

Las denuncias presentadas por ante la oficina respecto de agresión sexual en el ámbito laboral se sintetiza esquemáticamente en dos grandes grupos:

El acoso sexual: caracterizado por un repertorio de conductas de distinta índole entre las que se subrayan desde chistes obscenos y miradas lascivas hasta invitaciones sexuales directas o amenazas veladas o manifiestas, vividas todas ellas con desagrado y humillación por el denunciante.

Este acoso puede ser ejercido por pares o subordinados y la sexualidad se constituye en un fin en si mismo y un medio que si bien tiene siempre impacto en la victima posee dispar suerte a nivel laboral. Cuando el acoso es llevado a cabo por un superior jerárquico se instrumenta en todos los casos como “chantaje sexual” implementado bajo la promesa de “prebendas” tales como ascensos, categorías más importantes o salarios más elevados, chantaje que al no ser aceptado genera una escalada de mayor agresión y la incorporación de otras modalidades de violencia que acorralan a la víctima a través del mensaje explícito o implícito de “la aceptación de la propuesta o las penurias laborales cuando no el desempleo”.

El abuso sexual: Implica el pasaje a la acción física como atropello y que en su punto extremo configura la violación sexual.

Si bien todo tipo de violencia laboral repercute física, psíquica y socialmente en la víctima produciendo similares efectos nocivos, la irrupción de la sexualidad en dicho ámbito genera los mayores estragos si se tiene en cuenta la absoluta falta de pertinencia y la total imprevisibilidad de la temática en situaciones en las que es dable esperar que las relaciones humanas circulen por senderos en donde si bien podrían preverse distintos tipos de conflictos y agresiones, la modalidad sexual es imposible de comprender e controlar por lo que la integridad yoica de quien la padece queda totalmente desarticulada para poder elaborar una respuesta.

El impacto sobre la salud de la víctima depende de la duración del acoso, la intensidad de la agresión y de su propia estructuración psíquica y fortaleza del yo al momento de enfrentar la situación.

Cuando el acoso en cualquiera de sus formas es reciente y persiste en la víctima la ilusión de resolución, los síntomas son similares a los del estrés: insomnio, migrañas, cansancio etc. Pero a medida que la situación persiste en el tiempo surge el sentimiento de culpabilidad en tanto al no poder tramitar en el afuera dicha situación,

la interpretación del hecho traumático está ausente y la persona se repliega sobre sí misma intentando buscar en si misma las razones del atropello, proceso reforzado por la falta de palabra, dada la incomunicación generada por vergüenza o temor a la falta de credibilidad. Este panorama genera un estado de **depresión** con **pérdida de interés** por todas las actividades que la persona realizaba hasta ese momento y la ausencia de todo deseo.

Con la prolongación de la situación, los **trastornos psicossomáticos** están en primer plano, lo que es silenciado reaparece en el cuerpo como síntoma y el gran abanico de patologías físicas se despliega: desde problemas digestivos (ulceras, gastralgias) hasta problemas endocrinos, siendo sumamente común las enfermedades de la piel como alopecia y la soriasis, del mismo modo que disfunciones vasculares o desequilibrios de la presión arterial.

En el plano psicológico la agresión sexual se monta sobre una determinada estructura psíquica y acentúa rasgos de personalidad previos o produce la fractura del psiquismo que posibilita el trastorno psiquiátrico. En uno y otro caso, la **pérdida de la identidad** se hace evidente, la persona ya no se siente poseedora de si misma, se torna inhabitada y signada en principio por la **desvitalización**, por un estado depresivo que se hace crónico, sin ánimo y fijada al hecho traumático, por lo que todo acercamiento a los seres y objetos del mundo circundante resulta sin sentido en tanto no remite a la situación padecida y no tramitada. Del mismo modo que la desvitalización la **rigidización** de la personalidad se incorpora a manera de defensa, puesto que si ha sido traicionado, burlado y manipulado, la desconfianza marcará sus próximos actos. Dependerá de factores intrínsecos y extrínsecos al Sujeto que este reaseguro en la desconfianza no se convierta en una patología delirante paranoica que ponga de manifiesto un equilibrio psíquico quebrantado evolucionado a partir de la desestabilización emocional inicial.

En la esfera social los efectos tienen como corolario el **aislamiento** de la víctima, así como conductas de **evitación**. El sentimiento de alienación surge por un lado por la actitud de su entorno, que al no saber como actuar frente a una persona que ha cambiado su forma de ser, se distancia de ella y por otra parte por el retraimiento de la víctima para no tener que dar explicaciones respecto de lo ocurrido. Se inicia así un movimiento de enajenación y encierro.

Independientemente de cierto perfil caracterológico de la víctima o el victimario como sustrato posible para el surgimiento de la violencia tratada, es imprescindible considerar la dimensión organizacional laboral a la hora de intentar la prevención de

estos hechos que denigran a la persona no solo en tanto sujeto de integridad psico-físico y social sino también como sujeto de derecho en la orbita del trabajo. Al respecto, existen espacios de trabajo facilitadores u obstaculizadores del surgimiento de situaciones de hostigamiento, cuyo tratamiento es indispensable para la elevación de la calidad de vida laboral en tanto la prevención es la vía más saludable para el abordaje de la problemática. En ese sentido, es importante considerar la participación de los empleados en la organización del trabajo, así como mecanismos transparentes de ascenso y recategorización, tanto como vías de comunicación que actúen vertical y horizontalmente en el intento de erradicación de este flagelo.

Para ejemplificar la manera en que las características laborales inciden en el surgimiento de acoso sexual en todas sus formas puede citarse a un sector de actividad paradigmático: El trabajo doméstico en casa de terceros.

Esta actividad concita a los sectores más vulnerables de la sociedad ya que quienes la desarrollan son principalmente mujeres, pobres y migrantes. Para entender la importancia de esta actividad para la mujer basta decir que en nuestros días más del 20% de las mujeres asalariadas en el país está ocupada en el sector doméstico. Hoy esta actividad está casi totalmente feminizada ya que pertenece a dicho género el 97% de la fuerza laboral. Mujeres que obtienen empleo a través de agencias de “colocación”, por bolsas de trabajo en las iglesias e incluso los particulares “mercados de domésticas” que funcionan en plazas de la Ciudad de Buenos Aires. Es justamente en el área metropolitana donde se concentra más de la mitad de trabajadoras del país. El componente migratorio duplica lo observado para el resto de las asalariadas, tratándose de migrantes internas y externas de países limítrofes fundamentalmente. La mayoría de ellas son jefas de hogar, siendo una ocupación frecuente entre las mujeres que se incorporan como nuevas trabajadoras al mercado laboral.

Respecto de las modalidades de contratación, se distingue el trabajo sin retiro, antiguamente llamado “cama adentro” que es la modalidad originaria del empleo doméstico y que interfiere seriamente en aquellos actores que se desempeñan en la actividad porque se alejan de su familia de origen, de sus amigos y afectos en general y muchas veces también de sus pautas culturales hábitos y creencias. La otra modalidad es “con retiro” en donde la empleada trabaja algunas horas en casa de un solo empleador por un pago mensual; tiene como ventaja preservar la vida de la trabajadora y suele ser preferida por ellas a pesar de las largas horas de viaje que deben recorrer desde su lugar de residencia al trabajo, dado que la gran mayoría de

las domésticas que trabaja en Capital Federal reside en el conurbano bonaerense. Sus tareas se caracterizan por la duración reducida de la jornada de trabajo tanto en términos de horas como de días trabajados, y el alto porcentaje de trabajadoras que demanda empleo indica que la jornada reducida es mayoritariamente no voluntaria y que es producto de restricciones al acceso a una ocupación plena.

Tanto desde una u otra modalidad asoman las desigualdades: a pesar de ser una actividad que agrupa a más de un millón de trabajadoras, no posee aún un marco jurídico suficiente para atender las diferentes problemáticas que se plantean cotidianamente en el sector y es además la actividad con más bajo nivel de registración por lo que sus protagonistas están destinados a la precariedad laboral: Los asalariados en este caso gozan de pocas organizaciones gremiales que los defiendan y el Estado no dispone de herramientas para regular sus actividades, pocos gozan de la cobertura de servicios de salud y pocos también accederán a los beneficios de una jubilación.

Para la Real Academia lo precario es aquello que tiene poca estabilidad o duración. Laboralmente, la precariedad refleja la existencia de una relación asimétrica entre las partes intervinientes en el proceso productivo, y esa precariedad laboral se continúa en la precariedad social y allí los efectos son más graves aún ya que en doméstico existe un riesgo ante la violencia que es mayor que en otras ocupaciones por el hecho de desarrollarse la actividad en un ámbito privado, ámbito de difícil acceso por parte del estado, y en condiciones de aislamiento, ya que la trabajadora tiene solo alguno o ningún compañero de trabajo por lo que queda expuesta a pautas de comportamiento avasalladoras de la personalidad, así el empleador puede pasearse desnudo por el interior de su casa amparándose en la privacidad de su morada, cosificando e invisibilizando a la trabajadora o practicando directamente el acoso sexual con prácticas que se manifiestan mediante el hostigamiento verbal a través de piropos y gestos ofensivos, presiones para realizar salidas, roces y toqueteos cuando no el intento o consumación del acto sexual forzado, amparándose en una impunidad asentada en la asimetría de poder y la ausencia de testigos.

Procedimiento de la Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

- Asesoramiento legal y contención psicológica: asesorar al denunciante sobre los derechos que pudieren asistirle y los ámbitos para su ejercicio. Derivación de la denunciante al servicio de atención psicológica si lo requiere.

- Recibir todo tipo de presentación que contenga consultas y/o denuncias sobre violencia laboral.
- Si considera que lo expuesto en la presentación revela la existencia de hechos y conductas susceptibles de ser calificadas como de violencia laboral, Si el o la denunciante decidiera tramitar su presentación se requerirá la denuncia por escrito y la opción por el trámite a imprimirsele
- Citar al empleador por notificación sobre la existencia de la denuncia
- Audiencia con el empleador solicitando la toma de medidas necesarias para el cese de la situación de acoso sexual o cualquier otro tipo de violencia. Compromiso escrito de las medidas a adoptar.
- Seguimiento del caso y derivación al ámbito judicial si correspondiese.

Datos estadísticos analizados sobre una muestra de 450 casos de la OAVL

PERFIL de los CONSULTANTES

Resumen del perfil de consultantes de la OAVL

Sexo **Mujeres: 60%**
Varones: 40%

Ámbito de trabajo Público: 11%
Privado: 89%

Relación laboral **Formal: 91%**
Informal: 9%

Condición de afiliación Afiliados: 48%
No afiliados: 43%
No contesta: 9%

Tipos de violencia laboral

Sexual	10 %
Física	8 %
Psicológica	82 %

Tipos de violencia laboral

Según sexo

Mujeres	Sexual	10%	Varones	Sexual	1%
	Física	9%		Física	11%
	Psicológica	81%		Psicológica	86%

¿Quién acosa?

Según posición de la organización

Superior	88%
Par	10%
Tercero	2%

Según sexo

Mujeres acosadoras	Varón	14%
	Mujer	86%
Varones acosadores	Varón	54%
	Mujer	46%

Tratamientos : 75% de los consultantes

Médico	47%
Psicológico	29%
Psiquiátrico	24%

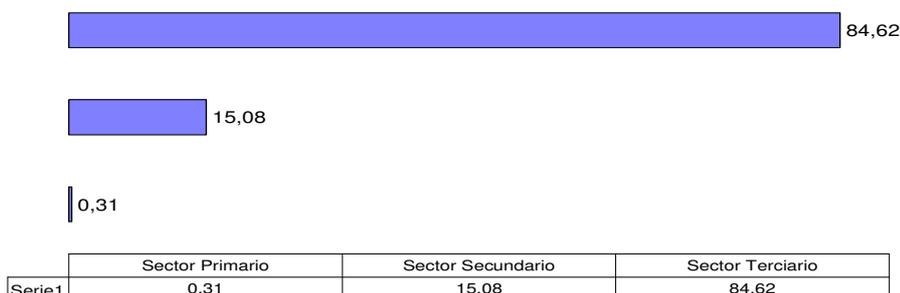
Según sexo

	Mujer	Varón
Médico	44%	53%
Psicológico	29%	29%
Psiquiátrico	27%	17%

RAMA DE ACTIVIDAD, DISTRIBUCION por SEXO

Al analizar las denuncias OAVL por sector de Actividad Laboral la información estadística compilada de la Base OAVL. Se clasificó por sector económico primario, secundario y terciario según el CIU “Clasificador Internacional Industrial Uniforme “.

OAVL Sector de Actividad de los Denunciantes

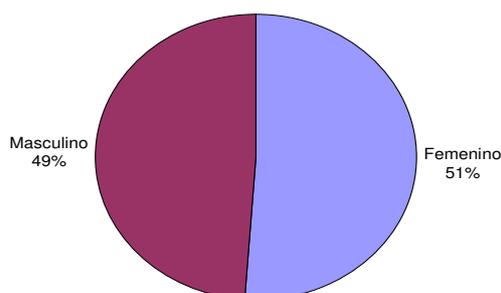


OAVL – Sector de Actividad Industrial, distribución x sexo.

En el sector primario las denuncias presentadas fueron 100% masculinas, sin embargo la cantidad de denuncias presentadas no es representativa del conjunto de los trabajadores.

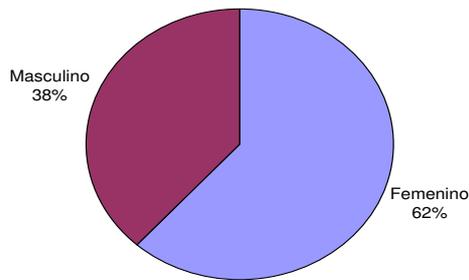
En el Sector Secundario, Industrias, la proporción fue pareja en cuanto a la distribución por sexo del denunciante.

OAVL- Sector Secundario - Industrias - Distribución por sexo



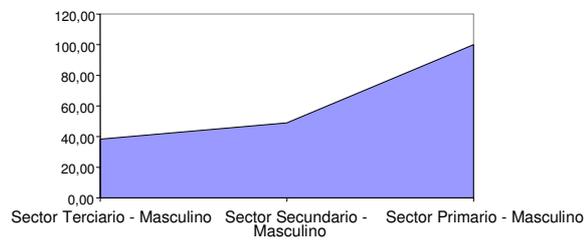
En el Sector Terciario, Servicios, se presentaron más denuncias femeninas 62% en relación al 38 % masculino.

OAVL - Sector Terciario - Servicios -Distribución x sexo

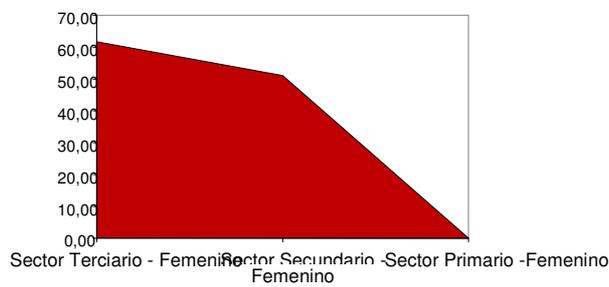


Tendencia de distribución de los trabajadores y trabajadoras según rama de actividad

OAVL - Consultas masculinas por sector de actividad

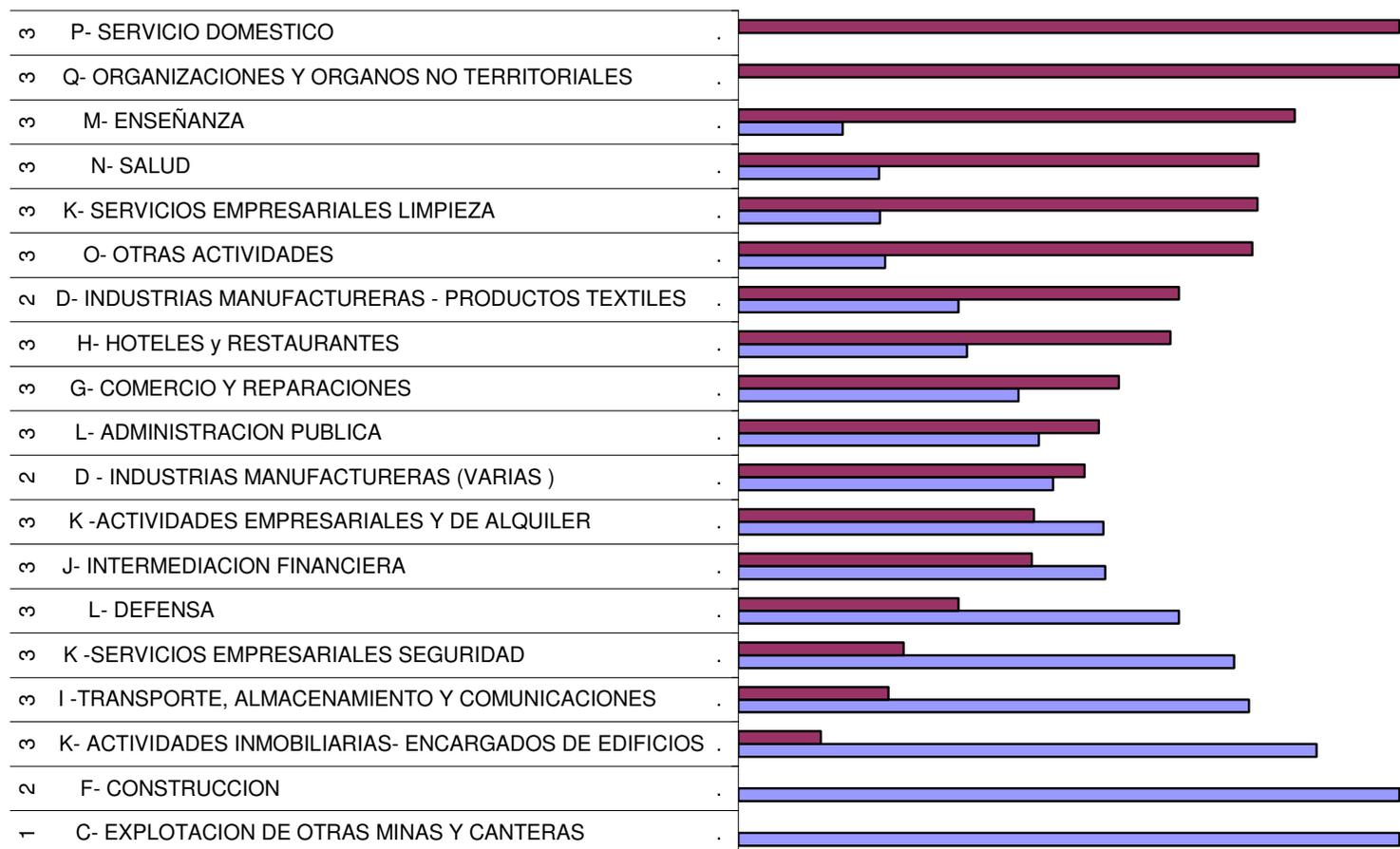


OAVL - Consultas femeninas por sector de actividad

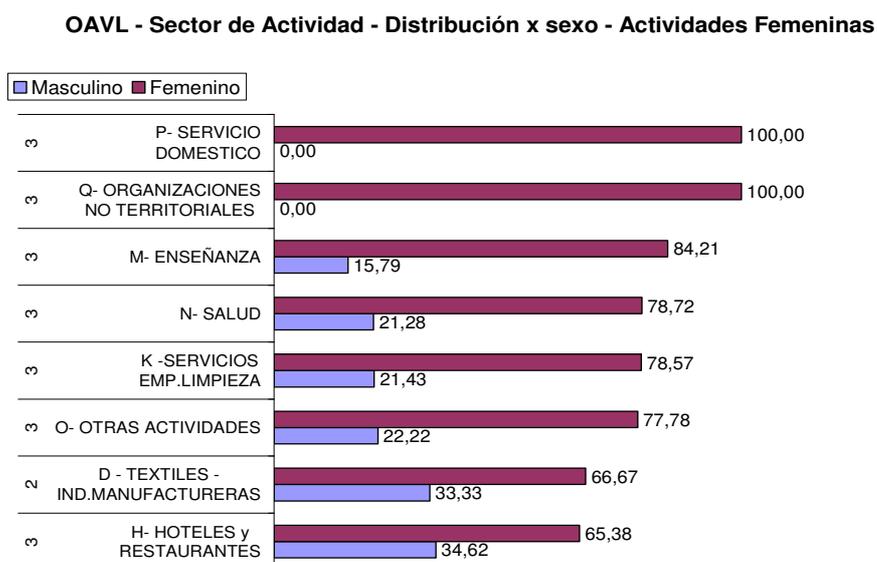
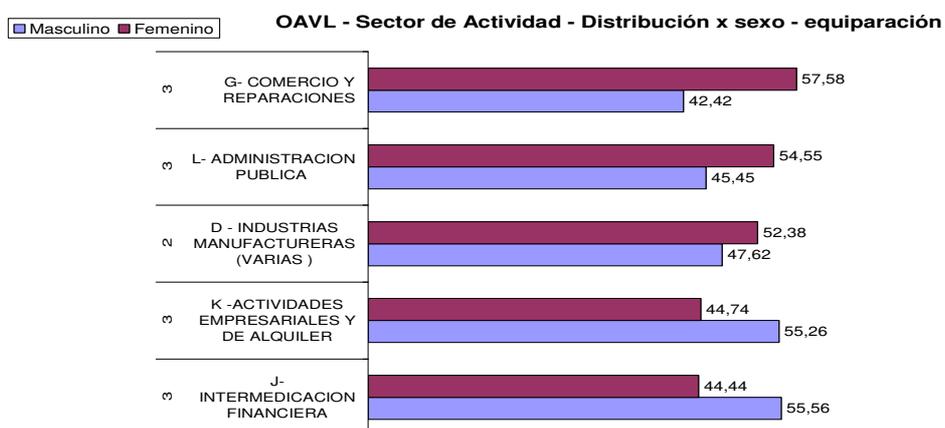
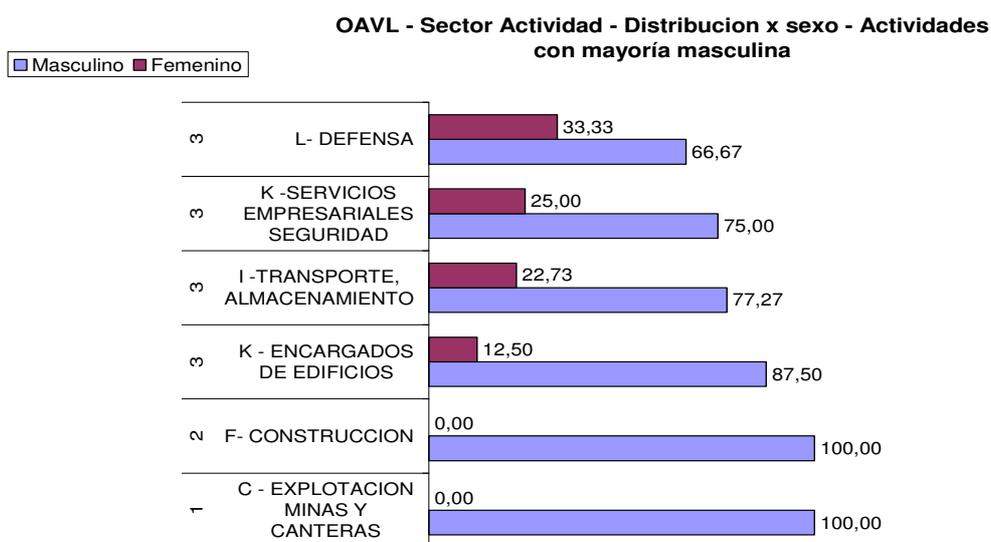


OAVL - Sector de Actividad Distribución x sexo

■ Masculino ■ Femenino



Subdivisión del Cuadro Anterior



2009 - OAVL¹ - ACOSO SEXUAL:

El acoso sexual representa un promedio histórico de un 10% de las consultas atendidas y compiladas en la Base OAVL² (2008-2012).

Si bien el acoso sexual representaba en un inicio el 8%, en los años 2006-2008, de los datos compilados en la Base OAVL³, con el transcurso del tiempo el porcentaje se ha ido incrementando al 10% a mediados de los años 2009-2010, se verifica que este porcentaje se mantiene relativamente estable desde el año 2010 a la actualidad 2012 según se infiere de datos que esta Oficina esta procesando actualmente.

Al comparar la información compilada al inicio del funcionamiento de esta área, 2006-2008, de los consultantes sobre acoso sexual en relación a los consultantes por acoso psicológico y físico con respecto a la situación laboral, en el momento de la consulta, surgió que lo/as trabajadores/as que sufren una situación de acoso sexual presentan el doble de posibilidades de ser despedidos y el triple de de renunciar. Desde el inicio del funcionamiento de la OAVL al detectarse esta incidencia se han analizado e implementado diversas estrategias para que estos índices se reduzcan de forma gradual

Efectuando una comparación entre los trabajadores/as que consultaban por acoso sexual y los trabajadores/as que consultaban por acoso psicológico y físico hemos observado:

Los/as trabajadores/as que sufrían una situación de acoso sexual presentan el doble de posibilidades de ser despedidos y el triple de posibilidades de renunciar y, según los datos del siguiente cuadro:

La situación laboral:

SITUACION LABORAL	Acoso Físico y Psicológico	Acoso Sexual

¹ OAVL : Oficina de Asesoramiento sobre Violencia Laboral

² Datos: BASE OAVL, fuente propia, 450 casos, años 2006 al 2008.

³ Datos OAVL año 2006 al 2008

Esta trabajando	75 %	66 %
Esta con licencia médica	13 %	6 %
Fue despedido	10 %	22 %
Renuncio	2 %	6 %
	100 %	100 %

Fuente: BASE OAVL (2006-2008)

Según los datos del cuadro, 2006-2008, se observó que, al momento de la consulta:

- Los trabajadores/as que consultan por acoso sexual han renunciado tres veces en mayor medida que los trabajadores/as (6%) que los que han sufrido acoso psicológico y físico (2%)
- Los trabajadores que consultan por acoso sexual fueron despedidos más del doble de incidencia y, en mayor medida (22%) que los que han sufrido acoso psicológico y físico (10%)
- Se reducen a menos de la mitad lo/as consultantes por acoso sexual que están resguardados por licencia médica (6%) que los consultantes por acoso psicológico y físico (13%).
- Se reducen los trabajador/as que permanecen en su puesto de trabajo cuando el es acoso sexual (66%) en comparación al acoso psicológico y físico (75%)

Otra tendencia que surgió de esta comparación es que se reducían lo/as consultantes de acoso sexual que al momento de la consulta están bajo el amparo de una licencia médica (se reduce a la mitad) o, que se encontraban trabajando (9%).

Esto se constata incluso en la actualidad que, el rango laboral de los acosadores son en su amplia mayoría con rango laboral superior y varones.

Según los datos analizados en el caso de acoso sexual:

- 88% de los acosadores son superiores directos en la jerarquía laboral y 8% compañeros de trabajo (pares) y 2% terceros.
- Los acosadores fueron varones en un 92% y mujeres un 8%.
- El 89% de las acosadas son mujeres y acosados varones 11%.

Se podría inferir entonces que: los/as trabajadores/as que sufrían acoso sexual presentaban mayor fragilidad para mantener el vínculo laboral. Tenían mayor posibilidad de renunciar o ser despedido/as rápidamente (el doble) antes del momento de la consulta debido a que el acosador es, en su mayoría, superior directo como así también de renunciar (el triple) ya que la el acoso y la agresión siempre es personalizada y constante. Asimismo se reducían los trabajadores que están protegidos por licencia médica o que permanecían en su puesto de trabajo.

Los trabajadores/as que consultaron:

- Relación laboral es formal 92% e informal 8% (trabajo en negro).
- Ámbito laboral privado: 88%. Ámbito público: 12%⁴.
- Ámbito geográfico: 94% de los casos del área metropolitana

CLIMA LABORAL:

Al grupo de los consultantes de acoso sexual directo se agregan a lo/as trabajadores que al ser testigos y decidir defender públicamente a un compañero/a de trabajo se extiende el acoso al denunciante solidario.

Testigos= Además del acoso sexual directo se han sumado a la OAVL consultas sobre el acoso sexual “indirecto” porque existen trabajadores/as que al ser testigos, presenciar acoso sexual a sus compañero/as, y salir en defensa solidaria y pública de compañero/as se inicia y se extiende sobre ellos una persecución o acoso psicológico. El total de consultas por parte de testigos de acoso sexual es del 2 % del total de la base⁵, número bastante elevado al ser un testigo o un acosado secundario.

⁴ Ámbito Público: creación CIOT, Convenio Colectivo 214.

⁵ Datos: 2% del total BASE OAVL, fuente propia, 450 casos, años 2006 al 2008.

Colaboradores y Encubridores =

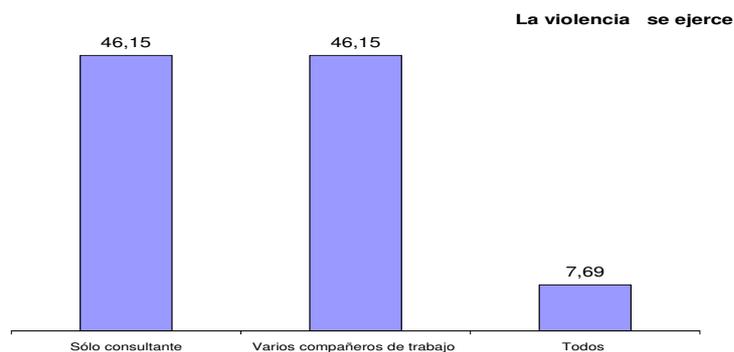
- El acosador actuó sólo en el 87,5% de los casos
- El acosador en el 12,5% de los casos contó con colaboradores/as y encubridores.

Dentro del 12,5 % que contaron con el encubrimiento o colaboración fueron de otros superiores o compañeros (pares) en proporciones similares.

* Otro superior (50%)

* Pares o compañero/as (50%).

Sobre el clima laboral, en general, cuando se le consulta al denunciante si el acoso es sólo sobre el denunciante; varios compañeros de trabajo o todos responden que no sólo es sobre el denunciante (46%) sino además sobre varios compañeros de trabajo (46,15%) y sobre todos (7,69%).-



Cuando se le pregunta al denunciante sobre quienes se ejerce la violencia, el denunciante responde en el 46% de los casos es sólo contra él y 64% se acumula sobre un mal clima laboral entre varios compañeros de trabajo (46%) y todos (8%).

Lo/as trabajadores/as sexuales se encuentran, generalmente en el caso de que la violencia se enfoca en sólo el consultante.

CARACTERISTICAS DEL DENUNCIANTE:

Lo/as trabajadores que consultaron trabajadores del ámbito privado en un 88% y del ámbito público 12%.

La relación laboral es formal en el 92% de los casos e informal 8% (trabajo en negro).

- Rango Sexo y Edad (95% mujeres, 5% varones)
- Amenaza de despido (se incrementa en el acoso sexual)
- Tratamientos
- Sector de Actividad
- Acoso según orientación sexual

RANGO de SEXO y EDAD :

En el 95% son mujeres las que han consultado o denunciados en la OAVL, y sólo se ha presentado un 5 % son varones

Sobre la edad los denunciantes que consultaron en la OAVL tienen un rango edad amplio se observa que va desde los inicios de la relación laboral a los 19 hasta el otro extremo casi al final del período laboral 52.

Según puede observarse en los cuadros que las mujeres a lo largo de toda su vida laboral podrían padecer un caso de acoso laboral. Se incrementan los casos presentados en la OAVL a partir de los 26 años hasta los 40 posiblemente especulando con las responsabilidades maternas y la necesidad ineludible de sostener a económicamente a menores. Se han constatado que varios de los casos presentados el acosador “aprovecha” especialmente cuando la situación de muchas madres que quedan a cargo “exclusivo” de el mantenimiento económico de sus hijo/as (separación, divorcio, viudez, etc).

En el caso de los varones que han consultado sobre un acoso sexual con respecto al rango de edad se han presentado en la OAVL sólo en los extremos del rango de edad o.. menores de 25 años o mayores de 45. En el caso de mayores de 46 han tenido el doble de proporción.

RANGO de EDAD y SEXO: lo/as trabajadores/as acosados van desde los 19 a 51

MUJERES ACOSADAS x rango de EDAD	%
19 a 25	20,83
26 a 32	29,17
33 a 39	29,17
40 a 46	12,50
46 a 52	8,33
	100,00

HOMBRES ACOSADOS x rango de EDAD	%
19 a 25	33,33
26 a 32	
33 a 39	
40 a 46	
46 a 52	66,67

AMENAZA DE DESPIDO (2006-2008)

Amenaza de despido -acoso sexual-	30,77
-----------------------------------	--------------

Total de amenaza de despido -en base-	
Amenaza de despido	22,78

TRATAMIENTOS (2006-2008)

Lo/as trabajadore/as al menos casi la mitad (42%) se ha constatado que han recurrido a algún tratamiento de salud a partir de la situación de acoso. Incluso en un 31% de los casos hasta han recurrido a tratamientos psiquiátricos

Si	42,31
No	19,23
NC	38,46

Médicos	47,37
Psicológicos	21,05
Psiquiátricos	31,58

SECTOR de ACTIVIDAD :

Los sectores de actividad donde se han presentado mayores consultas sobre acoso sexual:

- En el Sector Industrial: FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES
- En el Sector Servicios: COMERCIO AL POR MENOR; SERVICIOS EMPRESARIALES; SERVICIOS DE HOTELERIA Y RESTAURANTES.

POR SECTOR DE ACTIVIDAD

2 - Sector Secundario - INDUSTRIAL (*)	%
Acosada	75,00
Acosado	25,00
2-d- FABRICACION DE PRODUCTOS TEXTILES	50,00
2-d- FABRICACION DE PLASTICOS Y METALES	25,00
2-d- ELABORACION DE PRODUCTOS ALIMENTICIOS Y BEBIDAS	25,00

(*) pocas mujeres en el sector industrial -ver informe –de estadísticas

3 - Sector Terciario - SERVICIOS	%
Acosada	90,91
Acosado	9,09

3-G-52- COMERCIO AL POR MENOR	31,82
3-K-74 SERVICIOS EMPRESARIALES	31,82
3-H-55 SERVICIOS DE HOTELERIA Y RESTAURANTES	18,18
3-o-93 SERVICIOS -varios- N.C.P.	9,09
3-l-75 Servicios de la administración pública	4,55
3-m-80 ENSEÑANZA. INICIAL, PRIMARIA, SECUNDARIA, SUPERIO	4,55

TIPO DE ACOSO x SECTOR DE ACTIVIDAD	SEXUAL	FISICO	PSICOLOGICO	
C- EXPLOTACION DE MINAS Y CANTERAS	0	0	100	100
D- INDUSTRIAS MANUFACTURERAS	9	17	74	100
F- CONSTRUCCION	0	71	29	100
K- SERVICIOS PRESTADOS A LAS EMPRESAS	10	9	81	100
N- SERVICIOS SOCIALES y de SALUD	0	11	89	100
G- COMERCIO Y REPARACIONES	21	27	52	100
H- HOTELES y RESTAURANTES	15	8	77	100
I- TRANSPORTE, ALMACENAMIENTO Y COMUNICACIONES	0	5	95	100
L -ADMINISTRACION PUBLICA Y DEFENSA	0	6	94	100
M -ENSEÑANZA	5	5	90	100
J - INTERMEDIACION FINANCIERA	0	11	89	100
Q - ORGANIZACIONES Y ORGANOS NO TERRITORIALES	0	0	100	100
P - SERVICIO DOMESTICO	0	0	100	100
O - OTRAS ACTIVIDADES	8	11	81	100

Desde el 2008 a la actualidad se han incrementado las consultas y denuncias de otros sectores de actividad... el servicio doméstico, seguridad, educación y salud. Manteniéndose también en las primeras áreas...

ACOSO según orientación sexual

Se analiza, además, una caracterización general sobre el tipo de acoso sexual. Se lo discrimina en acoso heterosexual y homosexual.

MUJERES:

En el caso de mujeres han sufrido un 92% de acoso heterosexual en el 77% de los casos el superior actúa solo y en un 23% con ayuda de encubridores y colaboradores. El acoso homosexual representa un 8% de los casos y se divide en partes iguales entre superiora y par (compañera)

VARONES:

Aunque el acoso sexual a varones se presenta en menor incidencia no llega al 1% del total de los casos computados.

En todos los casos actúa una persona con mayor jerarquía laboral. Asimismo se subdivide en su mayoría en acoso homosexual 66,67% y en menor incidencia en acoso heterosexual 33,33%.

CUADRO:

Acoso a Mujeres :

HETEROSEXUAL (Acoso Masculino a Mujeres)	92,31
Acosador superior	77,27
Acosador par	4,55
superior y par	9,09
superior y superior	9,09
	100,00
HOMOSEXUAL (Acoso Femenino mujeres)	7,69

par	(compañera)	50,00
superior	(jefa)	50,00

Acoso a Varones:

Varones Acosados		
Acosados x superiores		100,00
hombre acosado por hombre (homosexual)		66,67
hombre acosado por mujer (heterosexual)		33,33

CUADRO:

TIPO DE VIOLENCIA X SEXO

CRUCE TIPO DE VIOLENCIA X SEXO - FEMENINO		
Psicológico	136	79,53 %
Físico	15	8,77 %
Sexual	17	9,94 %
No contesta	3	1,75 %
	171	100,00 %

CRUCE TIPO DE VIOLENCIA X SEXO - MASCULINO		
Psicológico	92	85,98 %
Físico	12	11,21 %
Sexual	1	0,93 %
No contesta	2	1,87 %
	107	100,00 %

CRUCE TIPO DE VIOLENCIA X SEXO - PSICOLOGICO		

Mujeres	136	59,65 %
Hombres	92	40,35 %
	228	40,35 %

CRUCE TIPO DE VIOLENCIA X SEXO - FISICO		
Mujeres	15	55,56 %
Hombres	12	44,44 %
	27	100,00 %

* NORA EL TEMA DE VIOLENCIA FISICA EN HOMBRES ES MÁS VIOLENTO

CRUCE TIPO DE VIOLENCIA X SEXO - SEXUAL		
Mujeres	17	94,44 %
Hombres	1	5,56 %
	18	100,00 %

Datos P/grafico (Barras verticales)

SEXUAL

Mujer	94,44
Varón	5,56

PSICOLOGICO

Mujer	60
Varón	40

FISICO

Mujer	56
Varón	44