

upna

Universidad Pública de Navarra
Nafarroako Unibertsitate Publikoa

fec >>

school of economics
and business administration

facultad de ciencias
económicas y empresariales

ekonomia eta enpresa
zientzien fakultatea

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

**TRABAJO FIN DE GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y
DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**ANÁLISIS DEL ACOSO LABORAL EN PAÍSES
EUROPEOS**

Paula Mariñelarena Arrondo

Pamplona – Iruña, 15 del 12 de 2022

Dirección general

Andrea Ollo López

ÍNDICE:

1. Introducción
2. El acoso laboral
 1. Definición
 2. Tipos de acoso laboral
3. El acoso en países europeos
4. Determinantes del acoso
 1. Entorno masculinizado
 2. Empresa organizada y estructurada
 3. Género femenino de las trabajadoras de la empresa
5. Datos numéricos
 1. Base de datos
 2. Variables
 3. Metodología
6. Resultados
 1. Descriptivos
 2. Análisis bivariante
 3. Análisis multivariante
7. Conclusiones
8. Bibliografía
9. Anexo 1

RESUMEN

Dentro de las empresas cada vez son más frecuentes las situaciones de acoso y por ello vemos la necesidad de que quienes forman parte de ellas conozcan esta realidad y cuáles pueden ser los determinantes que llevan a su aparición, para así poder evitarlo. El objetivo de este trabajo es analizar los determinantes del acoso laboral. En concreto se va a analizar si el hecho de que el entorno sea masculinizado, el hecho de que una empresa tenga una buena estructura y esté consolidada y organizada, y que la persona que sufra el acoso sea una mujer inciden en la probabilidad de sufrir el acoso laboral, desglosado en tres tipos: violencia física, acoso sexual y bullying. Tras el uso de datos de varios países europeos el estudio muestra la relación entre el acoso sexual y el género femenino, de la violencia

física con las jefas femeninas y que aquellas empresas organizadas y estructuradas, tienen menor probabilidad de sufrir acoso laboral.

ABSTRACT

In companies, situations of harassment are becoming more and more frequent, which is why we see the need for those who are part of them to be aware of this reality and the determinants that lead to its appearance, in order to be able to prevent it. The aim of this work is to analyse the determinants of workplace bullying. Specifically, we are going to analyse whether the fact that the environment is masculinised, the fact that a company has a good structure and is consolidated and organised, and that the person who suffers harassment is a woman have an impact on the probability of suffering harassment at work, broken down into three types: Physical violence, sexual harassment and bullying. q After using data from several European countries the study shows the relationship between sexual harassment and female gender, of physical violence with female bosses and that those companies that are organised and structured, are less likely to suffer harassment at work.

PALABRAS CLAVE:

Acoso laboral, mobbing, violencia física, acoso sexual, bullying.

1. INTRODUCCIÓN

El acoso laboral tiene consecuencias muy diversas que tocan distintos ámbitos empresariales y hay que evitar su aparición. Por ejemplo puede afectar a la productividad de una empresa (UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.)), puesto que genera que haya trabajadores o trabajadoras que se desconcentren de sus puestos de trabajo porque están sufriendo daños físicos o psíquicos, también puede ser porque se cree un mal ambiente en el trabajo y los y las trabajadoras quieran dejar de ir a trabajar y lleguen incluso a ausentarse. Otro efecto empresarial del acoso laboral puede ser el incremento de trabajo acumulado (UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.)), por la ausencia o distracción de la víctima, que provoca que su trabajo se quede sin hacer y que haya de repartirse entre otros compañeros, a los cuales les puede provocar actitudes negativas, creciente insatisfacción, la obligación de hacer horas extraordinarias... A su vez puede suponer la salida de la víctima de la empresa o incluso

del acosador o acosadora (UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.)), generando así la nueva necesidad de contratación, de invertir fondos empresariales en formación a nuevos empleados/as, incluso costes por multas o despidos en caso de llegar a los tribunales. Asimismo puede traer consigo la pérdida de la buena imagen de la empresa (UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.)), reducción de ventas, destrucción interna de la cultura empresarial y de la unión que tenga entre sí el equipo de personas trabajadoras... entre otros hechos.

Por todo ello, estimo oportuno comparar la ocurrencia de este suceso en diferentes países europeos para analizar si existe algún factor determinante debido a las diferentes condiciones laborales y sociales de cada uno de ellos. En concreto vamos a estudiar los países: Bélgica, Finlandia, Irlanda y España. Para poder ofrecer una visión contrastada del concepto teórico vamos a testar las hipótesis que puedan ir apareciendo para así afirmar o descartar la dependencia o no de ciertos factores respecto del acoso laboral. Con todo ello finalmente, se extraerán unas conclusiones personales referidas a la frecuencia de aparición de este suceso, cuáles son sus determinantes, en qué territorios y cuándo se da más.

2. ACOSO LABORAL

2.1 Definición

El término acoso laboral tiene numerosas acepciones, como por ejemplo presión laboral tendenciosa, hostigamiento al trabajador, bullying al trabajador, bossing... El término inglés mobbing, otra de las formas de denominarla, viene de que Mob puede ser traducido en castellano como acoso. Konrad Lorenz (1963), etólogo, empleó esta palabra para denominar conductas de animales, concretamente ataques de un grupo de animales a uno solo. Después esta acepción pasó a usarse para referirse a comportamientos negativos de los niños/as entre ellos en contextos escolares. Heinz Leymann (1980), psicólogo, profesor universitario y a la vez psiquiatra, estableció su uso para términos empresariales y generó la primera definición. Según Leymann (1980) el acoso hace referencia a aquella situación donde una persona ejerce violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado a una o varias personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esta

persona acabe dejando su puesto de trabajo. Aquí fue cuando se perdió el carácter grupal que tenía originalmente la expresión.

El acoso laboral puede ser definido desde diferentes ámbitos debido a su multitudinaria afectación. Puede serlo desde un punto de vista psicológico, jurídico y obviamente, empresarial. Desde el punto de vista jurídico acudimos a la Sentencia del Tribunal Constitucional, de la Sala Primera, N° 56/2019 de 6 de mayo de 2019, la cual dejó una amplia definición de este concepto: “El concepto de acoso laboral surgió en la psicología para abordar conjuntamente desde el punto de vista terapéutico situaciones o conductas diversas de estrés laboral que tienen de común que, por su reiteración en el tiempo, su carácter degradante de las condiciones de trabajo o la hostilidad que conllevan, tienen por finalidad o como resultado atentar o poner en peligro la integridad personal del empleado. Cuando tales situaciones o conductas son propiciadas por quienes ocupan una posición superior en el organigrama empresarial, que es lo más frecuente, suele hablarse del acoso vertical descendiente o institucional. Los objetivos del acoso laboral pueden ser de lo más variado: Represaliar a un trabajador poco sumiso, marginarle para evitar que deje en evidencia a sus superiores, infundir miedo para promover el incremento de su productividad, o satisfacer la personalidad manipulativa u hostigadora del acosador (acoso perverso), entre otros. Dentro de las organizaciones privadas el acoso laboral responde muchas veces al fin o resultado de que el trabajador hostigado abandone voluntariamente, ahorrando a la empresa la indemnización de despido improcedente...”. Por lo tanto, estamos hablando, al referirnos a este tipo de acoso, a aquellas situaciones que son de poca relevancia si se observan de manera individual, pero que si se contextualizan y se añade el ánimo o voluntad de mermar al trabajador o trabajadora o viceversa, sí puede llevar a tener la consideración de acoso laboral, actuación recogida en el Código Penal español, concretamente en el artículo 173.1.

Acudimos a la rama empresarial. Desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social, concretamente, por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, se recoge que la violencia en el trabajo cuando “El personal de un centro de trabajo sufre abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica).” Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre el trabajador o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, etc.), producidas entre trabajadores/as de la misma empresa, entre

trabajadores/as de distintas empresas que presten servicios en un mismo centro de trabajo, entre trabajadores/as y empresarios/as, entre un usuario o cliente y el trabajador/a que le presta el servicio o incluso una persona totalmente ajena a la relación laboral y el trabajador/a, siempre que este último esté desarrollando su jornada laboral en el momento de producirse el acoso.

Desde el campo técnico de Prevención de Riesgos Laborales, se define como la “Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud” (UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.)).

Cuando el acoso laboral es un conjunto de malas prácticas llevadas a cabo por los compañeros/as o superiores hacia un trabajador/as puede acarrear distintas consecuencias a nivel organizacional, entre ellas la reducción de la productividad del trabajador/a acosado, que se dé lugar a una transformación de problemas laborales en personales y repercute en su vida no profesional, sino personal, que se incremente el miedo entre el resto de compañeros y compañeras, que no se consigan los objetivos fijados por la empresa, un incremento en la rotación o absentismo, intentos de abandono de la organización, falta de innovación o aportación de ideas...

Está incurso en el ámbito de la salud ocupacional y en los factores psicosociales del trabajo. Además de afectar de manera negativa a los trabajadores/as, también lo hace a la empresa y por ello es un fenómeno de gran importancia que los directores o directoras de las organizaciones deben evitar, ya sea para lograr un cuidado de sus empleados y empleadas y para mantener un buen ambiente en el trabajo.

La psicóloga francesa, Marie-France Hirigoyen (1999), define el acoso laboral comenzando por denominarlo acoso moral laboral, “Toda conducta abusiva (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetitividad o sistematización contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”.

Piñuel y Zabalza (2002), psicólogo, escritor y profesor de la Universidad de Alcalá, considera que la violencia psicológica es “El deliberado y continuado maltrato moral y verbal que recibe un trabajador, hasta entonces válido, adecuado, o incluso excelente en su desempeño, por parte de uno o varios compañeros de trabajo (incluido muy frecuentemente el propio jefe), que buscan con ello desestabilizarlo y minarlo

emocionalmente con vistas a deteriorar y hacer disminuir su capacidad laboral o empleabilidad y poder eliminarlo así más fácilmente del lugar y del trabajo que ocupa en la organización”.

Como vemos la definición del acoso laboral ha ido variando conforme pasaban los años, como podemos ver en la Tabla 1, y todavía no se ha llegado a una definición clara y consensuada... Se partió de una idea basada únicamente en la violencia física, y actualmente son consideradas tanto la violencia física y la psíquica o incluso otras conductas que no sean violentas, pero que estén tipificadas en el Código Penal como antijurídicas. Además, antes se requería un total de 6 meses para su denominación, actualmente no hay siquiera plazo determinado, siempre que sea continuada en el tiempo, o repetitiva, como dice Marie-France (1999). Con el concepto de Heinz Leymann (1980) vemos que la consecuencia principal era el abandono voluntario del trabajo, pero actualmente esa consecuencia no se consigue tan rápido, actualmente la víctima continúa en la empresa, transformando los daños a un ámbito más allá del profesional, al personal. Pero pese a que no ocurra con facilidad el abandono, sigue siendo la finalidad de la realización de estas conductas.

Tabla 1: Evolución del concepto de acoso

	Heinz Leymann	Concepto actual
Concepto	Violencia física	Ataque considerado una conducta antijurídica
Reiteración en el tiempo	Al menos una vez por semana durante 6 meses	Actuaciones continuadas que atenten contra la dignidad de la víctima
Finalidad	Eliminar la comunicación, destruir la reputación y perturbar el ejercicio de las tareas de la víctima	Autoeliminación laboral
Consecuencia principal	Abandono voluntario de la organización	Efectos sobre la salud de la víctima

Fuente: de Miguel Barrado y Prieto Ballester. (2016)

Las características definitorias del concepto son: en primer lugar, la variedad de comportamientos hostiles intencionales, tanto físicos, psíquicos, verbales... Pero siempre con ánimo de causar daños físicos o psicológicos, además de cualquier otra finalidad. En segundo lugar, el comportamiento persistente, sistemático y reiterado en el tiempo. En tercer lugar, la producción del daño ha de ser en dirección vertical, tanto ascendente como descendente u horizontal. Y en último lugar, el elemento decisivo, la conducta directamente vinculada con el trabajo. Ello lleva a diferenciarlo de figuras como el síndrome de estar quemado (burnout), o mobbing subjetivo o falso, donde las percepciones personales del trabajador/a no se corresponden con los datos objetivos y

subjetivos de su actividad laboral por ausencia de los elementos determinantes para denominar a esta figura.

Uno de los factores que nos llevan a analizar el acoso laboral es la vulneración que existe de los principios jurídicos y derechos fundamentales garantizados en la Constitución española, norma suprema del ordenamiento jurídico. Entre ellos se recogen el principio de igualdad de trato y no discriminación, como ejemplo más claro, precisamente recogidos en el art. 14 de la mencionada ley. También la dignidad de la persona, libertad personal, su integridad física y moral, la intimidad, el honor, la salud laboral y la higiene en el trabajo, recogidos en la misma y vulnerados durante una situación de acoso laboral.

Tal y como se menciona en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2.e), los y las trabajadoras tienen derecho “Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo”.

En 2007 entró en vigor el Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo, lo cual se llevó a cabo para fomentar el conocimiento y comprensión de las situaciones de acoso y violencia en estos ámbitos y para proporcionar un plan de actuación para delimitar las situaciones y saber cómo hay que actuar en caso de que ocurriesen. Con la posterior creación en España de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, donde se regulan cuestiones para lograr la plena igualdad entre ambos géneros en todos los aspectos de la vida, incluyendo así el laboral en su art. 3.

Siendo todo ello un precedente sin ninguna duda para que el pasado 21 de junio de 2019 en Ginebra se ratificase el Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, convenio ratificado por las Cortes Generales españolas, el pasado 16 de junio de 2022. En el cual se habla de violencia y acoso de la siguiente manera: “Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.”

A modo de resumen vemos que con el paso del tiempo esta cuestión ha ido ganando terreno respecto de la regulación legal, es decir, ha ido incluyéndose cada vez

más en más leyes e incluso se ha logrado crear regulación concreta en lo referido a esta materia. Dando así la importancia que requiere esta situación y el soporte legal para poder atribuir consecuencias legales.

2.2 Tipos de acoso laboral

Otro de los aspectos a mencionar respecto de esta situación analizada son aquellos tipos y subtipos que existen. Las conductas de acoso laboral pueden ser distinguidas por el grado de afectación, por su visibilidad, por quién las origina, por quién las recibe, por si se comete mediante acciones u omisiones, por si hay daño físico o no... Lo cual lleva a hacernos ver que es un fenómeno muy extenso que puede incluir múltiples formas y variantes, por ello puede ser que dos personas estén sufriendo acoso laboral sin tener que ser necesariamente ejercido o recibido de la misma manera.

Podemos comenzar este análisis preguntándonos qué tipo de relación laboral existe entre víctima y acosador. Podría ser externa y ser una relación laboral nula, en la cual la persona que ejerce la violencia y quien la recibe no tienen siquiera relación laboral. Como puede ser un robo sufrido durante la jornada laboral, una actuación violenta por alguien que no es cliente... Existe también la externa pero donde la relación laboral si es existente, donde aquí al menos el contacto entre ambos es para una situación profesional pese a que las dos partes no son miembros de la empresa. Y en último lugar, la interna, que esta es entre dos personas de la misma organización.

El acoso interno puede verse en función de la posición que ocupe quien ejerce la acción, es decir, en función de la categoría profesional del acosador (Unión Sindical de Madrid Región de CCOO, 2002). Puede ser en primer lugar descendente, es decir, que el acosador/a sea el jefe/a en la relación laboral. Hay generalmente un pensamiento social de que este es tipo predominante, pero varía en función de qué estudio sea observado. Leyman (1980) establece que ocurre en un 47% de las ocasiones, Piñuel y Zabala (2002) en un 43% y sin embargo, un informe que realizó Randstad (2003) lo sitúa en un 75% de las ocasiones. En este tipo es frecuente que el jefe o jefa tenga algún tipo de envidia o miedo a que se le quite el puesto y por ello actúe en contra de esta persona para hacerle daño, procurar su salida de la organización, crear situaciones irascibles para que la víctima entable conflictos y parezca el/la culpable...

En segundo lugar podemos ver el tipo ascendente, el contrario al descendiente. Originado por el propio trabajador/a al jefe/a o persona de rango superior jerárquicamente hablando. Este tipo sin embargo tiene unas cifras menores de aparición, Leyman (1980)

lo establece en un 9%, Piñuel y Zabala (2002) en un 2,5% y el Informe Randstad (2003) en un 5%. Aquí el suceso se suele ocasionar cuando el jefe/a de manera posterior a la formación del equipo de trabajo, cuando el trabajador/a comienza a poner en duda sin respeto las actuaciones u órdenes del superior/a o por envidia del trabajador/a que ha conseguido un ascenso, sin que haya sido él o ella, la persona elegida.

También nos podemos encontrar con el horizontal, el cual requiere que sea ejercido entre personas del mismo rango jerárquicamente hablando, ya sean dos trabajadores/as, o dos jefes/as. No es necesario que ocupen el mismo puesto, pero sí el mismo nivel de dirección.

Y jerárquicamente, el último de los tipos es el mixto, es decir, donde hay una mezcla de acosadores/as en torno a rangos piramidales. Un ejemplo puede ser un trabajador/a que sufre acoso de su compañero/a de línea y de su superior jerárquico, ya que cada una de las personas que ejercen el acoso sobre la víctima poseen diferentes categorías.

Además, el interno también puede observarse en función del objetivo que tenga en mente el acosador/a, vemos que pueden existir el acoso estratégico, el de gestión, el perverso y finalmente el disciplinario (García-Allen, J. (2022, 7 octubre). El estratégico pone nombre al acoso que se lleva a cabo cuando lo que se quiere conseguir es el abandono del puesto sin ningún tipo de remuneración por parte de la empresa. La típica situación donde la empresa se quiere deshacer del trabajador/a, pero no quiere efectuar un despido improcedente, es decir, que no tiene ningún tipo de causa ETOP (Económicas, Técnicas, Organizativas o Productivas) con la que justificar el despido, pero no quiere tampoco financiar la correspondiente indemnización que acarrea este supuesto.

El de gestión se basa en presionar al empleado/a para procurar unos mejores resultados empresariales. Ya sea porque el trabajador/a está por debajo del umbral de trabajo esperado, o porque se necesita todavía más trabajo del que ofrece para satisfacer algún objetivo que haya marcado la organización o el jefe/a. Esto se hace mediante el miedo y genera la connotación negativa del acoso. Se da porque el directivo/a no tiene las suficientes habilidades o la conexión necesaria para tratar a sus subordinados/as.

Perverso es el que busca el maltrato intencionado al acosado/a. Generalmente en este tipo se busca que primero haya una confianza y después una humillación, aislamiento, represión... Con la que herir a la víctima.

Y el disciplinario es aquél que consigue que la víctima crea que es culpa suya la situación que molesta a la persona acosadora mediante actuaciones con falta de nitidez, que no muestran un claro ejemplo de malos tratos.

Después de unas cuantas líneas sobre el acoso, vemos que es la parte contraria a todo aquello que tenga que ver con un ambiente favorable, sano y que proporcione a los trabajadores y las trabajadoras la necesidad de sentirse cómodos e identificarse con la cultura empresarial.

Como muestran artículos como el de Prieto-Orzanco (2005), existe un efecto negativo sobre la vida tanto personal como laboral de la persona que haya sido víctima de mobbing, de manera perdurable. Esta situación puede crear altos niveles de estrés, enfermedades físicas, baja satisfacción laboral, pérdida de la motivación laboral...

Tras la mención de unos cuantos tipos de acoso laboral, podríamos seguir con la distinción en función de si la recuperación es inminente, si ni siquiera se llega a recuperar, si se tienen en cuenta o no las circunstancias personales de la víctima, también teniendo en cuenta si participan o no compañeros de trabajo en la realización... y muchos otros factores que cómo decíamos antes afectan a su producción y establecen una dificultad enorme para detallar y delimitar estas conductas.

3. EL ACOSO EN PAÍSES EUROPEOS

Debido a la globalización, los países han ido asemejando sus culturas, sus formas de vivir, de trabajar, de actuar... Antiguamente cada país llevaba una gestión autónoma y propia de sus asuntos legales, pero tras la creación de la Unión Europea, todos aquellos territorios que la integran están sujetos a una normativa común. Esta también afecta al ámbito laboral. Al comienzo de la Comunidad Económica Europea (CEE) el objetivo era la integración de un mercado común, pero año tras año, se ha ido evolucionando y ahora la soberanía de los Estados es cada vez menor en favor de la Unión Europea (UE), es decir, estos le han ido cediendo competencias y cada vez tienen menos poder autónomo.

Hay un sector de la doctrina que afirma que la UE tiene la competencia de la defensa de los bienes comunitarios y dentro de esta figura tan amplia se contempla el derecho del trabajo, la salud y seguridad, además del principio de igualdad de trato que engloban la prohibición de discriminación, la prohibición de sufrir acoso en el lugar de trabajo... La Comisión en 1996 enlazó ambos objetivos, tanto la defensa de los bienes comunitarios como la consecución de un mercado común cuando analizó las consecuencias económicas del acoso laboral. “Los problemas de acoso en el trabajo suponen un obstáculo para la productividad de la Unión Europea”.

La primera norma que regula este fenómeno fue la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo. Más tarde llegó la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. También es interesante en este campo la Recomendación 92/131/CEE de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, la cual es precedente de la Comunicación de la Comisión de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo. Y todo ello culminó con la Resolución del Parlamento Europeo de 20 de septiembre de 2001, sobre acoso moral en el lugar de trabajo. A raíz de esta resolución los órganos europeos comenzaron a involucrarse en la lucha contra el acoso laboral y surgieron numerosas comunicaciones, dictámenes... con los que obligar a los Estados Miembros en el uso de su soberanía adopten las medidas que consideren necesarias para frenar su práctica.

Es destacable a nivel internacional, el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el cual fue incluido en la legislación española mediante el instrumento de adhesión incluido en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el pasado 16 de junio de 2022, que entrará en vigor el día 25 de mayo de 2023 y a la Recomendación 206 que es la figura que lo complementa. En el ámbito de la Unión Europea hay que mencionar la Resolución del Parlamento Europeo de fecha de 16 de julio de 2001.

4. DETERMINANTES DEL ACOSO

Escartín-Solanelles (2010) mencionó, con toda la razón, que por la gran ambigüedad que suscita este fenómeno, lo más importante es identificar los criterios o indicadores centrales del acoso, ya que el hostigamiento laboral es un factor a nivel mundial que tiene una tendencia de crecimiento y es necesario conocerlo en profundidad para poder frenar su desarrollo. En el año 2020 en España, el Instituto Nacional de Estadística (INE) realizó su Encuesta de Población Activa (EPA), concretamente en el Módulo sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo se encuentra la tabla donde se recogen los porcentajes de ocupados expuestos a efectos

adversos para su bienestar mental, según el factor con mayor efecto negativo, por sexo y grupo de edad.

Tabla 2: Resultados de la Encuesta de Población Activa sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo.

Sexo y edad	Presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo	Violencia o amenaza de violencia	Acoso o intimidación	Mala comunicación o cooperación dentro de la organización
Ambos sexos	24,40	1,19	0,67	2,87
18-24	13,59	0,77	0,27	1,56
25-34	22,58	0,97	0,45	2,74
35-44	26,96	1,17	0,72	3,02
45-54	25,24	1,34	0,73	3,18
55 y más	23,48	1,32	0,82	2,57
Hombres	24,31	1,37	0,56	2,87
18-24	12,99	0,59	0,26	1,95
25-34	21,95	1,09	0,21	2,55
35-44	26,96	1,39	0,63	3,18
45-54	25,31	1,57	0,71	2,99
55 y más	23,69	1,46	0,65	2,72
Mujeres	24,51	0,99	0,80	2,88
18-24	14,35	1,01	0,28	1,07
25-34	23,28	0,83	0,72	2,96
35-44	26,95	0,93	0,83	2,83
45-54	25,25	1,05	0,76	3,40
55 y más	23,21	1,15	1,03	2,38

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2020)

Aquí podemos ver que, del total de la población, el 24,40% ha recibido presiones de tiempo o sobrecarga de trabajo, un 1,19% ha sido víctima de violencia o amenaza de violencia, un 0,67% ha sufrido acoso o intimidación y un 2,57% ha sido víctima de malas comunicaciones o cooperaciones dentro de la organización.

El género más afectado a la hora de sufrir presiones, sobrecargas (24,51% > 24,31%) o acoso (0,80% > 0,67%) el femenino, pero para la violencia o amenaza de violencia, quienes más lo sufren son los hombres (1,37% > 0,99%) y para las malas comunicaciones, también las mujeres (2,87% < 2,88%)

Y al analizarlo por grupos edad, quienes más reciben presiones son las personas de entre 35-44 años, quienes más violencia o amenazas de violencia sufren son las de 45-54 años y al hablar del acoso, en el género masculino, las personas con 55 años o más, y de las mujeres el rango entre 45-54 años.

Einarsen (2000) trata de explicar los determinantes del acoso desde tres perspectivas, la primera, en función de la personalidad, tanto de las víctimas, como de los acosadores/as. En segundo lugar, en función de las características inherentes a las

relaciones interpersonales. Y finalmente, basándose en características del propio entorno laboral y social que exista en la empresa.

Respecto de la personalidad, se atribuye a las víctimas como personas paranoicas, rígidas, compulsivas, con falta de competencias sociales, neuróticas, personas inestables emocionalmente hablando, propensas a sufrir ansiedad y depresión. Y sin embargo, a los acosadores/as se les establece como personas excesivamente controladoras, celosos, con ansia de poder, también con problemas sociales, con demasiada autoestima, perfeccionistas, arrogantes, narcisistas... Pero también están quienes apoyan que la persona acosadora es quien lo realiza para proteger su autoestima inestable y conseguir que sus inseguridades no salgan a la luz.

Cuando mencionamos las características inherentes a las relaciones humanas, estamos haciendo referencia a un concepto antropológico normal desde un punto de vista social. Es decir, que siempre se ha tratado de comparar a los grupos sociales, étnicos y raciales para la evaluación entre uno mismo y los demás, para ver quién ocupa el primer puesto dentro de una jerarquía.

Y finalmente, analizamos la tercera cuestión que propone Einarsen (2000), todo lo relativo a los factores organizacionales. Se ha demostrado que el acoso es más frecuente en las organizaciones grandes y burocráticas (Thylefors, 1987), factor que aprovecha el acosador/a para pasar desapercibido. También se ha demostrado que conflictos de rol, bajo control sobre las tareas, altas demandas laborales, gran cantidad de estrés, sobrecarga de trabajo, imposibilidad de expresar opiniones pueden conducir a la aparición del acoso laboral (Vartia, 1996). Además, es más frecuente allá donde los trabajadores/as no están a gusto dentro del clima social y la comunicación interna. (Einarsen et al., 1994; Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Morante y Rodríguez, Garrosa Hernández, 2004). Los acosadores/as tenderán a surgir más en aquellas empresas donde no se produzca un castigo inmediato sobre tales conductas.

Moreno-Jiménez, Rodríguez Muñoz, Morante y Rodríguez y Garrosa Hernández, (2005) 4 profesores de la Universidad Autónoma de Madrid llevaron a cabo otro estudio exploratorio para examinar los antecedentes organizacionales que llevan a la producción de un acoso psicológico en el trabajo. Entrevistaron a 103 personas, trabajadoras y trabajadores del Sector de Transportes y Comunicaciones de la Comunidad de Madrid, donde el 50,5% eran mujeres con una edad media de 34 años. Su tasa de respuesta fue un 31,21%. Realizaron un cuestionario con dos secciones, las variables sociodemográficas y laborales por un lado, y por el otro las formas de acoso y factores organizacionales. Los

resultados de este estudio indican que el contrato, la política organizacional y la información y actuaciones ante el acoso reducen significativamente la aparición del acoso psicológico.

Con todo ello, resulta evidente que el hostigamiento laboral proviene de diferentes causas y es muy complejo de analizar por la multicausalidad que posee. Así pues, quiero establecer de antemano que es difícil redactar una lista donde aparezcan todas ellas, ya que incluso hay veces que ni se tienen testimonios de acoso porque la víctima nunca llega a denunciar el suceso.

4.1 Entorno masculinizado

La aparición de conflictos es algo que entra dentro de la normalidad cuando hay una interrelación de personas tan grande como ocurre en una empresa, ya que es un lugar donde conviven muchas personas durante muchas horas al día, muchos días de la semana... Pero la aparición de conflictos como el acoso laboral requiere que no se resuelva con el paso del tiempo, que se mantenga y siga vivo. Esto puede ocurrir por diversos y variados factores, desde que el conflicto comience únicamente entre dos personas, y se pase a varias de ellas, por el hecho de generar un sentimiento de culpa o rechazo social por el resto de compañeros/as. O que continúe entre dos personas por indefensión de la víctima, por no denunciarlo por falta de pruebas o por su dificultad, por carencias del sistema judicial, o por el hecho de que el hostigador/a rechace totalmente la presencia de la víctima y le moleste su pura apariencia. A raíz de aquí, comienzan las actuaciones para ponerle fin, a modo de atajar con el problema, o de esquivarlo. Se puede cortar el problema cuando intervengan los/las superiores jerárquicos con algún tipo de actuación o por valentía de la víctima al denunciar lo que está ocurriendo. Y si no, la víctima comenzará con actuaciones que le lleven a alejarse de su centro de trabajo, ya sea de forma voluntaria, mediante el absentismo o de manera obligada, como por ejemplo, por bajas laborales porque el acoso ha trascendido a su salud personal. Finalmente la víctima acaba con consecuencias severas tanto físicas, como psíquicas o sociales por este fenómeno y la empresa con un rendimiento menor de los trabajadores por empeorar el clima social.

Como consecuencia del estudio de Fitzgerald, Gelfand, y Drasgow, (1995), descubrimos el concepto de contexto de género de trabajo, donde afirman que son todos aquellos factores que establecen la naturaleza del género del grupo de trabajo. Gruber (1992) concluyó que los trabajos y ocupaciones más masculinos, donde los puestos o

industrias donde la participación es poco usual o infravalorada están más asociadas a incidentes de acoso sexual. De igual forma, Gutek y Morash (1982) vieron que en los entornos masculinizados las mujeres pueden ser vistas como objetivos de acoso sexual y encontrar una menor protección frente a quienes les acosan. Wright (2002) consolidó esta teoría al mencionar que el acoso puede ser un mecanismo de control sobre las mujeres, ya que en el supuesto de que se trate de una organización donde se tarda en reaccionar frente al acoso, habrá una menor denuncia por parte de las víctimas por miedo a sentirse juzgadas por mentir o inventarse la situación. Además, en este tipo de empresas, los estudios de género afirman que las mujeres tienen el famoso techo de cristal que les impide ocupar puestos directivos para poder remendar estas situaciones y avanzar hacia un entorno más igualitario.

Por ello, la primera hipótesis que se sugiere contrastar es la de que en aquellas organizaciones donde hay un entorno masculinizado hay mayor probabilidad de sufrir acoso laboral. Pero la vamos a estudiar de manera opuesta, es decir, analizando qué ocurre cuando es una mujer la que tiene el mando de la empresa.

H1: Cuanto menos masculinizado sea el entorno laboral, menor será la probabilidad de sufrir acoso laboral.

4.2 Empresa organizada y estructurada

En relación con lo mencionado en los párrafos anteriores, conviene presentar las teorías sobre la organización, planificación y estructuración de la empresa en relación con el acoso laboral. Las víctimas de acoso laboral serán menores siempre y cuando haya una aversión por parte de la empresa en la que se ejecuten las conductas. Cuando haya una baja tolerancia respecto de los comportamientos abusivos, las personas acosadoras serán más reacias a actuar y por lo tanto la tasa de acoso se verá reducida. Pero si las normas están poco claras, no hay una sanción estipulada, hay situaciones frecuentes de desigualdad entre trabajadores/as, hay lentitud a la hora de actuar será más común la aparición de este supuesto.

Ryan y Wessel (2012) declararon que una de las medidas que pueden frenar el acoso es la protección por parte de los compañeros. Cuando haya unas relaciones forjadas y fuertes basadas en el apoyo y respeto entre compañeros/as será más difícil que aparezca el acoso entre estas personas y además, en caso de su aparición, la víctima tendrá un sentimiento de acompañamiento y ayuda donde no se sentirá solo/a en el procedimiento y tendrá mayor valentía para poner freno a la situación acosante.

De idéntica manera a esta línea, Adams-Roy y Barling (1998) concluyeron que siempre que haya una justicia procesal percibida como suficiente, habrá un mayor número de demandas interpuestas para impedir la continuación del acoso.

Cada empresa decidirá si quiere establecer o no sus respectivos protocolos o procedimientos de actuación. En España la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fijó la necesidad de que las empresas tengan que promover condiciones de igualdad de sexos, además de los procedimientos específicos para la prevención de acoso y establecer un protocolo a seguir con las quejas y reclamaciones que hayan sido interpuestas respecto de este fenómeno. Pero esta ley tiene un vacío legal al que se ciñen ciertas organizaciones y es que no establece claramente qué empresas tienen el contenido de obligado cumplimiento.

Por no olvidar que una vigilancia, supervisión o control de las acciones de los empleados/as por los directivos/as puede ser un mecanismo esencial para su detección e interrupción.

Así pues, establecemos como segunda hipótesis a testar el hecho de que cuanto más organizada y estructurada esté una empresa, menor probabilidad de acoso habrá dentro de ella.

H2: Cuanto más organizada y estructurada sea una empresa, habrá menor probabilidad de acoso laboral.

4.3 Género femenino de las trabajadoras de la empresa

Mental Health Europe (2009), una ONG europea sin ánimo de lucro, comprometida con la promoción de la salud mental, el bienestar, la prevención de los trastornos mentales, la promoción de la inclusión social y la protección de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental, de sus familiares y cuidadores, en apoyo de la Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad - Programa Daphne publicaron “Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello!” para “identificar el acoso sexual, dónde acudir para obtener ayuda y saber cómo protegerse de los daños psicológicos”.

Las mujeres ostentan cargos profesionales denominados de alto riesgo como pueden ser la enseñanza, la enfermería, la atención al público en tiendas, restaurantes, hoteles... que están peor remunerados que aquellos que tienen una connotación masculina como pueden ser los cargos directivos de las empresas, los cargos públicos, las profesiones relacionadas con la fuerza física... Esto crea una situación de desigualdad

que puede contribuir a la aparición del acoso por sentirse la persona dominante que tiene un mayor reconocimiento y prioridad sobre la otra persona.

Cabe recordar que las normas sociales y culturales tienen una tendencia evolutiva hacia una igualdad plena de géneros, pero todavía la balanza no está equilibrada, con lo cual, los puestos de trabajo precarios, los salarios inferiores, las condiciones desfavorables siguen siendo una realidad que ayuda a la aparición de situaciones de superioridad y comportamientos autoritarios que pueden crear un entorno degradante y ofensivo para las mujeres.

MacKinnon (1979) afirmó que el acoso sexual es producto del poder desde un punto de vista cultural y legitimado y de las diferencias de este poder entre hombres y mujeres. Por otro lado, el modelo feminista de dominio afirma que el origen de la situación de acoso está situada en la sociedad patriarcal, basado en que el hombre tiene predominio, autoridad, ventajas sobre la mujer, estableciéndose entre ellos una relación de subordinación y dependencia. El acoso es un mecanismo para afianzar el poder y dominio sobre las mujeres.

Por consiguiente, la tercera y última hipótesis del estudio va a ser que las mujeres tienen una mayor probabilidad de sufrir acoso por su género que los hombres.

H3: Las mujeres tienen más probabilidades de sufrir acoso que los hombres.

5. DATOS NUMÉRICOS

5.1 Base de datos

Para desarrollar el trabajo, de aquí en adelante, me voy a ayudar de una encuesta que realizó Eurofound, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo en 2015, la cual se dedica a ofrecer datos basados en la investigación para el desarrollo de políticas sociales, laborales y empleo. Tal y cómo ellos mencionan en su página web, es “La agencia tripartita de la UE que imparte conocimientos para ayudar al desarrollo de mejores políticas sociales, de empleo y de trabajo”. Este cuestionario se llama: 6th Working Conditions Survey. El contenido de la misma proporciona una visión global de la situación laboral real de hombres y mujeres de diferentes países, grupos de edad, sectores y trabajos. En ella se entrevistaron a 44.000 trabajadores y trabajadoras de 35 países. De ellos 28 son de la Unión Europea, incluyendo al ahora exento de la condición de miembro, Reino Unido, también Albania, la antigua República Yugoslava de Macedonia, Montenegro, Serbia y Turquía, como países candidatos a la adhesión, y finalmente Suiza y Noruega.

Los objetivos de esta encuesta son evaluar y cuantificar las condiciones de trabajo tanto de los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia, analizar las relaciones entre aspectos de las condiciones de trabajo, identificar grupos de riesgo, el motivo de preocupación y observar, en caso de que los haya habido, los avances respecto a estos grupos minoritarios. También supervisar las tendencias por indicadores homogéneos y crear políticas europeas de trabajo y empleo.

Con el paso de los años se han ido introduciendo realidades a las preguntas de este cuestionario, entre otras, la más importante de las últimas revisiones ha sido la perspectiva de género.

5.2 Variables

Con respecto al estudio nos vamos a fijar como variable dependiente el acoso laboral. En la encuesta, en línea con la parte teórica del trabajo, el acoso laboral se puede medir a través de tres variables, (1) la violencia física, (2) el acoso sexual y (3) el bullying o acoso generalizado.

Para su operacionalización, todas las variables han sido convertidas a variables dummy, aquellas que toman valor 1 si ha ocurrido y 0 en caso de que no, puesto que son dicotómicas y solamente está la posibilidad de sí o no. En consecuencia, la variable violencia hace referencia a la violencia física, y si obtiene el valor 1 significa que la persona entrevistada sufrió violencia física, a diferencia de la otra persona que marcó un 0, que no la sufrió. Y de igual modo con las variables acoso sexual que hace referencia al acoso sexual y bullying al acoso generalizado.

También se ha llevado a cabo una recodificación para las variables independientes. Para medir el entorno masculinizado vamos a usar la variable referente al género del superior jerárquico, jefa femenina. Esta recoge si el jefe/a inmediatamente superior tiene género femenino o no. Se obtuvo preguntando en la pregunta 62 ¿Es tu jefe inmediato un hombre o una mujer? Tenían para responder los valores 1 cuando era hombre, 2 cuando era mujer y 7, 8 y 9 cuando no querían responder. Tras la recodificación de la variable, ahora toma valor 0 cuando el jefe es un hombre y 1 cuando es mujer. Esta variable es la utilizada para medir la primera hipótesis.

Posteriormente, la variable Respeto, mide el hecho de que el jefe/a inmediatamente anterior a la persona encuestada tiene o no comportamientos que fomentan y apoyan su desarrollo profesional. Esta pregunta se realizó en el cuestionario de la siguiente manera: ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con la siguiente

afirmación? Tu jefe inmediato fomenta y apoya tu desarrollo. Las puestas están medidas en una escala Likert de 5 puntos donde el 1 indica si está muy de acuerdo, el 2 si tiende a estar de acuerdo, el 3 si no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4 si tiende a estar en desacuerdo y el 5 si está muy en desacuerdo. Y a partir de ello, hemos recodificado la variable a una dummy, de forma que cuando están muy de acuerdo y si se tiende a estar de acuerdo se ha tomado un valor 1 y, el valor 0 para los otros tres valores, mostrando así que el jefe inmediato fomenta o no su desarrollo. Esta variables es la utilizada para contrastar la segunda hipótesis.

La variable mujer, que hace referencia al género de la persona encuestada, es decir, si es mujer o hombre, la cual empleamos para contrastar la tercera hipótesis. Para medir esta variable se ha utilizado del cuestionario la pregunta sobre el género del encuestado/a y se ha recodificado, de tal forma que la variable toma el valor 1 cuando es mujer y 0 en caso de ser hombre. Esta será la variable usada para testar la tercera hipótesis planteada en el trabajo.

Como variables de control vamos a usar, en primer lugar, el país, que sirve para indicar el país de la persona encuestada, que puede ser Bélgica, Finlandia, Irlanda o España, como se precisó anteriormente para añadir información al estudio en función de la localización de las personas encuestadas y así poder subdividir los resultados. El cual en la encuesta se recoge como una lista larga de todos los países entrevistados y ahí tenían para seleccionar el país al que pertenecen identificado con un número. Que tras la recodificación han quedado todos los resultados de quienes pertenecen al país con un valor 1, y con un 0 de quienes no en función de cada país.

La siguiente variable de control es la edad, una variable continua que hemos dividido en 3 rangos de edad para poder tratar con mayor facilidad los datos. El primer rango recoge a las personas de menos de 35 años, el segundo a las de 35 a 49 años y el último a las de 50 años o más. De esta forma la variable edad sí queda redactada de forma que se está o no se está en un grupo de edad u otro en función de la que se tenga. Esta también ha sido incluida en el análisis para añadir más información sobre la diversificación del acoso laboral en función de su edad, para poder examinar si influyen las diferencias generacionales.

5.3 Metodología

El objetivo de este análisis es conocer qué variables están más relacionadas con el acoso llevado a cabo en el puesto de trabajo. Para ello se ha realizado un análisis

bivariante con el programa IBM SPSS Statistics comparando las variables por pares mediante estadísticos descriptivos y posteriormente para entrar en un estudio más profundo hemos llevado a cabo un análisis de regresión logística o multinomial binaria puesto que explica la probabilidad de que ocurra la variable dependiente en función de la independiente, el coeficiente representa el peso relativo que tiene cada variable respecto de la dependiente. Además, tiene como ventaja que no hacen falta supuestos de normalidad multivariante y homocedasticidad ni las variables examinadas han de ser de algún tipo en concreto.

6. RESULTADOS

6.1 Descriptivos

En primer lugar vamos a detallar el análisis estadístico descriptivo a modo de información, mediante tablas cruzadas, recogido en las tablas 3, 4 y 5 del presente texto y las tablas del 1 a la 15 del Anexo 1. Como en el trabajo se propone realizar un estudio del acoso laboral en Europa, comenzaremos por analizar los tipos de acoso laboral en función de los distintos países seleccionados.

Para ello hemos analizado los porcentajes de ocurrencia en los cuatro países, recogido en las tablas 3, 4 y 5, en función de las diferencias variables para examinar el acoso: Violencia, acoso sexual y bullying.

Así podemos ver que las tasas de acoso laboral en los países son bastante reducidas. Los porcentajes más altos están en la variable Bullying con un valor máximo de 8,20% en Bélgica. El mínimo porcentaje de probabilidad de ocurrencia del Bullying sigue siendo superior al máximo de las variables violencia y acoso sexual. Se aprecia claramente que Finlandia es el país donde mayor probabilidad de sufrir acoso sexual y violencia hay. Además, cabe resaltar que España es el país donde está la menor probabilidad de sufrir acoso laboral a nivel general.

Estas cifras llevan a replantearse el por qué hay tanta diferencia de un tipo de acoso a otro. ¿Es probable que la población tenga menos miedo de afirmar que ha sufrido bullying o acoso general porque tiene una connotación menos negativa que el acoso sexual o la violencia física? ¿O puede ser porque haya desconocimiento hacia las figuras como el acoso sexual y por ello no se denuncie?

Tabla 3: Tabla cruzada entre violencia y país

VIOLENCIA	PAÍS				TOTAL	
		Bélgica	Finlandia	Irlanda		España
NO		96,70%	96,90%	97,00%	99,0%	97,70%
SI		3,30%	3,10%	3,00%	1,00%	2,30%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 4: Tabla cruzada entre acoso sexual y país

ACOSO SEXUAL	PAÍS				TOTAL	
		Bélgica	Finlandia	Irlanda		España
NO		99,1%	98,9%	99,1%	99,6%	99,3%
SI		0,9%	1,1%	0,9%	0,4%	0,7%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 5: Tabla cruzada entre bullying y país

BULLYING	PAÍS				TOTAL	
		Bélgica	Finlandia	Irlanda		España
NO		91,80%	95,40%	93,10%	97,10%	99,3%
SI		8,20%	4,60%	6,9%	2,90%	0,7%
TOTAL		100%	100%	100%	100%	100%

Dentro del análisis llevado a cabo para la variable de mujer, es decir, si la persona es un hombre o una mujer, es muy sorprendente el cambio de probabilidad de ocurrencia de un tipo de acoso laboral a otro. Queda ilustrado en las tablas número 2, 7 y 12 dentro del anexo 1. No resulta llamativo, tal y como hemos mencionado en los párrafos anteriores, que los hombres siempre tengan una menor probabilidad de sufrir el acoso laboral, sea del tipo que sea. El tipo de acoso menos probable de producirse es el acoso sexual, con un 0,3% en hombres y 1,1% en mujeres. El siguiente tipo con menor probabilidad es la violencia, con un 1,9% en hombres y un 2,7% en mujeres. Y finalmente, el bullying es el tipo de acoso laboral que se produce con más frecuencia, un 4,8% y un 5,9% en los respectivos géneros. Es llamativo que el hombre tenga casi 1 punto porcentual por debajo de las mujeres. Y aquí cabe realizar las mismas preguntas que en el apartado anterior, ya que la variable dependiente acoso sexual sigue siendo la menos probable y el bullying la que más.

En referencia a los grupos de edad, tablas 3, 8 y 13 dentro del anexo1, en la violencia, son las personas más jóvenes, las de menos de 35 años quien tienen más probabilidad de sufrirla, con un 2,8%, seguido de las personas que tienen entre 35 y 49 años, con un 2,3% y en último lugar el tercer grupo de edad, quienes tienen 50 años o más con un 1,9%. Para el acoso sexual se sigue el mismo orden, el primer grupo de edad tiene

un 1% de probabilidad, seguido de un 0,8 de quienes tienen entre 35-49 años y las personas más mayores un 0,3%, un porcentaje realmente bajo. Para concluir esta variable, aquí cambian el orden, quienes más bullying sufren, son las personas de entre 35-49 años, seguido de los jóvenes, y en último lugar los más mayores. De aquí es reflexivo el hecho de que siempre las personas de 50 años o más tienen menor probabilidad de sufrir el acoso laboral, lo cual puede sugerir que no identifican estos sucesos por desconocimiento y desinformación, siendo los grupos de menor edad quienes más acceso tienen a la información y a su vez quienes más lo denuncian.

Al examinar la variable relativa a si el género del jefe, tablas 4, 9 y 14 del anexo, inmediatamente superior es hombre o mujer, denominada como jefa femenina, vemos que quienes han establecido que su jefe es un hombre, tienen un 2,2% de probabilidad de sufrir violencia física, 0,60% de probabilidad de sufrir acoso laboral y un 5,9% de sufrir bullying. Y en contraste, quienes han señalado que su jefa es una mujer, tienen un 3,3% de probabilidad de sufrir violencia física, 1% de acoso sexual y un 6,4% de sufrir bullying. Lo cual nos lleva a proponer que hay mayor probabilidad de sufrir acoso laboral cuando la persona que ostenta el puesto jerárquico inmediatamente superior tenga género femenino, lo cual es opuesto a la hipótesis que planteamos en el estudio.

Y finalmente, para acabar con el análisis de los estadísticos descriptivos, cabe estudiar la variable respeto, recogido en la tabla 5, 10 y 15 del anexo 1. la cual examina si la empresa está lo suficientemente organizada como para que las relaciones sean tolerantes y respetuosas. Aquí vemos que el tipo de acoso laboral más probable de suceder sigue siendo el bullying, con un 12,70% cuando no hay respeto en el jefe hacia los empleados, seguido de la violencia física que ocurre un 4% y por último, el acoso sexual que sucede en un 0,70%. Para el caso de que sí haya respeto en la organización, vemos que las cifras son inferiores, siendo el porcentaje de aparición de bullying un 3,70%, seguido del de violencia física con una probabilidad del 2,10% y finalmente el 0,70% de las veces ocurrirá el acoso sexual. Es excesivamente sorprendente la diferencia porcentual entre aquellos casos donde en la organización hay respeto y donde no a la hora de que aparezca el bullying.

6.2 Análisis bivariante

Para comparar las medias de las variables dependientes (violencia, acoso sexual y bullying) entre los grupos de las diferentes categorías de las variables independientes, hemos realizado un análisis bivariante, la prueba Anova de un factor. Los resultados

muestran que hay diferencias estadísticamente significativas en las diferentes características relativas al acoso de una variable a otra. Así pues, se entiende que hay diferencias entre unos tipos y otros, por lo tanto no hablamos del mismo tipo de violencia, acoso sexual o bullying entre unos países y otros o entre distintos géneros, edades...

Para la variable violencia vemos que hay diferencias estadísticamente significativas entre España y el resto de países, Bélgica, Finlandia e Irlanda, lo cual indica que hay mayor probabilidad de sufrir violencia en estos 3 países que en España. También entre géneros y en función del género del jefe inmediatamente superior incluso si existe un buen trato o no por parte de este. Esto puede verse en las siguientes tablas 16, 17, 18, 19 y 20 recogidas en el anexo 1. La tabla 6 del texto muestra el resultado de la prueba anova de un factor para la comparación de medias de la variable mujer, la cual recordamos, mide el género de la persona encuestada, es decir, si es hombre o mujer.

Tabla 6: Comparación de medias entre violencia y mujer

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,120	1	0,126	5,643	**
Dentro de grupos	178,674	7972	0,022		
TOTAL	178,800	7973			

*** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$

El nivel de significación de este análisis es 0,018, menor por lo tanto de 0,05, nivel establecido como límite para realizar la prueba y se ha marcado con dos asteriscos. Por lo tanto, esto refleja que la diferencia de medias entre los distintos géneros a la hora de sufrir violencia física es estadísticamente significativa.

El hecho de que la persona sea entrevistada sea una mujer también marca una diferencia de medias a la hora de sufrir violencia física y hace que sea estadísticamente significativo en comparación con la media de ser un hombre. Así mismo con el hecho de que la jefa sea una mujer y con que haya respeto en una empresa. En los tres casos hay una significación superior al 95%.

El resto de variables quedan ejemplificadas en las tablas extraídas del programa SPSS, utilizado para ejecutar los cálculos y están recogidas en el Anexo 1 en las tablas 22, 23, 24, 25 y 26 para el acoso sexual y 28, 29, 30, 31 y 32 para bullying.

Respecto del acoso sexual, los diferentes países no tienen diferencias estadísticamente significativas entre ellos, por lo tanto parece indicar que no hay diferencias a ser de un país u otro en función de la probabilidad de sufrir acoso sexual. El género de la persona encuestada sí muestra una diferencia de medias superior al 95% de

significación, por lo que aparentemente las mujeres tienen mayor probabilidad de sufrir acoso sexual. Así mismo en función de su edad, que por ejemplo las personas jóvenes, tienen diferencia de medias en torno al acoso sexual con quienes pertenecen al rango 3 de edad, teniendo así los jóvenes mayor probabilidad de sufrir acoso sexual que los mayores, y así mismo, las personas más mayores también las tienen con quienes están en el punto medio, las personas de entre 35 y 49 años, siendo los/las pertenecientes a este rango mencionado quienes tienen mayor probabilidad de sufrir acoso sexual. Finalmente, el género del jefe, que la jefa inmediatamente superior sea una mujer también crea la diferencia en cuanto a las medias de la variable dependiente acoso sexual, siendo esta quien tiene mayor probabilidad y también si la/el mismo ofrece un buen trato o no, siendo significativo al 90% que si se ofrece respeto, habrá menor probabilidad de sufrir acoso sexual.

En este caso vamos a mostrar como ejemplo la variable edad, la cual muestra qué edad tiene la persona encuestada, la cual muestra sus resultados en la tabla número 7.

Tabla 7: Comparación de medias entre acoso sexual y edad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,072	2	0,036	5,079	***
Dentro de grupos	56,520	7955	0,007		
TOTAL	56,592	7957			

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	
Menor de 35	35-49	0,002	0,002	
	50 o más	0,007	0,003	***
35-49	Menor de 35	-0,002	0,002	
	50 o más	0,005	0,002	**
50 o más	Menor de 35	-0,007	0,003	***
	35-49	-0,005	0,002	**

*** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$

Aquí aparece que la variable edad tiene nivel de significación menor de 0,05, ya que es 0,006, por lo que tiene un nivel de confianza superior al 95%. Así podemos ver en la segunda tabla, donde aparece la diferencia de medias calculada para la interrelación entre variables, puesto que en ella se recogen más de dos categorías, que hay diferencias estadísticamente significativas al nivel del 1% entre quienes son del grupo 1, menores de 35 años y quienes tienen 50 años o más. A su vez, hay diferencia de medias

estadísticamente significativas al nivel del 5% entre quienes poseen entre 35 años y 49 años y quienes tienen 50 años o más.

Si analizamos la variable bullying, podemos observar que hay diferencias estadísticamente significativas entre los distintos países. Bélgica difiere con Finlandia, siendo Bélgica quien tiene mayor probabilidad de sufrir bullying y también con España, siendo ahora España quien tiene mayor probabilidad. Irlanda y España difieren también en las medias, lo que hace que Irlanda tenga menor probabilidad de sufrir bullying. Y por último, el ser hombre o mujer y si el superior jerárquico ofrece un buen trato o no a sus empleados, también tiene diferencias estadísticamente significativas respecto a la probabilidad de sufrir bullying. Siendo la mujer quien tiene más probabilidad de sufrir acoso respecto a los hombres y en caso de que haya respeto en la empresa hay menor probabilidad de ser víctima de ello. Ambos con un nivel de significación superior al 95%, en caso de la variable respeto incluso del 99%.

En este caso vamos a ejemplificar estas afirmaciones con la variable respeto, en la tabla 8, la cual muestra si se trabaja o no en una empresa con unas normas preestablecidas y el superior jerárquico actúa de manera respetuosa con los empleados.

Tabla 8: Comparación de medias entre bullying y respeto.

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	10,197	1	10,197	182,499	***
Dentro de grupos	350,289	6269	0,056		
TOTAL	360,486	6270			

*** $p < 0,01$ ** $p < 0.05$ * $p < 0.1$

El nivel de significación es de $<0,001$, con lo cual es muy inferior a 0,05, siendo así estadísticamente significativo al nivel del 99%. En conclusión, existe una diferencia de medias estadísticamente significativa entre si el jefe trata o no a los empleados con respeto a la hora de apreciar la presencia del bullying, siendo más probable cuando no se aprecie este respeto, resultado acorde con la hipótesis planteada.

6.3 Análisis multivariante

Al realizar la regresión logística binaria, observamos cómo varía la probabilidad de aparición del acoso laboral en función de las características personales propuestas. En la tabla 9 de este texto se recogen los resultados del análisis de las 3 variables dependientes en contraste con las 3 variables independientes y las 2 de control utilizadas a lo largo de la investigación.

Tabla 9: Regresión logística binaria de las variables dependientes

	Violencia			Acoso sexual			Bullying		
	B		Error estándar	B		Error estándar	B		Error estándar
Jefa femenina	0,381	**	0,173	0,060		0,307	0,032		0,120
Respeto	-0,704	***	0,162	-0,682	**	0,299	-1,403	***	0,109
Mujer	0,107		0,174	1,266	***	0,375	0,180		0,117
Bélgica	1,142	***	0,213	0,579		0,367	1,115	***	0,136
Finlandia	1,135	***	0,265	1,094	**	0,428	0,559	***	0,198
Irlanda	1,068	***	0,266	0,575		0,473	1,140	***	0,171
Edad	-0,009		0,007	-0,045	***	0,013	0,002		0,005
Constante	-3,753	***	0,358	-3,956	***	0,650	-2,786	***	0,240
Casos seleccionados	6268			6264			6257		
Logaritmo de la verosimilitud	1461,347			526,826			2633,926		
R cuadrado de Nagelkerke	0,047			0,067			0,105		

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Al testar las hipótesis vemos que el número de observaciones, medido bajo el nombre de casos seleccionados, es bastante similar en las tres variables dependientes, 6268 para la violencia física, 6264 para el acoso sexual y 6257 para el bullying. Es decir, el número de valores perdidos no ha modificado en exceso el número de valores dispuestos a ser estudiados. Hay una variación máxima de 11 casos entre Violencia y Bullying. Por lo que el estudio es entorno a una muestra bastante igualadas.

El logaritmo de la verosimilitud mide el juste de un modelo a los datos, cuanto menor sea el valor, más próximo a 0 mejor será el ajuste. En el caso que se nos presenta, vemos que los valores son bastante altos, por lo tanto, el ajuste no es todo lo bueno que pudiera llegar a ser, siendo de todos ellos, el mejor el que se realiza con la variable acoso sexual.

El R cuadrado de Nagelkerke es un indicador que oscila entre un 0 y 1 e indica en qué grado la variación de la variable dependiente es explicada por la variable independiente incluida en la regresión. En función de los resultados observamos que respecto a las variaciones de la variable violencia sólo el 4,7% es explicado por las variables independientes. Para las del acoso sexual el 6,9% y para las variaciones del bullying, el porcentaje es algo mayor, el 10,5%.

Durante el repaso a las diferentes teorías propusimos tres hipótesis, a modo de recuerdo: La primera, que cuanto menos masculinizado era el ambiente de la empresa, menor sería la probabilidad de que ocurriese el acoso laboral. La segunda, que cuanto más organizada y estructurada sea una empresa, cuanto más cordial sean las relaciones y

haya más regularización en base a los comportamientos, menor será la probabilidad de acoso. Y en último lugar, que las mujeres, por tener género femenino, son más accesibles a ser víctimas de acoso laboral, o lo que es lo mismo, que tienen mayor probabilidad de sufrir acoso laboral .

En primer lugar, los resultados muestran que en lo que concierne a la hipótesis relativa al entorno masculinizado, no podemos aceptarla a nivel general, sino que tiene que ser aceptada parcialmente. Tal y como dijimos hemos dividido la prueba del acoso laboral en tres variables dependientes, la violencia física, el acoso sexual y el bullying y al testar la hipótesis respecto de la violencia física, nos sale que podemos aceptarla al nivel de significación de un 95%, pero respecto de la prueba de las otras dos variables dependientes no podemos aceptarla porque tienen un coeficiente de significación superior a 0,05, lo que indica que el género del jefe inmediatamente superior no está relacionado con una mayor probabilidad de sufrir acoso sexual o bullying. Ello nos indica que la hipótesis de que en un entorno menos masculinizado hay menor probabilidad de sufrir acoso laboral, podemos aceptar que no ocurre respecto de prácticas como la violencia física y por consecuencia afirmamos que en aquellos ambientes laborales donde predomina la figura de hombres como jefes es más probable que ocurra la violencia física. Pero que el hecho de que haya más igualdad en el mando de las organizaciones, siendo así un entorno con una cultura menos masculinizada, no tiene relación con la reducción de acciones como el acoso sexual o el bullying.

En segundo lugar, la hipótesis de que cuanto más estructurada y cuanto mejor esté constituida una empresa, menor será la probabilidad de sufrir acoso laboral sí podemos aceptarla. Esta vez, al realizar la regresión logística binaria, hemos podido observar que la variable usada para medir lo estructurada que está una empresa es significativa para las tres variables utilizadas para medir el acoso laboral. Por lo que podemos aceptar la hipótesis generalizada de que cuanto más coordinada, regulada y ordenada sea una empresa y a su vez respetuosa y cuidadosa de sus empleados, beneficiará a ahuyentar conductas como el acoso sexual, el bullying o la violencia física. Esta hipótesis ha sido bastante clara desde el principio, cuando analizamos los estadísticos descriptivos pudimos apreciar a simple vista que los porcentajes de aparición de acoso laboral eran casi el doble si el jefe no respetaba a sus trabajadores, y la probabilidad de que ocurriese bullying, era la más alta de todas las examinadas en esta investigación. Posteriormente, cuando llevamos a cabo el análisis bivariante, apareció relacionada con todas las variables

dependientes. Y en conclusión, con el análisis multivariante, podemos aceptar la segunda hipótesis del trabajo.

En último lugar, la tercera hipótesis relativa al género de la persona encuestada, al igual que la primera, se puede aceptar sólo parcialmente. Así, la aceptamos sólo cuando el acoso laboral está medido a través del acoso sexual. Al medirlo a través de la violencia física y el bullying, el hecho de que la víctima sea una mujer no tiene efecto significativo sobre estas conductas de acoso. Podemos aceptar la hipótesis de que las mujeres tienen más probabilidad de sufrir acoso laboral que los hombres sólo para el caso del acoso sexual, puesto que el nivel de significación es menor de un 1% y lo hacemos con una confianza del 99%.

En cuanto a la variable país, Bélgica, Finlandia e Irlanda se comparan con España, país ausente en la tabla 9, mostrada en las páginas superiores, donde se muestran los resultados de la regresión logística binaria. Para la violencia física y el bullying, vemos que todos los países tienen más probabilidad de sufrirlo que España, esto se muestra porque en todas las pruebas Bélgica, Finlandia e Irlanda tienen un nivel de significación inferior a un 1% y el valor obtenido en la columna B tiene un signo positivo, con lo cual sugiere que la afirmación es positiva. Pero no así para el acoso sexual, únicamente la población finlandesa tiene mayor probabilidad de padecerlo que la española y en consecuencia, Bélgica e Irlanda no tienen mayor probabilidad y demuestra que en comparación con estos países, ser de Bélgica, Irlanda o España no es influyente para la aparición del acoso sexual. Así pues, podemos ver que el país del que proceda la persona encuestada si determina el nivel de acoso laboral, en relación con las prácticas de violencia física y bullying.

La edad no tiene ninguna relación para las conductas como la violencia física y el bullying, pero sí para el acoso sexual. La edad es un determinante del acoso sexual, y por ende del acoso laboral. Esto nos lleva a afirmar que las personas de menor edad son más propensas a ser víctimas de acoso laboral cuando este se mide a través del acoso sexual que las de mayor edad. Esto puede ser un claro ejemplo de la necesidad de conocimiento de estas situaciones. Actualmente hay mucha más información de estas prácticas que en épocas anteriores, y puede ser una muestra de que las personas más jóvenes, sean quienes más aparentan sufrirlas, puesto que son las que conocen el suceso, saben reconocerlo, denominarlo y así denunciarlo y por lo tanto, aparecer un mayor número dentro de las encuestas que analicen este suceso.

7. CONCLUSIONES

El objetivo de esta investigación era abordar las 3 causas o características, el hecho de tener jefes que sean mujeres, tener una organización bien definida y que las trabajadoras sean mujeres, que ha de tener una empresa para que ocurra o no la situación de acoso laboral. Es decir, conocer que causa este fenómeno para poder evitarlo. Tal y cómo ha quedado reflejado en este trabajo, está en manos de las empresas poder aplicar prácticas para disminuir o erradicar el acoso laboral, pero en línea con nuestro resultado, puede servir de ayuda tener en cuenta que en un entorno menos masculinizado hay menor probabilidad de ser víctima de violencia física, tener una empresa con una base bien forjada basada en el respeto y la cordialidad y con unos procedimientos claros contribuye a tener menor acoso laboral. Así mismo, el hecho de ser mujer está asociado a tener un mayor índice de acoso sexual, para lo cual sugerimos que las organizaciones apliquen alguna de las propuestas que realizaremos a continuación.

Como conclusión del estudio podemos observar que el acoso laboral es una práctica ligada al descontrol, vulneración de derechos y a la superioridad. Siempre que se quiera evitar se habrá de procurar que haya unos límites claros respecto a las actuaciones que se hagan o a las palabras que se tengan entre compañeros y compañeras de la empresa, ocupen el puesto que ocupen, dejando claro que habrá las pertinentes sanciones para quién los sobrepase. Es necesaria la igualdad efectiva entre hombres y mujeres para que así no sean las mujeres propensas a sufrir acoso sexual, para que no haya más violencia física cuando gobierne un hombre, sino que es necesario un respeto a nivel general en la organización para que las tasas de acoso laboral se vean reducidas.

Para que no suene utópica la igualdad efectiva entre hombres y mujeres procedemos a enumerar una serie de recomendaciones para los mandos directivos de las empresas. La primera medida que conlleva a alcanzar una estructuración empresarial adecuada, recordamos que esta hipótesis ha sido aceptada respecto de las tres variables analizadas, son los planes de igualdad, los cuales recogen medidas susceptibles de ser aplicadas en cada caso para lograr definitivamente una igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Otro mecanismo puede ser un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral, el cual se comunique a los trabajadores/as de la empresa mediante una formación interna y se cree un certificado que demuestre que la formación ha sido adquirida para dar constancia de ello y así poder establecer medidas para que cuando haya un incumplimiento del respeto al darse conductas que puedan transmitir acoso

en el ámbito laboral haya un justificante que mencione este conocimiento. Además, esta formación puede solventar también problemas de desconocimiento a nivel general de estas situaciones. Tal y cómo plasmábamos antes, cabe la posibilidad de que las personas mayores, ante un desconocimiento, no sepan reconocer que están siendo víctimas de un suceso así y que, por lo tanto, no procedan a denominarse como personas afectadas de ello.

También se pueden implantar actuaciones de obligado cumplimiento por parte de los/las superiores jerárquicos en relación con una dirección preocupada e interesada en el bienestar de los y las trabajadoras que se puede ejecutar mediante una presencia activa, es decir, que el jefe no sea una persona anónima que está en un despacho metido durante toda su jornada laboral, alguien ajeno con quien no se conversa a diario o incluso alguien que ni si quiera se conoce en persona. Que sea una persona cercana, que todos sus subordinados conozcan y tengan la suficiente confianza como para que le puedan contar aquello que les ha ocurrido en la empresa y que les preocupa. No es necesaria una relación personal, pero sí una relación laboral cordial basada en el respeto y la confianza. Incluso es recomendable crear un organigrama que quede lo suficientemente claro a los empleados y empleadas para que en caso de que les ocurra algún tipo de suceso similar al estudiado, sean capaces de reconocer fácilmente a quién se lo tienen que comunicar.

Además de las anteriores, otra medida puede ser que las empresas lleven a cabo un análisis psicosocial del personal de la empresa para poder ofrecer ayuda psicológica a quienes evidencien carencias para que no desarrollen un perfil de víctima o en caso contrario de acosador o acosadora respecto de otros empleados o empleadas.

En concordancia, podría ser de utilidad la realización de una encuesta similar a la realizada por Eurofound a nivel organizacional, es decir, que cada cierto tiempo se realice el cuestionario al personal y así poder observar desde dentro si realmente existen o no actuaciones de acoso laboral en la empresa. Esto sería válido siempre que los empleados y empleadas sientan que responden a él desde el anonimato, puesto que en caso de que alguien sienta que la presión está viniendo desde los y las superiores jerárquicas no va a responder con sinceridad si fuese nominativo por las posibles consecuencias que le pueda acarrear.

8. BIBLIOGRAFÍA:

- Acoso laboral. (s.f) *Guías jurídicas* – *wolterskluwer*
https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNDE2NztlLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQOGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoA44L7_TUAAAA=WKE
- Acoso Laboral. Unidad de Prevención de Riesgos Laborales. (s.f) *Universidad de Zaragoza*.
<https://uprl.unizar.es/ergonomia-psicosociologia/acoso-laboral>
- Adams-Roy & Barling. (1999). Predicting the decision to confront or report sexual harassment. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, Issue 4, pp. 329-336.
[https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(199807\)19:4%3C329::AID-JOB857%3E3.0.CO;2-S](https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/(SICI)1099-1379(199807)19:4%3C329::AID-JOB857%3E3.0.CO;2-S)
- Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. (2005). *Psicothema*, 17(4), 627-632.
- Aspectos teórico-generales del mobbing o acoso aboral. (s.f.). *vLex*. <https://vlex.es/vid/aspectos-teorico-mobbing-acoso-aboral-373341262>
- Bustos Rubio, M. (2011). El delito de Acoso Laboral: Exigencias europeas y análisis del tipo penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 1.
<https://revistas.uned.es/index.php/RDPC/article/view/25010/19855>
- Ces García, E.M., (Septiembre 2022). El mobbing, un nuevo riesgo laboral a prevenir en la Unión Europea. La sentencia del Tribunal de Justicia de 23 de enero. *vLex*.
<https://vlex.es/vid/mobbing-riesgo-prevenir-lasentencia-172450>
- CISNEROS II EL MOBBING EN ESPAÑA EN 2002 (s. f.). *Google Docs*.
https://drive.google.com/file/d/0B89bgR5xq4eaV1kyaTV5ZTIYVVU/view?resourcekey=0-YqDvAT9SBNdsxnF_N98ERQ
- Citizens. (s.f) Harassment at work. *Citizens*.
https://www.citizensinformation.ie/en/employment/equality_in_work/harassment_at_work.html
- Comisión Europea. Living and working conditions: Belgium. (s.f.). *EURES*.
https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/living-and-working-conditions/living-and-working-conditions-belgium_es
- Comisión Europea. (24 de febrero de 1992). Recomendación de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. *DOUE-L-1992-80204*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1992-80204>

- Conceptosjuridicos.com. (2022, 7 octubre). Acoso Laboral en España: concepto y denuncia. *Conceptos Jurídicos*. <https://www.conceptosjuridicos.com/acoso-laboral/>
- Consejo de las Comunidades Europeas. (14 de febrero de 1976). Directiva del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. *DOUE-L-1976-80038*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1976-80038>
- Consejo de las Comunidades Europeas. (29 de junio de 1989). Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. *DOUE-L-1989-80648*. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>
- Cortes Generales. (29 de diciembre de 1978). Constitución Española. *BOE-A-1978-31229*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Cortes Generales. (24 de noviembre de 1995). Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *BOE-A-1995-25444*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>
- Cortes Generales. (23 de marzo de 2007). Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *BOE-A-2007-6115*. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>
- Cortes Generales. (24 de octubre de 2015). Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE-A-2015-11430*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
- Defensor del Pueblo (s. f.). Regulación del acoso laboral o mobbing. *Defensor del Pueblo*. <https://www.defensordelpueblo.es/resoluciones/regulacion-del-acoso-laboral-o-mobbing-2/>
- Díaz G, Moreno J, Garrosa H & H. (2010). El incivismo y el acoso sexual en el trabajo: impacto en la salud ocupacional. *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, 29, núm. 4, diciembre, 2011, pp. 474-483, ISSN: 0120-386X. <https://www.redalyc.org/pdf/120/12021522014.pdf>
- Dirección General de Trabajo. Acuerdo marco europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo. 26 de abril de 2007. *BOE* núm. 12, de 14 de enero de 2008, páginas 2534 a 2540 (7 págs.) [https://www.boe.es/eli/es/res/2007/12/21/\(2\)](https://www.boe.es/eli/es/res/2007/12/21/(2))
- España se adhiere al Convenio sobre la eliminación de la violencia en el mundo del trabajo. (16 junio de 2022). *Noticias Jurídicas*.

<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/17288-espana-se-adhiere-al-convenio-sobre-la-eliminacion-de-la-violencia-en-el-mundo-del-trabajo/>

Eurofound. (2016). Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. *Eurofound*.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/data/european-working-conditions-survey>

Eurofound (2017). Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Eurofound. (2015). European Working Conditions Survey 2015. *Eurofound*.

<https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/series/european-working-conditions-survey-2015>

Ferrer Pérez, Navarro Guzmán, Ferreiro Basurto, Ramis Palmer & Escarrer Bauzá. (2009, mayo).

EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: ELEMENTOS PARA MEJORAR LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN. *Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad*.

https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf

Fidalgo Vega, M., Gallego Fernández, Y., Ferrer Puig, R., Nogareda Cuixart, C., Pérez Zambrana, G. & García Maciá, R. (2008). Acoso psicológico en el trabajo: Definición.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 854. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/854+web.pdf>

Fontelles, À. (28 julio de 2021). Qué es acoso laboral y tipos de acoso. *Abogado laboralista*.

<https://www.fontelles.com/que-es-acoso-laboral-y-tipos-de-acoso/>

García-Allen, J. (7 octubre de 2022). Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral. *Psicología y mente*.

<https://psicologiaymente.com/organizaciones/tipos-de-mobbing-acoso-laboral>

González Trijueque & Delgado Marina. (2008). EL ACOSO PSICOLÓGICO EN EL LUGAR DE TRABAJO ANTECEDENTES ORGANIZACIONALES. *Boletín de Psicología*, No. 93, Julio 2008.

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N93-1.pdf>

Hirigoyen, M. (2001). El acoso moral en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. *Bibliopsi*.

<https://www.bibliopsi.org/docs/carreras/obligatorias/CFP/trabajo/alonzo/TRABAJO%20ALONZO/el%20acoso%20moral%20en%20el%20trabajo.pdf>

Instituto de Estudios Laborales de ESADE. (28 de octubre de 2003). Informe Randstad Acoso Moral (mobbing). *Docplayer*. <https://docplayer.es/3501427-Informe-randstad-acoso-moral-mobbing.html>

- Instituto Nacional de Estadística, I. (2020). - Encuesta de Población Activa (EPA) Módulo sobre accidentes laborales y problemas de salud relacionados con el trabajo. *Notas de prensa*. https://www.ine.es/prensa/epa_2020_m.pdf
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2006). Mobbing, violencia física y acoso sexual: riesgos derivados de las relaciones interpersonales en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
- Kauppinen, K. (s. f.). EL ACOSO SEXUAL NO ES ALGO PARA REÍRSE NO ES ROMÁNTICO, NI SEXI. *PhD. Finish Institute of Occupational Health*. https://caps.cat/images/stories/Kaisa_Kauppinen.pdf
- López Cabarcos, M. & Vázquez Rodríguez, P. (s. f.). LA LEY AL SERVICIO DE LA VÍCTIMA DE MOBBING. *Universidad de Santiago de Compostela*. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/ley%20al%20servicio%20mobbing.pdf>
- Marie-France Hirigoyen. (1998). *El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana*.
- Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J. & López García-Silva, J.-S. (1998). NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, Insst. https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_476.pdf/de8bdee0-e8f5-46c7-b4c0-1d0f62e9db69
- Martínez León, M., Iruñia Muñiz, M., Martínez León, C., Torres Martín, H. & Queipo Burón, D. (2012). El acoso psicológico en el trabajo o mobbing: Patología emergente. *Gaceta Internacional de Ciencias Forenses*, 3. https://www.uv.es/gicf/3Ar1_Mtz_Leon_GICF_03.pdf
- Mejías García, A., Carbonell Vayá, E., Gimeno Navarro, M. & Fidalgo Vega, M. (2011). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp-891+w.pdf>
- Mejías García, A., Carbonell Vayá, E., Gimeno Navarro, M. & Fidalgo Vega, M. (2009). Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp-892+w.pdf>
- Mental Health Europe. (2009). Violencia contra las mujeres en el trabajo. . . ¡Hablemos de ello! *Comisión Europea de Justicia, Libertad y Seguridad*. <https://consaludmental.org/publicaciones/Violencia-mujeres-trabajo.pdf>

- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (21 de junio de 2019). Instrumento de adhesión al Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. *BOE-A-2022-9978*. <https://www.boe.es/boe/dias/2022/06/16/pdfs/BOE-A-2022-9978.pdf>
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E. y Morante Benadero, M. (2004). Acoso psicológico en el trabajo; una aproximación organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20, núm. 3, 2004, pp. 277-289, ISSN: 1576-5962. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317816001.pdf>
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Garrosa Hernández, E. & Morante Benadero, M. (8 marzo de 2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*. <https://www.psicothema.com/pdf/3156.pdf>
- Mujeres, F. (25 abril de 2017). La violencia y Acoso Laboral en Europa: Causas e impactos. *Observatorioviolencia.org*. <https://observatorioviolencia.org/la-violencia-y-acoso-laboral-en-europa-causas-e-impactos/>
- Murnen, Sarah K., Wright, Carrie y Kaluzny, Gretchen (2002). If “boys will be boys”, then girls will be victims? A meta-analytic review of the research that relates masculine ideology to sexual aggression. *Sex Roles*, 46, 359-375.
- Ochoa López, R. (2014). El Acoso Laboral (Mobbing): Causas y Consecuencias Psicológicas. *Universitat Abat Oliba CEU*.
- Odetto, C. L., (2016). El acoso moral laboral en las organizaciones privadas de la ciudad de Rosario. *Invenio*, 19(37),107-122. ISSN: 0329-3475. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87747436007>
- Parlamento Europeo. (16 de julio de 2001). Informe sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. *Parlamento Europeo*. (2001/2339(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-5-2001-0283_ES.pdf?redirect
- Parlamento Europeo. (20 de septiembre de 2001). Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el lugar de trabajo. *Parlamento Europeo*. [2001/2339\(INI\). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2001-0477_ES.html?redirect](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-5-2001-0477_ES.html?redirect)
- Piñuel, I. (2001). Acoso laboral o Mobbing, qué es acoso psicológico en el trabajo. *Mobbing. Acoso psicológico en el trabajo*. <https://www.acosopsicologico.com/acoso-laboral-mobbing/acoso-laboral/>

- Prieto-Orzanco, A. (15 marzo de 2005). Hostigamiento laboral (mobbing) y sus consecuencias para la salud. *Atención Primaria*. <https://www.elsevier.es/es-revista-atencion-primaria-27-articulo-hostigamiento-laboral-mobbing-sus-13072593>
- Protocolo de acoso laboral. Guía 2022. (4 octubre de 2022). *Grupo Atico34*. <https://protecciondatos-lopd.com/empresas/plan-igualdad/protocolo-acoso-laboral-obligatorio/>
- Psicólogos, D. C. O. de. (s. f.). La UE ratifica el Convenio 190 contra el acoso laboral que entra en vigor este año. *Infocop*. https://www.infocop.es/view_article.asp?id=15338
- Quiun, L. (1 junio de 2019). Marie-France Hirigoyen, la psiquiatra francesa abanderada frente al acoso. *Jupsin*. <https://jupsin.com/jupsin/marie-france-hirigoyen-la-psiquiatra-francesa-abanderada-frente-al-acoso/>
- Revuelta, G. J. D. R. Y. L. (2006, 1 noviembre). Acoso Psicológico en el Trabajo y Psicopatología: Un estudio con el LIPT-60 y el SCL 90-R. *Journals copmadrid*. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/01882513d5fa7c329e940dda99b12147>
- Sebastián Cárdenas, M. & Fidalgo Vega, M. (2009). Sistema de Análisis Triangular del Acoso (SATA): un método de análisis del acoso psicológico en el trabajo. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, 832. <https://www.insst.es/documents/94886/326775/823+web.pdf>
- Seguridad y salud en el trabajo (s. f.). *Organización internacional del trabajo*. <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Ollero Tassara, A., Martínez-Vares García, S., Montoya Melgar, A., Conde-Pumpido Tourón, C., Balanguer Callejón, M.L., (10 de junio de 2019). Sentencia 56/2019, de 6 de mayo, Sala Primera, Tribunal Constitucional. *BOE* núm. 138, de 10 de junio de 2019. <https://hj.tribunalconstitucional.es/es/Resolucion/Show/25922>
- Parent-Thirion, A., Biletta, I., Cabrita, J., Vargas Llave, O., Vermeylen, G., Wilczynska, A., Wilkens, M. (17 de noviembre de 2016). Sixth European Working Conditions Survey. *Eurofound*. <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Suárez, E. S. Z. (2013). El acoso sexual en el trabajo como control masculino de la sexualidad femenina por medio del derecho. Análisis de una sentencia a la luz del aporte crítico feminista de Catharine Mackinnon. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8663767>
- UGT Fundación Española de Servicios Públicos. (s. f.). Riesgos psicosociales. Acoso Laboral. Consecuencias del Acoso laboral. *Discapacidad PRL*.

<https://discapacidadprl.saludlaboral.org/conceptos-basicos/3-acoso-laboral/3-5-consecuencias-del-acoso-laboral/>

Violencia en el trabajo (s.f.) *Portal INSST*. <https://www.insst.es/violencia-en-el-trabajo>

Westreicher, G. (24 noviembre de 2022). Acoso laboral. *Economipedia*.
<https://economipedia.com/definiciones/acoso-laboral.html>

9. ANEXO 1:

Tabla 1: Tabla cruzada entre Violencia y País

VIOLENCIA	PAÍS				TOTAL	
		Bélgica	Finlandia	Irlanda		España
	NO	96,70%	96,90%	97,00%	99,0%	97,70%
	SI	3,30%	3,10%	3,00%	1,00%	2,30%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 2: Tabla cruzada entre Violencia y Mujer

		MUJER		TOTAL
		NO	SI	
VIOLENCIA	NO	98,10%	97,30%	97,70%
	SI	1,90%	2,70%	2,30%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 3: Tabla cruzada entre Violencia y Edad

		EDAD			TOTAL
		Menor de 35	35-49	50 o más	
VIOLENCIA	NO	97,20%	97,70%	98,10%	97,70%
	SI	2,80%	2,30%	1,90%	2,30%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabla 4: Tabla cruzada entre Violencia y Jefa femenina

		JEFA FEMENINA		TOTAL
		NO	SI	
VIOLENCIA	NO	97,80%	96,70%	97,40%
	SI	2,20%	3,30%	2,60%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 5: Tabla cruzada entre Violencia y Respeto

		RESPETO		TOTAL
		NO	SI	
VIOLENCIA	NO	96,00%	97,90%	97,40%
	SI	4,00%	2,10%	2,60%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 6: Tabla cruzada entre Acoso sexual y País

ACOSO SEXUAL	PAÍS				TOTAL	
		Bélgica	Finlandia	Irlanda		España
	NO	99,10%	98,90%	99,10%	99,6%	99,3%
	SI	0,90%	1,10%	0,90%	0,40%	0,70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 7: Tabla cruzada entre Acoso sexual y Mujer

		MUJER		TOTAL
		NO	SI	
ACOSO SEXUAL	NO	99,70%	98,90%	99,30%
	SI	0,30%	1,10%	0,70%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 8: Tabla cruzada entre Acoso sexual y Edad

		EDAD			TOTAL
		Menor de 35	35-49	50 o más	
ACOSO SEXUAL	NO	99,00%	99,20%	99,70%	99,30%
	SI	1,00%	0,80%	0,30%	0,70%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabla 9: Tabla cruzada entre Acoso sexual y Jefa femenina

		JEFA FEMENINA		TOTAL
		NO	SI	
ACOSO SEXUAL	NO	99,40%	99,00%	99,20%
	SI	0,60%	1,00%	0,80%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 10: Tabla cruzada entre Acoso sexual y Respeto

		RESPETO		TOTAL
		NO	SI	
ACOSO SEXUAL	NO	98,90%	99,30%	99,20%
	SI	1,10%	0,70%	0,80%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 11: Tabla cruzada entre Bullying y País

		PAÍS				TOTAL
		Bélgica	Finlandia	Irlanda	España	
BULLYING	NO	91,80%	95,40%	93,10%	97,10%	94,60%
	SI	8,20%	4,60%	6,90%	2,90%	5,40%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Tabla 12: Tabla cruzada entre Bullying y Mujer

		MUJER		TOTAL
		NO	SI	
BULLYING	NO	95,20%	94,10%	94,70%
	SI	4,80%	5,90%	5,30%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 13: Tabla cruzada entre Bullying y Edad

		EDAD			TOTAL
		Menor de 35	35-49	50 o más	
BULLYING	NO	94,60%	94,30%	95,10%	94,60%
	SI	5,40%	5,70%	4,90%	5,40%
	TOTAL	100%	100%	100%	100%

Tabla 14: Tabla cruzada entre Bullying y Jefa femenina

		JEFA FEMENINA		TOTAL
		NO	SI	
BULLYING	NO	94,10%	93,60%	93,90%
	SI	5,90%	6,40%	6,10%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 15: Tabla cruzada entre Bullying y Respeto

		RESPETO		TOTAL
		NO	SI	
BULLYING	NO	87,30%	96,30%	93,90%
	SI	12,70%	3,70%	6,10%
	TOTAL	100%	100%	100%

Tabla 16: Prueba Anova de 1 factor entre violencia y país

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,945	3	0,315	14,113	***
Dentro de grupos	177,857	7972	0,022		
TOTAL	178,801	7975			

(I) países	(J) Países	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	
Bélgica	Finlandia	0,002	0,006	
	Irlanda	0,003	0,005	
	España	0,023	0,004	***
Finlandia	Bélgica	-0,002	0,006	
	Irlanda	0,001	0,007	
	España	0,021	0,005	***
Irlanda	Bélgica	-0,003	0,005	
	Finlandia	-0,001	0,007	
	España	0,020	0,005	***
España	Bélgica	-0,023	0,004	***
	Finlandia	-0,021	0,005	***
	Irlanda	-0,020	0,005	***

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 17: Anova de 1 factor entre Violencia y Mujer

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,126	1	0,126	5,643	**
Dentro de grupos	178,674	7972	0,022		
TOTAL	178,800	7973			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 18: Anova de 1 factor entre Violencia y Edad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F
Entre grupos	0,098	2	0,049	2,19
Dentro de grupos	178,695	7958	0,022	
TOTAL	178,793	7960		

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar
Menor de 35	35-49	0,005	0,004
	50 o más	0,009	0,004
35-49	Menor de 35	-0,005	0,004
	50 o más	0,004	0,004
50 o más	Menor de 35	-0,009	0,004
	50 o más	-0,004	0,004

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 19: Anova de 1 factor entre Violencia y Jefa femenina

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,204	1	0,204	8,072	***
Dentro de grupos	161,491	6399	0,025		
TOTAL	161,695	6400			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 20: Anova de 1 factor entre Violencia y Respeto

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,425	1	0,425	16,639	***
Dentro de grupos	160,241	6279	0,026		
TOTAL	160,665	6280			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 21: Regresión logística binaria para Violencia

	B		Error estándar
Bélgica	1,142	***	0,213
Finlandia	1,135	***	0,265
Irlanda	1,068	***	0,266
Mujer	0,107		0,174
Edad	-0,009		0,007
Jefa femenina	0,381	**	0,173
Respeto	-0,704	***	0,162
Constante	-3,753	***	0,358
Casos seleccionados	6268		
Logaritmo de la verosimilitud	1461,347		
R cuadrado de Nagelkerke	0,047		

*** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,1

Tabla 22: Anova de 1 factor para Acoso sexual y País

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,055	3	0,018	2,565	**
Dentro de grupos	56,538	7970	0,007		
TOTAL	56,593	7973			

(I) países	(J) Países	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar
Bélgica	Finlandia	-0,002	0,003
	Irlanda	-0,001	0,003
	España	0,004	0,002
Finlandia	Bélgica	0,002	0,003
	Irlanda	0,002	0,004
	España	0,007	0,003
Irlanda	Bélgica	0,001	0,003
	Finlandia	-0,002	0,004
	España	0,005	0,003
España	Bélgica	-0,004	0,002
	Finlandia	-0,007	0,003
	Irlanda	-0,005	0,003

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 23: Anova de 1 factor entre Acoso sexual y Mujer

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,105	1	0,105	15,048	***
Dentro de grupos	55,502	7970	0,007		
TOTAL	55,607	7971			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 24: Anova de 1 factor entre Acoso sexual y Edad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,072	2	0,036	5,079	***
Dentro de grupos	56,520	7955	0,007		
TOTAL	56,592	7957			

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	
Menor de 35	35-49	0,002	0,002	
	50 o más	0,007	0,003	***
35-49	Menor de 35	-0,002	0,002	
	50 o más	0,005	0,002	**
50 o más	Menor de 35	-0,007	0,003	***
	35-49	-0,05	0,002	**

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 25: Anova de 1 factor entre Acoso sexual y Jefa femenina

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,028	1	0,028	3,642	**
Dentro de grupos	48,597	6396	0,008		
TOTAL	48,625	6397			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 26: Anova de 1 factor entre Acoso sexual y Respeto

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,026	1	0,026	3,318	*
Dentro de grupos	48,592	6276	0,008		
TOTAL	48,618	6277			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 27: Regresión logística binaria para Acoso sexual

	B		Error estándar
Bélgica	0,579		0,367
Finlandia	1,094	**	0,428
Irlanda	0,575		0,473
Mujer	1,266	***	0,375
Edad	-0,045	***	0,013
Jefa femenina	0,060		0,307
Respeto	-0,682	**	0,299
Constante	-3,956	***	0,650
Casos seleccionados	6264		
Logaritmo de la verosimilitud	526,826		
R cuadrado de Nagelkerke	0,067		

*** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,1

Tabla 28: Anova de 1 factor entre Bullying y País

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	4,483	3	1,494	29,775	***
Dentro de grupos	399,628	7962	0,050		
TOTAL	404,112	7965			

(I) países	(J) Países	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	
Bélgica	Finlandia	0,036	0,008	***
	Irlanda	0,001	0,008	
	España	0,053	0,006	***
Finlandia	Bélgica	-0,036	0,008	***
	Irlanda	-0,023	0,010	
	España	0,017	0,008	
Irlanda	Bélgica	-0,013	0,008	
	Finlandia	0,023	0,010	
	España	0,040	0,008	***
España	Bélgica	-0,053	0,005	***
	Finlandia	-0,017	0,008	
	Irlanda	-0,040	0,008	***

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 29: Anova de 1 factor entre Bullying y Mujer

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	0,232	1	0,232	4,579	**
Dentro de grupos	402,981	7962	0,051		
TOTAL	403,213	7963			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 30: Anova de 1 factor entre Bullying y Edad

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F
Entre grupos	0,107	2	0,054	1,052
Dentro de grupos	403,958	7947	0,051	
TOTAL	404,066	7949		

(I) Edad	(J) Edad	Diferencia de medias (I-J)	Error estándar
Menos de 35	35-49	-0,003	0,006
	50 o más	0,005	0,007
35-49	Menos de 35	0,003	0,006
	50 o más	0,009	0,006
50 o más	Menos de 35	-0,005	0,007
	35-49	-0,009	0,006

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 31: Anova de 1 factor entre Bullying y Jefa femenina

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F
Entre grupos	0,042	1	0,042	0,747
Dentro de grupos	363,523	6389	0,057	
TOTAL	363,5766	6390		

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 32: Anova de 1 factor entre Bullying y Respeto

	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	
Entre grupos	10,197	1	10,197	182,499	***
Dentro de grupos	350,289	6269	0,056		
TOTAL	360,486	6270			

*** p < 0,01 ** p < 0.05 * p < 0.1

Tabla 33: Regresión logística binaria para la variable Bullying

	B		Error estándar
Bélgica	1,115	***	0,136
Finlandia	0,559	***	0,198
Irlanda	1,140	***	0,171
Mujer	0,180		0,117
Edad	0,002		0,005
Jefa femenina	0,032		0,120
Respeto	-1,403	***	0,109
Constante	-2,786	***	0,240
Casos seleccionados	6257		
Logaritmo de la verosimilitud	2633,926		
R cuadrado de Nagelkerke	0,105		

*** p < 0,01 ** p < 0,05 * p < 0,1