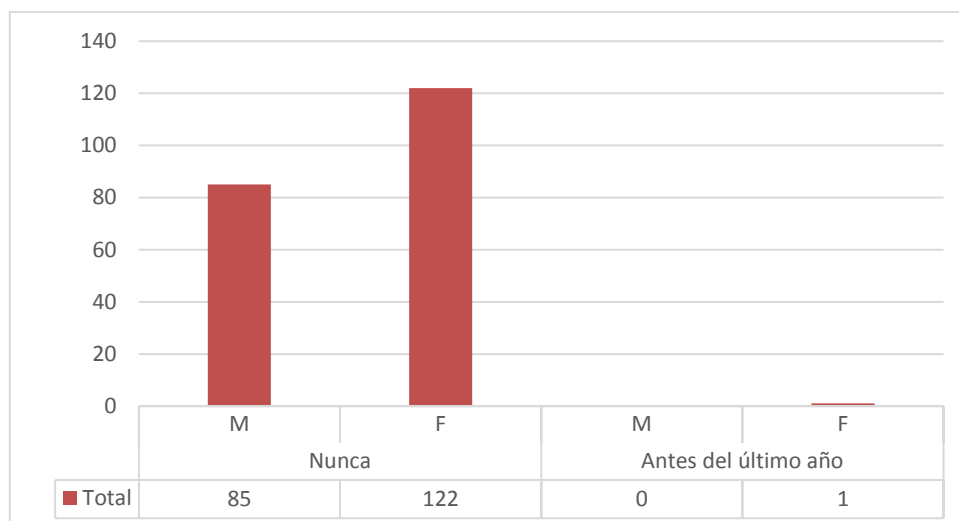


Gráfico 64– Frecuencia - Comportamiento 21
Elaborado por: El autor

Se observa en el Gráfico 64 que del total de personas que participaron en la encuesta realizada a las empresas de servicio respondieron 85 hombres y 122 mujeres que nunca han sido víctimas de chantaje o intimidación para evitar que se denuncie por acoso sexual, pero 1 mujer respondió que sí pasó por esto antes del último año, pero no manifestó la relación con el agresor, ni el lugar donde se llevó a cabo.

3.1.2.1. Resumen de resultados de comportamientos asociados al acoso sexual

En la Tabla 3 se observa un resumen con las frecuencias de los comportamientos, con el fin de mostrar de una forma más sintetizada cuáles de ellos se han presentado en las empresas que han sido parte del estudio.

Tabla 3- Frecuencia de Comportamientos

Comportamientos	Frecuencia
6. ¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de su entorno laboral le miraba insistentemente de manera morbosa?	37
2. ¿En las relaciones laborales, ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?	35

(Continúa)

(Conclusión)

1. ¿Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de su entorno laboral?	31
5. ¿Alguien de su entorno laboral le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenidos sexual ofensivo que le causan malestar?	24
3. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho insistentemente invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado?	16
4. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índoles sexual no deseadas por usted?	17
11. ¿Alguien de su entorno laboral ha intentado besarle o abrazarle contra su voluntad?	14
14. ¿Ha sentido que alguien de su entorno laboral le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?	12
12. ¿Alguien de su entorno laboral le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmadas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?	8
10. ¿Alguien de su entorno laboral, para satisfacer su placeres sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar?	6
7. ¿Alguien de su entorno laboral le hizo señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y/o ofendieron?	6
16. ¿Le ha ocurrido que alguien de su entorno laboral ha aprovechado situaciones supuestamente laborales (visitas al despacho, seminarios, capacitaciones, llamados a oficina, eventos), para forzar intimidad contra su voluntad?	2
17. ¿Alguien de su entorno laboral le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?	2
13. ¿Alguien de su entorno laboral le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?	1
21. ¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de su entorno laboral, para evitar que denuncie acoso sexual?	1
9. ¿Ha sido molestado/a por alguien de su entorno laboral que le ha espiado en baños, camerinos o lugares similares sin su consentimiento?	1
18. ¿Alguien de su entorno laboral le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?	0
19. ¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de su entorno laboral con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?	0
20. ¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo por alguien de su entorno laboral a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?	0
8. ¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de trabajo?	0
15. ¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en su entorno laboral?	0

Elaborado por: El autor

La Tabla 3 muestra los 21 comportamientos de acoso sexual en las empresas de servicios y el número de veces que éstos se repiten, por lo que se encuentran

ordenados de acuerdo con el comportamiento que más frecuencia ha tenido, solo se han llevado a cabo 16 de ellos, considerando a aquellos en los que solo se muestra 1 víctima, pues el hecho que solo se cuente con una, ya es indicio de que puede presentarse en otras ocasiones. En la Tabla 4 se puede observar los géneros de las personas que han sido agresores/as.

Tabla 4- Género de los Agresores

Género del Agresor/a	Total
Masculino	146
Femenino	53

Elaborado por: El autor

Se observa en la Tabla 4 que solo se han considerado los géneros femenino y masculino, pues los agresores/as han sido identificados con éstos, se tiene que 146 agresores fueron identificados como parte del género masculino y 53 agresoras como parte del género femenino. Algunas de las personas que han tenido que padecer alguno de los comportamientos mencionados no han definido el sexo de sus agresores. En la Tabla 5 se puede observar la relación laboral que los agresores mantenían con sus víctimas.

Tabla 5- Relación Laboral con los Agresores

Relación Laboral	Total
Colega/compañero	143
Jefe/Jerárquico superior	37
Subordinado	18
Supervisor	7

Elaborado por: El autor

Se observa en la Tabla 5 las relaciones que mantenían los agresores con las víctimas, del total de agresores el 70 % corresponde a Colega/compañeros, el 18% a Jefe/Jerárquico superior, el 9 % corresponde a Subordinado y el 3 % a Supervisor. Algunas de las personas que han tenido que padecer alguno de los

comportamientos mencionados no han definido la relación laboral que mantenía el agresor con sus víctimas.

3.1.3. DIFERENCIAS EN RELACIÓN CON EL GÉNERO TENIENDO EN CUENTA LOS COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS AL ACOSO SEXUAL.

La Tabla 6 muestra los resultados obtenidos acerca de los comportamientos sobre el acoso sexual obtenidos al aplicar el análisis de varianza (ANOVA).

Tabla 6- Comportamientos sobre el acoso sexual

N°	Comportamientos	Hombre (media)	Mujer (media)	Valor de significancia	Criterio
1	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de su entorno laboral?	0,14	0,15	0,792	No hay diferencias significativas
2	¿En las relaciones laborales, ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?	0,12	0,20	0,106	No hay diferencias significativas
3	¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho insistentemente invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado?	0,08	0,09	0,859	No hay diferencias significativas
4	¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índoles sexual no deseadas por usted?	0,07	0,09	0,628	No hay diferencias significativas
5	¿Alguien de su entorno laboral le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenidos sexual ofensivo que le causan malestar?	0,06	0,15	0,034	Hay diferencias significativas
6	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de su entorno laboral le miraba insistentemente de manera morbosa?	0,08	0,24	0,003	Hay diferencias significativas
7	¿Alguien de su entorno laboral le hizo señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y/o ofendieron?	0,02	0,03	0,705	No hay diferencias significativas
8	¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de trabajo?	0,00	0,00	-	-
9	¿Ha sido molestado/a por alguien de su entorno laboral que le ha espiado en baños, camerinos o lugares similares sin su consentimiento?	0,01	0,00	0,230	No hay diferencias significativas

(Continúa)

(Continuación)

10	¿Alguien de su entorno laboral, para satisfacer su placer sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar? 0,05 0,02 0,194 No hay diferencias significativas	0,05	0,02	0,194	No hay diferencias significativas
11	¿Alguien de su entorno laboral ha intentado besarle o abrazarle contra su voluntad?	0,04	0,09	0,127	No hay diferencias significativas
12	¿Alguien de su entorno laboral le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmadas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?	0,05	0,03	0,594	No hay diferencias significativas
13	¿Alguien de su entorno laboral le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?	0,01	0,00	0,230	No hay diferencias significativas
14	¿Ha sentido que alguien de su entorno laboral le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?	0,05	0,07	0,587	No hay diferencias significativas
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en su entorno laboral?	0,01	0,00	0,230	No hay diferencias significativas
16	¿Le ha ocurrido que alguien de su entorno laboral ha aprovechado situaciones supuestamente laborales (visitas al despacho, seminarios, capacitaciones, llamados a oficina, eventos), para forzar intimidad contra su voluntad?	0,01	0,01	0,793	No hay diferencias significativas
17	¿Alguien de su entorno laboral le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?	0,02	0,00	0,088	No hay diferencias significativas
18	¿Alguien de su entorno laboral le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?	0,00	0,00	-	-
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de su entorno laboral con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?	0,00	0,00	-	-
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo por alguien de su entorno laboral a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?	0,00	0,00	-	-

(Continúa)

(Conclusión)

21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de su entorno laboral, para evitar que denuncie acoso sexual?	0,00	0,01	0,407	No hay diferencias significativas
----	--	------	------	-------	-----------------------------------

Elaborado por: El autor

La Tabla 2 muestra la comparación realizada de los comportamientos de acoso sexual entre hombres y mujeres, encontrando los comportamientos 5 y 6 con una media distinta para los hombres y otra para las mujeres, quienes puntuaron más bajo que las mujeres fueron los hombres, predominando en éstos el género femenino y mostrando como resultado que es un comportamiento significativamente superior que padecieron y sufrieron las mujeres antes que los hombres. Para los demás comportamientos del 1 al 21 la media es distinta entre hombres y mujeres, dependiendo del comportamiento, predomina en algunos los hombres o bien las mujeres, pero se establece que según el valor de significancia no hay diferencias estadísticamente significativas, esto muestra que no existe una diferencia entre los comportamientos que toleran los hombres y mujeres, los dos géneros lo padecen por igual.

3.2. DISCUSIONES

El acoso sexual es un fenómeno que se ha desarrollado y presenciado en los últimos años por el incremento de las mujeres en el mercado laboral y según especialistas esto ha permitido aumentar las formas de discriminación laboral (Torns et al., 2000). Este fenómeno ha ido afectando diferentes entornos de la sociedad, así como también dañando ambientes familiares, educativos, laborales y sociales. Es un problema que trasciende a las diferentes esferas en las que se ven inmersas las personas que son víctimas, produciendo malestar y generando un ambiente totalmente inconcebible para el normal y adecuado desarrollo personal, truncando proyectos educativos o la trayectoria en el mercado laboral (Camacho, 2014).

Es un fenómeno que ha provocado discriminación y desigualdad de género, es llevado a cabo por personas de cualquiera de los dos sexos y se manifiesta en el ambiente laboral desde cualquier posición jerárquica (Aveiga & Ponce, 2019). Algunos de los casos de acoso sexual laboral son perpetuados por personas que ocupan algún cargo importante, poniendo a la víctima en una situación de pérdida, pues a más de afectar de manera psicológica y emocional dependiendo de cómo se lleve a cabo el acoso sexual, afecta la estabilidad y productividad laboral, pues no se pueden desempeñar normalmente las diferentes actividades laborales que se realizan en la organización. En caso de que se procede a llevar a cabo algún tipo de acusación o denuncia se afecta de manera económica a la víctima por despido y pérdida del trabajo, dejando en evidencia que es un problema que se presenta cuando hay relaciones desiguales de poder (Pernas, 2000). La mayoría de las personas que padecen este tipo de situaciones son mujeres, pero eso no descarta que los hombres padezcan también estas situaciones en sus lugares de trabajo, pues ambos sexos son considerados como posibles víctimas de acoso sexual laboral (Pérez, 2012).

Muchos de los estudios e investigaciones que se han realizado en otros países muestran una parte de la realidad de quienes padecen estas manifestaciones de violencia. En muchos países de Europa las investigaciones y los aportes encontrados sobre este fenómeno laboral han permitido generar leyes y políticas para evitar el acoso, logrando que existan menor cantidad de casos, pero en países Latinoamericanos la producción de conocimiento en cuanto a estos temas es escaso (Aveiga & Ponce, 2019). El crecimiento de los medios de difusión de la información ha permitido conocer cómo se ejecutan este tipo de actos tan atroces, muchos testimonios de quienes son víctimas han permitido establecer una serie de comportamientos que se le atribuye al acoso sexual, permitiendo establecer una serie de parámetros para la identificación del mismo.

En el Ecuador se han llevado a cabo investigaciones acerca del acoso sexual en diversas instituciones educativas y por casos que en específico han salido a la luz, pues muchos docentes y estudiantes han hecho públicas situaciones que por

años se han mantenido en silencio y han sido ignoradas en las universidades (Guarderas et al., 2018). En los entornos laborales existe un sesgo en cuanto a las denuncias que se dan por acoso sexual laboral, pues de los casos que ocurren realmente solo una parte son dados a conocer, de estos unos pocos proceden y siguen el proceso que la ley manifiesta y el resto son desechados por no tener las suficientes pruebas que muestren lo ocurrido (Carrasco & Vega, 2009). Además, hay que agregar los diversos estereotipos de la sociedad donde no se puede evidenciar con total claridad el problema y donde muchas veces se castiga inconscientemente a la víctima con las críticas y la manera en la que se aborda y se percibe el problema.

Las investigaciones en cuanto a violencia que se han llevado a cabo se han realizado enfocándose en la mujer pues forma parte de la población que se encuentra en riesgo y donde se considera diversos tipos de violencia sea psicológica, sexual y física en diversos entornos. Son escasos los estudios que se han realizado dentro de las organizaciones y donde se considera a toda la población dentro de ésta como parte del problema. En las empresas grandes de servicios donde se realizó la investigación y con la aplicación del muestreo aleatorio simple se eligió al azar quienes responderían la encuesta, de esto se obtuvo que la mayoría de estos comportamientos se han presentado antes del último año en las esferas laborales, además de presentarse con frecuencia dentro del último año. Los comportamientos que presentan mayor frecuencia de ocurrencia son:

- a) Miradas insistentes de manera morbosa, [9 víctimas antes el último año (4%) y 21 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (10%)].
- b) Comentarios intimidatorios sobre vestimenta, cuerpo o sexualidad, [14 víctimas antes del último año (7%) y 14 víctimas de 1 a 3 veces en el último de año (7%)].
- c) Llamadas, correos, notas, mensajes con contenidos sexuales, [15 víctimas antes del último año (7%) y 11 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (5%)].

- d) Bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo, [8 víctimas antes del último año (4%) y 12 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (6%)].
- e) Insistentes invitaciones a citas íntimas después de negarse, [6 víctimas antes del último año (3%) y 8 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (4%)].
- f) Insinuaciones reiteradas de índole sexual, [10 víctimas antes del último año (5%) y 6 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (3%)].
- g) Besos y abrazos en contra de su voluntad, [8 víctimas antes del último año (4%) y 6 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (3%)].
- h) Seguir insistentemente, acercarse excesivamente sin consentimiento, [4 víctimas antes del último año (2%) y 7 víctimas de 1 a 3 veces en el último año (3%)].

Además, se encontró que no siempre este tipo de comportamientos se ejecutan por las relaciones desiguales de poder. En esta investigación se encontró que los comportamientos en su mayoría son ejecutados o llevados a cabo por colegas/compañeros/as del entorno laboral, en menor cantidad son llevados a cabo por jefes/ jerárquico superior, luego subordinados y escasos son los que casos en donde se manifiestan comportamientos de esta índole por supervisores. En cuanto al lugar más propicio para la ejecución de este tipo de comportamientos en su mayoría han sido las oficinas, seguido por otras locaciones de las empresas, como pasillos, comedor, salas de reuniones, archivo, bodega y otros lugares.

En cuanto al género del agresor se encontró que la mayoría de los comportamientos son ejecutados por personas del género masculino y en pocas cantidades por personas del género femenino, algunos comportamientos donde se encuentra una diferencia significativa entre los agresores masculinos y femeninos son:

- a) Bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo, [21 agresores del género masculino (10%) y 3 agresoras del género femenino (1%)].
- b) Mirada insistente de manera morbosa, [30 agresores del género masculino (14%) y 6 agresoras del género femenino (3%)].

Si realizamos una comparación de comportamientos de acoso sexual y tenemos en cuenta el género, se tiene que la mayoría de comportamientos son soportados por mujeres antes que por hombres, pero existen casos en donde hay comportamientos que han sido ejecutados por agresoras mujeres y ningún caso por agresores hombres, y estos comportamientos entran en una clasificación de comportamientos considerados sumamente fuertes dentro de la esfera laboral con frecuencias de más de 1 ocasión en el último año. Estos comportamientos son:

- a) Espiar en baños, camerinos o lugares similares sin consentimiento, [1 agresor del género masculino].
- b) Tocar senos, trasero y órganos sexuales, “metida de mano”, pellizcos, palmadas, rozar con el órgano sexual sin consentimiento, [5 agresores del género masculino y 3 agresoras del género femenino].
- c) Tocar sexualmente en contra de su voluntad, [1 agresora del género femenino].
- d) Solicitar explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, [2 agresoras del género femenino].
- e) Ser víctima de chantaje, intimidación o amenaza para evitar que denuncie acoso sexual. [No especifica al agresor]

Todos estos resultados de la encuesta nos muestra que existen diferencias de género en cuanto al acoso sexual en las empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador, en la mayoría de los casos quienes tienen que aguantar este tipo de comportamientos considerados como parte del acoso sexual son las mujeres, pero no se puede descartar que también hay algunas situaciones en las

que los hombres deben padecerlos, en cantidades mínimas pero se dan, dependiendo de cómo la víctima perciba a la persona que es agresor/a.

4.- CONCLUSIONES

Un problema que se encuentra latente en diversas organizaciones, instituciones, empresas y en toda la sociedad en general es el acoso sexual. Existe un gran desconocimiento de todo lo que se refiere al acoso sexual, muchas personas no lo reconocen a tiempo y permiten la práctica de éste violentando los derechos de las personas que lastimosamente son víctimas. Este tipo de violencia presente en las organizaciones no solo es un problema que afecta al género femenino y se lo menciona cuando se habla de la violencia en contra de la mujer, es más bien un problema que pone en riesgo a la esfera laboral de una empresa, pues puede darse en contra de hombres y mujeres.

Se debe tener en cuenta que los comportamientos de acoso sexual van desde comentarios, bromas, insinuaciones verbales o escritas de índole sexual, los cuales se los considera como menos graves hasta aquellos comportamientos que atentan contra la privacidad e integridad personal que serían considerados los más fuertes. Muchas personas toman algunos de estos comportamientos con naturalidad cuando se dan por primera vez y prefieren ignorarlo, pero se debe tener en cuenta que si hay intencionalidad, frecuencia y duración se está produciendo acoso sexual laboral. Algunas veces cuando colegas y compañeros de trabajo conocen la situación de una persona que está siendo víctima de este fenómeno, ocasiona en ellos un malestar y se afecta la esfera laboral en donde se desarrolla su trabajo, convirtiéndose en un problema que trasciende a la organización como tal.

La encuesta realizada a las empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador muestran un poco de la realidad de lo que muchos trabajadores y trabajadoras viven en las mismas, en cuanto a la hipótesis que se planteó de que “Existen diferencias de género en cuanto al acoso sexual en empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador”, los resultados afirman que efectivamente hay diferencias de género, presentándose que en su mayoría las

personas que tienen que padecer este tipo de comportamientos en las empresas son del género femenino y en menor cantidad personas del género masculino.

En cuanto al primer objetivo específico de “Determinar los comportamientos asociados al acoso sexual en empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador” los resultados muestran que, de los 21 comportamientos establecidos 16 se han presentado en las empresas grandes de servicio del sector privado, los trabajadores han tenido que pasar por diversas situaciones en las que se han visto agredidos con este tipo de comportamientos de índole sexual. En cuanto al segundo objetivo específico de “Comparar los comportamientos asociados al acoso sexual teniendo en cuenta el género de los trabajadores en empresas grandes de servicio del sector privado del Ecuador” los resultados muestran que, hay dos comportamientos de índole sexual en donde se evidencia aún más el acoso sexual a personas del género femenino antes que a personas del género masculino.

La mayoría de las personas que son víctimas han sido agredidas por personas que cumplen el rol de colegas/compañeros/as, por lo que es importante hacer un reconocimiento del perfil del agresor/a para poder caracterizar al mismo y de alguna manera poder prevenir el ingreso a las organizaciones a personas que ejerzan este tipo de comportamientos que perjudican el entorno laboral grupal y organizacional. Además, en las empresas se debería contar con políticas y normativas que impidan este tipo de comportamientos entre compañeros que lo único que causan es malestar entre los empleados y un daño en el clima laboral organizacional.

4.1. RECOMENDACIONES

El análisis realizado en las empresas grandes de servicios del sector privado del Ecuador ha revelado información que muestra que este fenómeno, acoso sexual,

se encuentra presente, pues los resultados que se han obtenido permiten tener una idea de cómo se lleva a cabo los comportamientos que se han planteado. Es importante primero como organizaciones reconocer la existencia de un problema que está afectando la seguridad y salud laboral de los trabajadores, y que no es un problema ajeno a lo que ocurre en la sociedad actual, por lo tanto, hay que comenzar realizando una concientización interna en toda la organización desde las personas que ocupan los cargos más altos, hasta quienes ocupan los cargos laborales más bajos.

Este tipo de problemáticas deben manejarse con la ayuda de personas expertas en estos temas, pues son quienes tienen la experiencia y las mejores estrategias para controlar y prevenir el acoso sexual. Muchas de las acciones que se han desarrollado para hacerle frente al acoso sexual en diferentes ámbitos sean laboral, académico y más, han sido la creación de programas, talleres, charlas, los cuales permiten informar, advertir y poner en alerta a las personas, pues se tratan una serie de temáticas relacionadas y afines a estos problemas.

Las empresas deben establecer planes de acción para erradicar este fenómeno dentro de su entorno laboral, todo con el fin de lograr que las relaciones laborales que se dan dentro de sus organizaciones sean las mejores, relaciones donde prime el respeto, la honestidad y todos aquellos valores y principios que definen las empresas en su direccionamiento estratégico. Si bien existe un departamento que de alguna manera brinda apoyo a los trabajadores con este tipo de problemas, este debería ser conocido por todos los empleados, además de hacer conocer todas y cada una de las funciones que ellos desempeñan para que quienes tengan algún inconveniente y necesiten ayuda sepan a quienes acudir. También es importantísimo que en toda la organización se conozca qué tipo de normas y reglamentos internos se manejan, además de aquellos procedimientos o rutas de apoyo para los trabajadores que sufren y padecen algún tipo de evento desfavorable relacionado con el acoso sexual, porque de nada sirve tener algún protocolo escrito sino es socializado y dado a conocer a toda la fuerza laboral.

Al ser las empresas del estudio llevado a cabo, empresas grandes, deben tener un departamento que se encargue del desarrollo de todo tipo de programas y capacitaciones para informar y combatir problemas como este, además de desarrollar acciones para convencer a las personas que no guarden silencio si pasan por problemas de esta índole en cualquier entorno sea laboral, familiar, o cualquier otro, sino más bien motivarlas a que levanten la voz y denuncien. Las empresas también deberían tener una serie de convenios con diversas organizaciones expertas en el tema, para que cuando este tipo de eventos se presenten en las mismas, sean éstas quienes sirvan de guía en todo el proceso que se debe seguir para ayudar a la víctima en todo lo que requiera, sea ayuda psicológica, médica, judicial, etc. y, además ayuden a sancionar y castigar a quien agrede.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aveiga, V., & Ponce, J. (2019). Una problemática de intervención del trabajador social: Acoso sexual laboral. *Mikarimin. Revista Científica Multidisciplinaria. Publicación cuatrimestral. Vol. 5*, 117-126.
- Banco Mundial. (2018). *Más de mil millones de mujeres carecen de protección legal contra la violencia doméstica y sexual, según un estudio del Banco Mundial*. Obtenido de Banco Mundial: <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2018/02/01/more-than-1-billion-women-lack-legal-protection-against-domestic-sexual-violence-finds-world-bank-study>
- Barrado, V. d., & Prieto, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante de la productividad empresarial: El caso español. *Perspectivas, Año 19 - N° 38*, 25-44.
- Barrutia, M. (2010). La prevención de la violencia de género en el trabajo: análisis de la negociación colectiva del País Vasco . *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, (23)*, 155-196.
- Bonilla, D., & Bonilla, E. (2016). Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo. *Revista Ciencia UNEMI Vol. 9 - N° 18*, 26-34. doi: <http://dx.doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol9iss18.2016pp26-34p>
- Camacho, G. (2014). *La violencia de Género contra las mujeres en el Ecuador: Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Cardona, D., & Ballesteros, M. (2006). El acoso psicológico: riesgo laboral más frecuente de lo reportado. *Rev Fac Nac Salud Pública Vol. 23 N.º2*, 99-106.
- Carrasco, C., & Vega, P. (2009). *Acoso sexual en el trabajo ¿Denunciar o sufrir en silencio? Análisis de denuncias*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Casal, J., & Mateu, E. (2013). Tipos de Muestreo. *Rev. Epidem. Med. Prev, (1)*, 3-7.

- Chiavenato, I. (2007). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS: El capital humano de las organizaciones*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- El Telégrafo. (2019). *OIT busca poner fin a la violencia y acoso laboral*. Obtenido de eltelégrafo: <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/oit-violencia-acoso-laboral-ecuador>
- Espinar, E. (2007). Las raíces socioculturales de la violencia de género. 23-48.
- García, Y. (2006). Acerca del género como categoría analítica. *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas*, 13(1), 111-120.
- Georgieva, K. (2018). *Más de 500 millones de mujeres no tienen protección legal contra el acoso sexual en el trabajo*. Obtenido de El País: https://elpais.com/internacional/2018/03/29/actualidad/1522330127_362265.html
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el Trabajo y Salud Ocupacional . *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 29(2), 237-241.
- Guarderas, P. (2014). La violencia de género en la intervención psicosocial en Quito. Tejiendo narrativas para construir nuevos sentidos. *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social*, 14(3), 79-103. doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1269>
- Guarderas, P., Larrea, M., Cuvi, J., Vega, C., Reyes, C., Bichara, T., . . . Arteaga, E. (2018). Acoso Sexual en las Universidades Ecuatorianas: Validez de contenido de un instrumento de medición. *Alteridad*, 13(2), 214-226. doi:<http://dx.doi.org/10.17163/alt.v13n2.2018.05>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hofacker, A. (2008). *Rapid lean construction - quality rating model*. Manchester: s.n.
- INEC. (2019). *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres - ENVIGMU*. Quito : Ecuadorencifras .
- Infobae. (2020). *Violencia física, sexual y laboral: por qué México es uno de los países que peor trata a las mujeres*. Obtenido de Infobae: [97](https://www.infobae.com/america/mexico/2020/02/23/violencia-fisica-</p>
</div>
<div data-bbox=)

sexual-y-laboral-por-que-mexico-es-uno-de-los-paises-que-peor-tratan-a-las-mujeres/

- INMARK. (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales .
- Jiménez, B., & León, C. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*.
- Koskela, L. (1992). *Application of the new production philosophy to construction*. Finland: VTT Building Technology.
- Larrea, M. d. (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*. Quito: Fundación Donum_FOS.
- Lind, D. A., Marchal, W. G., & Wathen, S. A. (2012). *Estadística Aplicada a los Negocios y la Economía* . México, D.F.: McGraw- Hill.
- Miguel, R. (2019). *Abandonan empleo más de 23 mil por acoso y discriminación*. Obtenido de El Universal: <https://www.eluniversal.com.mx/cartera/abandonan-empleo-mas-de-23-mil-por-acoso-y-discriminacion>
- Molina, L., Briones, Í., & Arteaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Revista Científica Dominio de las Ciencias, Vol. 2, núm. 4*, 498-510. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v2i4.275>
- Morales, F. (2010). *Tipos de investigación*. Bogotá DC.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo, 57(Supl. 1)*, 4-19. doi:<http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- Moreno, B., Rodríguez, A., Morante, M., Garrosa, E., Rodríguez, R., & Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala y media. *Universitas Psychologica V.7 No. 2*, 335-345.

- Muñoz, H., Guerra, J., Barón, M., & Munduate, L. (2006). El acoso psicológico desde una perspectiva organizacional: Papel del clima organizacional y los procesos de cambio. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 22, N° 3*, 347-361.
- Navarro, Y., Climent, J., & Ruiz, M. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 30, Núm. 2*, 541-561. doi:http://dx.doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n2.40212
- Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Hechos y cifras: Acabar con la violencia contra mujeres y niñas*. Obtenido de ONU MUJERES: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso Sexual en el trabajo y masculinidad: Exploración con hombres de la población general. Cento America y República Dominicana*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *VIOLENCIA Y ACOSO CONTRA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES EN EL MUNDO DEL TRABAJO: PERSPECTIVAS Y ACCIÓN SINDICAL*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Organización Panamericana de la Salud. (2003). *Informe sobre la Violencia y la Salud*. Washington, D.C.: Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud.
- Ortega, A. (2020). *La invisibilidad de la Violencia laboral en México*. Obtenido de PLUMAJE: <https://www.animalpolitico.com/blog-de-intersecta/la-invisibilidad-de-la-violencia-laboral-en-mexico/>
- Osborne, R. (2008). De la violencia (de género) a las cifras de la violencia: una cuestión política. *EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales N.º 15*, 99-124. doi:<https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1201>
- Peralta G., M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso . *Psicología desde el Caribe*, 1-26.
- Perela, M. (2010). Violencia de Género: Violencia Psicológica. *Foro, Nueva época, núm. 11-12*, 353 - 376.

- Pérez, R. (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital* - 12(2), 199-219. doi:<https://doi.org/10.5565/rev/athenead/v12n2.1022>
- Pernas, B. (2000). Las raíces del acoso sexual en el trabajo. *Mujeres: Unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género*, 23-34.
- Pintor, H., & Gorjón, M. (2020). Cómo convertir las empresas en zonas de paz para luchar contra la violencia de género en América Latina: el proyecto ComVo Mujer II.
- Quispe, D. J., & Sánchez, G. (2011). Encuestas y entrevistas en investigación científica. *Revista de actualización clínica investiga*, 10, 490.
- Rico, N. (1996). *Violencia de Género: Un problema de derechos humanos* . CEPAL.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional Decimotercera edición* . México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Sampieri, R., Valencia, S., & Soto, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y Administración* 59(1), 229-257. doi:[https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(14\)71250-1](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(14)71250-1)
- Soto, G. (2013). Nuevas masculinidades o nuevos hombres nuevos: El deber de los hombres en la lucha contra la violencia de género. *SCIENTIA HELMANTICA. Revista Internacional de Filosofía*, 95-106.
- Tomei, M., & Vega, M. (2007). La discriminación de la mujer en el lugar de trabajo. Nuevas tendencias en materia de discriminación por motivos basados en la maternidad y el acoso sexual. *Revista Latinoamericana de Derecho Social Núm. 4*, 149-174.
- Torns, T., Borrás, V., & Romero, A. (2000). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Mujeres: unidad y diversidad. Un debate sobre la identidad de género. Materiales para la reflexión, compilado por Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras*, 95-114.
- Vega, G., Ávila, J., Vega, A., Camacho, N., Becerril, A., & Leo, G. (2014). Paradigmas en la Investigación. Enfoque cuantitativo y cualitativo. *European Scientific Journal*, 10(15), 523-528.

ANEXOS

ANEXO I- ENCUESTA SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO

Encuesta sobre el acoso sexual en el lugar de trabajo

Esta es una encuesta confidencial. Es anónima y voluntaria y sus resultados serán usados para mejorar la situación en todas las empresas que operan en Ecuador. Tiene seis secciones, todas son importantes.

***Obligatorio**

Sección 1: Código de ética

1. 1. ¿He sido informado sobre los objetivos del estudio y entiendo que los datos serán usados de manera confidencial y ética? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

2. 2. ¿He tenido oportunidad de preguntar sobre el estudio? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

3. 3. ¿Comprendo que no hay ningún riesgo involucrado para mí? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

4. 4. ¿He decidido voluntariamente participar en el estudio, sé que puedo salir de la encuesta cuando yo lo desee? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No



Información socio-demográfica

5. 1. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
 Hombre
 Otro

6. 2. Género *

Marca solo un óvalo.

- Femenino
 Masculino
 Otro

7. 3. Edad *

8. 4. ¿Según la actividad a la que se dedica, en qué tipo de empresa trabaja usted? *

Marca solo un óvalo.

- Construcción
 Servicio
 Industria
 Comercio
 Otro

9. 5. ¿En la empresa, usted pertenece al equipo de? *

Marca solo un óvalo.

- Dirección
 Administración
 Operario
 Otro

10. 6. ¿Cuántos años trabaja en la empresa? *

11. 7. ¿Con qué etnia se identifica? *

Marca solo un óvalo.

- Mestizo
 Indígena
 Montubia
 Afro
 Blanco

12. 8. ¿Tiene hijostas? ¿Cuántos? *

13. 9. ¿Su estado civil es? *

Marca solo un óvalo.

- Soltero/a
- Casado/a
- Separado/ a-divorciado/a
- Viudo/a
- Unión de hecho

14. 10. ¿Con quién vive? *

Marca solo un óvalo.

- Con mi pareja
- Sola/o
- Con familia
- Con amigos

15. 11. ¿A qué grupo social pertenece? *

Marca solo un óvalo.

- Alta
- Media Alta
- Media
- Media Bajo
- Baja



Vida
laboral

¿Cuántos días faltó a su trabajo en las últimas cuatro semanas? Anote la frecuencia en días

16. 1. Por estar enfermo/a o indispuesto/a

17. 2. Para atender su salud física o mental

18. 3. Para atender la salud o cuidado de otros familiares o personas allegadas

19. 4. Para atender temas personales, legales o financieros.

20. 5. Por desánimo

21. 6. No ha faltado, pero ha llegado tarde o se ha retrasado

22. En las últimas cuatro semanas (último mes de actividad regular)

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	1-5 días	6 a 10 días	Casi todos los días
¿Ha tenido dificultades para concentrarse en su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha trabajado más lento de lo usual?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se sintió cansado/a, agotado/a o exhausto/a mientras estaba en el trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha sentido poco interés o placer en hacer cosas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido problemas para relajarse?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

23. En las últimas cuatro semanas (Último mes de actividad regular)

Marca solo un óvalo por fila.

	Nunca	1-5 días	6 a 10 días	Casi todos los días
¿Se ha sentido con miedo, como si algo muy malo fuera a suceder?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido nervioso/a, ansioso/a o inquieto/a?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha sentido decaído/a, deprimido/a o sin esperanzas?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Mantenia preocupaciones personales ajenas al trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Cometió errores en sus tareas/funciones porque estaba preocupado/a o algo le afectaba?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha recibido regaños o amonestaciones de sus superiores por su desempeño?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido dificultades o discusiones con sus colegas por no cumplir con los trabajos asignados?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha tenido un rendimiento laboral muy por debajo de sus capacidades?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

24. Comparado su rendimiento anterior, considera que su desempeño: (Marque una sola opción)

Marca solo un óvalo.

- Ha empeorado mucho
- Ha empeorado un poco
- Se mantiene igual
- Ha mejorado un poco
- Ha mejorado mucho



Situaciones
de acoso
sexual

Las siguientes situaciones pueden haberle ocurrido en el marco de su trabajo, por parte de cualquier persona de su entorno laboral, conocido o no por usted, en espacios como: oficinas, talleres, auditorios, comedores, parqueaderos, comedores, baños, o cualquier otro lugar relacionado con las actividades laborales

25. 1. ¿Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de su entorno laboral?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

26. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/ Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

27. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
 Mujer
 Otro

28. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
 Comedor
 Pasillos
 Ascensores
 Salas de reunión
 Bodega
 Archivo
 Otro lugar

29. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

30. 2. ¿En las relaciones laborales, ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Antes, pero no en el último año
 En los últimos 12 meses (1-3 veces)
 En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
 En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

31. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

32. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

33. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todas las que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

34. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

35. 3. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho insistentemente invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

36. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

37. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

38. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

39. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

40. 4. ¿Alguien de su entorno laboral le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

41. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

42. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
 Mujer
 Otro

43. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
 Comedor
 Pasillos
 Ascensores
 Salas de reunión
 Bodega
 Archivo
 Otro lugar

44. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

45. 6. ¿Alguien de su entorno laboral le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenidos sexual ofensivo que le causan malestar?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
 Antes, pero no en el último año
 En los últimos 12 meses (1-3 veces)
 En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
 En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

46. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

47. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

48. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

49. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

50. 6. ¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de su entorno laboral le miraba insistentemente de manera morbosa?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

51. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

52. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

53. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

54. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

55. 7. ¿Alguien de su entorno laboral le hizo señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y/o ofendieron?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

56. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

57. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
 Mujer
 Otro

58. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
 Comedor
 Pasillos
 Ascensores
 Salas de reunión
 Bodega
 Archivo
 Otro lugar

59. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

60. 8. ¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de trabajo?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
 Antes, pero no en el último año
 En los últimos 12 meses (1-3 veces)
 En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
 En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

61. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

62. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

63. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

64. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

65. 9. ¿Ha sido molestado/a por alguien de su entorno laboral que le ha espiado en baños, camerinos o lugares similares sin su consentimiento?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

66. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

67. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

68. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

69. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

70. 10. ¿Alguien de su entorno laboral, para satisfacer su placer sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico, produciéndole incomodidad y malestar?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

71. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/ Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

72. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

73. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

74. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

75. 11. ¿Alguien de su entorno laboral ha intentado besarle o abrazarle contra su voluntad?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

76. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/ Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

77. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

78. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

79. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

80. 12. ¿Alguien de su entorno laboral le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmadas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

81. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

82. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

83. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

84. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

85. 13. ¿Alguien de su entorno laboral le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

86. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/ Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

87. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

88. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

89. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

90. 14. ¿Ha sentido que alguien de su entorno laboral le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4- 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

91. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

92. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

93. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

94. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

95. 15. ¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en su entorno laboral?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

96. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

97. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

98. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

99. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

100. 16. ¿Le ha ocurrido que alguien de su entorno laboral ha aprovechado situaciones supuestamente laborales (visitas al despacho, seminarios, capacitaciones, llamados a oficina, eventos), para forzar intimidad contra su voluntad?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

101. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

102. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

Hombre

Mujer

Otro

103. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

Oficina

Comedor

Pasillos

Ascensores

Salas de reunión

Bodega

Archivo

Otro lugar

104. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

105. 17. ¿Alguien de su entorno laboral le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?

Marca solo un óvalo.

Nunca

Antes, pero no en el último año

En los últimos 12 meses (1-3 veces)

En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)

En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

106. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

107. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

108. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

109. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

110. 18. ¿Alguien de su entorno laboral le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

111. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

112. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

113. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan:

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

114. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

115. 19. ¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de su entorno laboral con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?

Marca sólo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

116. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca sólo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

117. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca sólo un óvalo.

Hombre

Mujer

Otro

118. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todos los que correspondan.

Oficina

Comedor

Pasillos

Ascensores

Salas de reunión

Bodega

Archivo

Otro lugar

119. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

120. 20. ¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo por alguien de su entorno laboral a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?

Marca sólo un óvalo.

Nunca

Antes, pero no en el último año

En los últimos 12 meses (1-3 veces)

En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)

En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

121. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

122. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

123. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todas las que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

124. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

125. 21. ¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de su entorno laboral, para evitar que denuncie acoso sexual?

Marca solo un óvalo.

- Nunca
- Antes, pero no en el último año
- En los últimos 12 meses (1-3 veces)
- En los últimos 12 meses (4 - 10 veces)
- En los últimos 12 meses (+ 10 veces)

126. ¿Qué relación tenía con usted?

Marca solo un óvalo.

- Jefe/Jerárquico Superior
- Supervisor
- Colega/ Compañero
- Subordinado/a

127. ¿Cuál era el sexo de esta persona?

Marca solo un óvalo.

- Hombre
- Mujer
- Otro

128. ¿En qué lugar ocurrió?

Selecciona todas las que correspondan.

- Oficina
- Comedor
- Pasillos
- Ascensores
- Salas de reunión
- Bodega
- Archivo
- Otro lugar

129. En caso de ser su respuesta otro lugar, especifique ¿Cuál?

130. 22. De las situaciones anotadas, ¿cuál ha sido para usted la más grave, escriba el número y el por qué?

131. 24. ¿Ha conversado con alguien de confianza sobre lo que le ocurrió? ¿Sí, no, con quién?



Acciones institucionales

132. 1. ¿Su empresa cuenta con protocolos de atención en caso de violencia sexual, en el lugar de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

133. 2. ¿Conoce si en su empresa existe un departamento que pueda ayudar en caso de situaciones de acoso sexual? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

134. ¿Cuál departamento?

135. 3. ¿Conoce si la empresa cuenta con normas internas que protejan a las personas en su trabajo de las situaciones referidas en el cuestionario? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
 No

136. ¿Cuál norma?

137. 4. ¿Conoce si la empresa cuenta con procedimientos o rutas de apoyo para que los trabajadores que pasen por esos eventos sepan qué hacer y a dónde acudir por ayuda? *

Marca solo un óvalo.

- Sí
- No

138. ¿Cuál procedimiento o ruta de apoyo?

139. 5. ¿Considera que se debe denunciar a los/as causantes de estas situaciones? *

Marca solo un óvalo.

- Sí, siempre
- Solo en casos graves
- No, nunca

140. 6. En caso de Sí, ¿ante quién? Marque todas las que considere.

Selecciona todos los que correspondan.

- Autoridades de la empresa
- Policía
- Fiscalía
- Otro

141. 7. En caso de No, ¿Por qué?



Untitled Title

Cambios recientes en su vida

142. ¿En los últimos meses, ha tenido los siguientes cambios en su vida?

Marca solo un óvalo por fila.

	SÍ	No
¿Tiene temor de acudir a su lugar de trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha cambiado sus números de teléfono, direcciones de correo o ha cerrado sus redes sociales?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha cambiado los itinerarios y lugares que frecuentaba?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Se ha mudado o cambiado de lugar de trabajo, o de posición laboral?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha pensado en renunciar a su trabajo?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha renunciado temporalmente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siente que su vida social se ha visto limitada?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Siente que su vida sexual y/o afectiva se ha visto perturbada significativamente?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
¿Ha buscado apoyo psicológico?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Muchas gracias por sus respuestas, estamos seguros que ayudarán a reducir el acoso sexual en la empresa.



Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios