



Universidad de Granada

Departamento de Psicología Social

Programa de doctorado 1393-2007

**Rompiendo mitos: El papel de la ideología
sexista en la percepción del acoso sexual**

Tesis Doctoral

Antonio Herrera Enríquez

Directora:

Francisca Expósito Jiménez

Granada, 2015

Editor: Universidad de Granada. Tesis Doctorales
Autor: Antonio Herrera Enríquez
ISBN: 978-84-9125-033-3
URI: <http://hdl.handle.net/10481/39824>

El doctorando Antonio Herrera Enríquez y la directora de la tesis Francisca Expósito Jiménez garantizamos, al firmar esta tesis doctoral, que el trabajo ha sido realizado por el doctorando bajo la dirección de la directora de la tesis y hasta donde nuestro conocimiento alcanza, en la realización del trabajo, se han respetado los derechos de otros autores a ser citados, cuando se han utilizado sus resultados o publicaciones.

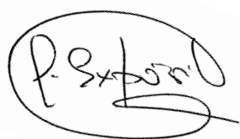
Granada, 2015

Director/es de la Tesis

Doctorando

Fdo.: Francisca Expósito Jiménez

Fdo.: Antonio Herrera Enríquez

A handwritten signature in black ink, enclosed within a hand-drawn oval. The signature appears to read "F. Expósito".A handwritten signature in black ink, written in a cursive style. The name "Antonio Herrera" is clearly legible.

El presente trabajo de investigación ha sido realizado gracias al programa de becas de Formación de Profesorado Universitario (FPU) de referencia AP-2009-2940, del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, al que ha estado vinculado el autor durante los años 2010 a 2014.

“La violencia es el miedo a los ideales de los demás” (Mahatma Gandhi)

“El temor a las mujeres es doble: se les teme por lo que pueden dejar de hacer, y se les teme por lo que pueden llegar a hacer fuera de ese control” (Miguel Lorente Acosta, 2014)

“Uno de los problemas de las víctimas de acoso es que se sienten culpables en lugar de víctimas” (Hay algo que no es como me dicen: El caso de Nevenka Fernández contra la realidad)

Agradecimientos

No ha sido un camino fácil, ni mucho menos. A lo largo de estos 4 años, hubo momentos en los que incluso pensé dejarlo, empezar con otra cosa, quizás totalmente diferente y rompedora. Esto iba en contra de mis principios desde que tengo uso de razón: responsabilidad, constancia, y trabajo. Pero hay momentos en los que uno se pierde por ese camino, y es entonces cuando necesita ayuda, ayuda de personas que te hacen ver que tú puedes, que es a lo que te quieres dedicar, y que con responsabilidad, constancia, y sobre todo trabajo, podría conseguir todo lo que me propusiera.

Una de estas personas que tanto me ha ayudado ha sido Paqui, más que una directora, un poco de madre y amiga a la vez, que me ha sabido “dirigir” a lo largo de estos más de 4 años (y los que quedan, eso espero). Gracias por todo, por hacerme mejor investigador y mejor persona.

Especialmente, me ha servido de faro cuando la oscuridad me impedía ver la luz mi hermana, sin la cual no podría haber realizado esta tesis. Gracias por ayudarme, por estar ahí siempre, por regañarme cuando me salía del tiesto, gracias por ser mi hermana. Eres mi persona. Te Adoro.

Y mis padres, que siempre han confiado en mí hasta en los peores momentos para darme ánimos y recordarme que yo podía. Os debo la vida, la que yo daría por vosotros cada día. Sois un ejemplo para mí, y ojalá algún día pueda transmitir algo de lo que me habéis enseñado. Os quiero.

No me olvido de mis gatas. Primero fue Calcetines, que siempre será la mejor por muchas que vengan después. Incluso hablaba. No hacía falta mucho, pues estaba a mi lado, era lo “único” que necesitaba. Gracias bonita, te quiero y te echo de menos. Y ahora está Izzie, con nombre internacional acorde a la mención de esta tesis doctoral ☺.

Llevamos juntos 4 años, es una gata atípica, como toda la gente de la que me rodeo. Pero muy especial, ella no habla, pero parece que escucha, ahora mismo durmiendo en mi escritorio. Gracias bonita por perseguirme allá donde vaya, te quiero.

También me gustaría darle las gracias a Ramón Arce, la primera persona con la que me fui de estancia al norte, y a todo su grupo (Francisca, Mercedes, María José, Dolores, Manolo, Pilar, y todo el grupo). A pesar de seguir en España, a veces me sentía extranjero, pero gracias a su calor y atenciones me sentí uno más. Gracias por todas las oportunidades, por el entusiasmo en mi trabajo, y por las experiencias vividas. Por supuesto también quiero darle las gracias a la gente que me ayudó fuera del ámbito laboral, sobre todo a mi “brother” Mario y su gente, que aunque tarde, me rodearon e hicieron que ya cuando me tenía que ir echase todo aquello de menos. Prometo volver.

Of course, I would like to say THANKS to Afroditi, my co-supervisor during my two stays in Canterbury. Not only for her dedication and enthusiasm, she made me feel like at home, with my family. And to Vaggelis, mi amigo, gracias. It was a great experience for me in every sense, so thanks a lot Canterbury, I promise you to return some day.

And I don't want to forgive my intensive two weeks in Limerick during the summer school. Thanks, many thanks, to the persons who trusted on me, Patricia and Colin. And because we were like a big family, thanks! Bart, Jeroen, Gabrielle (my gender colleague), Ajana, the sweet Noémi... WE ARE ALL LIMERICK!.

Gracias a mi familia. Con familia me refiero a la gente que quiero, la que me importa realmente, con la que río, lloro, disfruto, sufro. En definitiva, mi gente. Esa gente que se ha preocupado y lo sigue haciendo con todo lo que me rodea, y me han dado su apoyo y un gesto de comprensión y ánimo cada vez que lo necesitaba. No quiero, ni lo hago, olvidarme de ninguno/a, pero el número es tan grande que ocuparía

una tesis sólo nombrándolos a todos. Mis hermanos Pedro (y su familia: Merche y mi gordi que me llena de alegría), Darío y Nono. Os quiero, gracias por estar ahí. A mi tía Antonia, por su cariño y cercanía. A mi abuela, tan orgullosa siempre de mí, y yo de ella. A mi tito “Visi”, tita Conchi, David, Jordi y Ali, por más grupos con nombres peculiares!. A mis enanos, Alejandro y Antonio, que los he visto crecer, y a sus padres, os quiero. A mis tíos Luis y Trini, por tratarme siempre como a un hijo. A mi tía Inma, que siempre tiene bonitas palabras para mí. A mi tía Mari. También me gustaría hacer mención a alguien que aunque no teníamos mucho contacto últimamente, este año nos dejó, y quisiera recordarlo. A mi tío Aquilino, estés donde estés, te mando un beso y un abrazo enorme. A mi familia del gym Shito Ryu: Wence, Isa, Anita, Lindo, Plas, Diego, Sergio. Gracias por vuestro interés constante. A toda mi “familia”, gracias.

Y como no, agradecer enormemente a la gente que empezó conmigo esta carrera de obstáculos, y que aún siguen dándome su apoyo día a día. Especialmente a Gloria y Rocío, mis peques, y al resto del grupo que formamos la nueva happy: Gemma, Moni, Antonella, Ana, Katerina, Alba, Catalina, Liliana. También quiero dar las gracias a las personas que me han ayudado durante estos cuatro años: Inma (piti, casi como mi segunda hermana), Miguel, Sergio, Rosa, Guille, Susana, Pepi, Jesús, Sole, a todos/as.

Además quiero agradecer a una parte fundamental de esta tesis doctoral, a todos los participantes de mis estudios, que muchas veces de forma desinteresada, han accedido a colaborar, y sin los que hubiera sido imposible sacar adelante este trabajo. También gracias a mis alumnos/as durante estos dos últimos años, por hacer que aparte de disfrutar de la investigación, lo hiciera también de la docencia.

En definitiva, gracias a todas las personas que han pasado por mi vida durante estos cuatros años. Pues al fin y al cabo, han influido en mayor o medida en la realización de este trabajo, y en la persona que soy. GRACIAS.

Índice General

Summary	1
Introducción teórica	7
Capítulo 1: Aproximación al acoso sexual	9
1. Conceptualización y magnitud del Acoso Sexual	9
a) Contextualizando el Acoso Sexual.....	9
b) Definición y Tipologías de acoso sexual.....	13
1.1. Prevalencia e Incidencia del Acoso Sexual	20
1.2. Teorías explicativas sobre el Acoso Sexual	23
a) Teoría natural/biológica.....	23
b) Teoría sociocultural.....	23
c) Teoría organizacional.....	25
d) Teoría de extensión del rol sexual (Sex-Role Spillover).....	29
e) Teoría sociocognitiva del acoso sexual.....	30
Capítulo 2: Percepción social del acoso sexual	31
2. Factores que influyen en la percepción de una situación como acoso sexual	32
2.1. Factores relacionados con el perceptor social.....	34
a) Género.....	34
b) Ideología: Sexismo y Mitos.....	36
2.2. Factores relacionados con el acosador y la víctima.....	38
a) Atractivo Físico.....	38
b) Relación acosador-víctima.....	41
c) Características del acosador.....	42
d) Características de la víctima.....	43
Referencias	47
Capítulo 3: Objetivos de investigación	67
Capítulo 4: Estudios empíricos	73
Diferencias de género en la percepción de comportamientos de acoso sexual	
(Estudio1)	75

¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual	
(Estudios 2 y 3)	99
Estudio 1.....	104
Estudio 2.....	110
Spanish adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance	
(Estudios 4, 5 y 6)	129
Study 1.....	137
Study 2.....	142
Study 3.....	146
Stop Harassment! Men’s reactions to victims’ confrontation (Estudio 7)	167
To confront or no to confront, that’s the question: women’s perception of sexual harassment (Estudio 8)	195
Una cuestión de poder?: Influencia del estatus en la percepción social del acoso Sexual (Estudios 9, 10 y 11)	221
Estudio 1.....	226
Estudio 2.....	229
Estudio 3.....	237
Es lo bello siempre tan bueno? Influencia del atractivo físico en la percepción social del acoso sexual (Estudio 12)	255
Capítulo 5: Conclusions	279
Referencias	290

Summary

Summary

Violence against women is not new, it is an old social problem, although it has been recently moved from something considered belonging to the private sphere to the public sphere and become a social problem.

One of the most common forms of gender violence is sexual harassment, which is a reflection of power relations between women and men (Berdahl, Magley, and Waldo, 1996; Pina, Gannon, and Saunders, 2009; Wilson and Thompson, 2001). Although sexual harassment is a problem suffered by both men and women, research indicates that women are, overwhelmingly, the victims of this phenomenon, and men, in most cases, harassers (Berdahl and Moore, 2006). For example, one of every two to three women have experienced some form of sexual harassment or unwanted behaviours throughout their life (Pina et al., 2009).

Despite the existence of different approaches for defining sexual harassment, most researchers agree that it is "*a psychological experience based on an unwanted sexual behaviour, offensive and threatening, which takes place in the work context*" (Topa, Morales, and Depolo, 2008). Furthermore, all definitions agree on two essential aspects: a) it is a behaviour with sexual components, and b) violates the dignity of the person who is the victim of such conduct. This diversity and conceptual variety justifies, in part, the difficulty of their study.

Addressing sexual harassment becomes a complex task, because there is not a unique behaviour, but that it includes a variety of situations including sexual jokes or comments about appearance or worker condition; using pictures, photographs or drawings of sexually explicit content; communications (phone calls, emails, etc.) with sexual and offensive content; deliberate and unsolicited physical contact, or excessive or unnecessary physical approach; persistent and unwanted invitations to participate in social activities; invitations or requests for sexual favours, when they are connected,

Summary

directly or indirectly, to careers, to improve working conditions or job retention; or behaviours that seek to humiliate the person because of her sexual condition (Ministry of Equality, 2010). All this indicates the wide range of sexual behaviours that can be considered sexual harassment.

Sexual harassment has become a big problem in modern societies, and more specifically within the organizational context as a result of the increasing involvement of women in this context (Cunningham and Benavides-Espinoza, 2008; Leskinen, Cortina, and Kabat, 2011; Silverschanz, Cortina, Konik, and Magley, 2008; Smith and Konik, 2011). However, it is also one of the discrimination and gender violence problems less reported and known (Temkin and Krahe, 2008).

To combat sexual harassment, the first necessary condition is that sexual harassment cases are perceived, having shown the empirical evidence that sexual harassment perception depends on many factors such as gender, the situational context, the ideology of the perceiver, and even the relation between harasser and victim. One possible cause of social invisibility of some forms of sexual violence against women, specifically sexual harassment, lies in the attitudes that people have about victims, perpetrators, and the behaviour itself. Such attitudes, often, include blaming the victim, minimizing the psychological impact of the behaviour (in this case constituting an offense) and justifying the actions of the perpetrator, which leads to certain tolerance towards the situation, and consequently, negative impact on victims, which makes the recovery process more difficult (Campbell, Ahrens, Sefl, Wasco, and Barnes, 2001) and decreases the likelihood that victims report the situation.

The goal of this doctoral thesis is, from a psychosocial perspective, to study the influence that some variables -type of harassment, harasser and victim status, victim response or attractiveness- and gender ideology – sexism or sexual harassment myth

Summary

acceptance fundamentally, play in the perception of sexual harassment situations. Through twelve empirical studies, the influence of different factors on the perception of different sexual harassment situations is analyzed, such as the gender of the social perceiver, the context, the type of harassment, the victim response, status / power of harasser and victim, physical attractiveness and ideology of social perceiver, rooted basically in the sexist attitudes and sexual harassment myths acceptance. The thesis is divided into two parts: A theoretical part which contains 1) Theoretical and conceptual review of sexual harassment, prevalence and theoretical perspectives, and 2) a brief review of the social perception of harassment. In the second empirical part we include general and specific objectives of the thesis, as well as empirical studies designed to achieve them. Specifically, there are 12 studies grouped into seven blocks. The first block (Study 1) was intended as an approach to social perception that men and women have about behaviours that can be considered sexual harassment. Furthermore, the possible influence of context (work context vs. interpersonal context) and ideology as factors that can affect this perception is studied.

Because in the first study, explicit harassment behaviours are most perceived as such, in the second block (studies 2 and 3) the intention was to deepen the social perception of an sexually explicit harassing behaviour in the workplace context, where the majority of such situations may occur, and continue investigating the possible influence on the results of ideological variables (sexist ideology and sexual harassment myth acceptance) in that perception.

Since we do not have a Spanish instrument to assess myths about sexual harassment, the third block (studies 4, 5 and 6) is related to the Spanish validation of Sexual Harassment Myths Acceptance scale (ISHMA), one of the most cited scales in the scientist literature on sexual harassment.

Summary

In the fourth (Study 7) and fifth block (study 8), the aim was to study possible factors that may influence the social perception of harassment, specifically the type of harassment (unwanted sexual attention (more explicit) vs. gender harassment (more subtle)) and the victim response. In previous studies, harassment behaviour is always perpetrated by a harasser with higher status than the victim. However, the literature also indicates that these situations can occur between peers, or even from a lower power position to a higher one. Therefore, the sixth block (studies 9, 10 and 11), is to confirm first the influence of the type of harassment and harasser status (study 9); second (study 10) the harasser and victim status is discussed, finally with the study 11, the influence of victim status and their response to harassment is analyzed. Study results show that gender harassment is still not perceived as such, which confirms the influence of myths in the sexual harassment perception. Possibly this could be due to the fact that a subtle harassment situation can be assessed as usual flirtation between man and woman, so that other variables such as physical attractiveness can influence this assessment. In the seventh block (study 12) we want to test the influence of physical attractiveness on sexual harassment perception between peers. Although these types of situations are the least perceived as harassment, however they are the most common sexual harassment cases (Lonsway, Paynich, and Hall, 2013). Finally, conclusions are presented.

As a result of the rules of the European doctorate states in the University of Granada, which indicates that the thesis must be written in two languages, some chapters are written in English. Moreover, the empirical section of this thesis was written with the aim of publication in scientific journals, so some basic theories and concepts are repeated in several sections throughout the text.

Introducción teórica

Capítulo 1: Aproximación al Acoso Sexual

1. Conceptualización y magnitud del Acoso Sexual

a) Contextualizando el Acoso Sexual

*“La violencia de género es todo acto de **violencia sexista** que tiene como resultado posible o real un daño de naturaleza física, sexual o psicológica, que incluye las violaciones, los abusos sexuales, **el acoso y la intimidación sexual en el trabajo...** y en otros ámbitos”*(Plataforma de Acción de Pekín, 1995).

La violencia contra las mujeres no es algo nuevo, sino que es un problema social que arrastramos desde hace siglos, aunque ha sido recientemente cuando ha pasado de considerarse algo perteneciente al ámbito privado para trascender a la esfera pública en las sociedades actuales. Las estadísticas de su elevada tasa de incidencia no dejan lugar a dudas acerca de la magnitud del problema de la violencia en la pareja, señalando que en el caso de las mujeres europeas de entre 16 y 44 años, la violencia de género es la causa más frecuente de daños y muerte, superando a los accidentes de tráfico y al cáncer (Amnistía Internacional, 2007). Estudios internacionales como el de Johnson, Ollus, y Nevala (2008), indican que se denuncia menos del 20% de los casos de violencia de género, de ellos, entre un 1-7% son investigados, y de sólo terminan en condenas entre el 1 y el 5%. Según datos de un informe reciente de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (2014), 62 millones de europeas han sido víctimas de violencia machista, aunque sólo el 34% denuncia los hechos más graves (ver Figura 1).

Introducción teórica

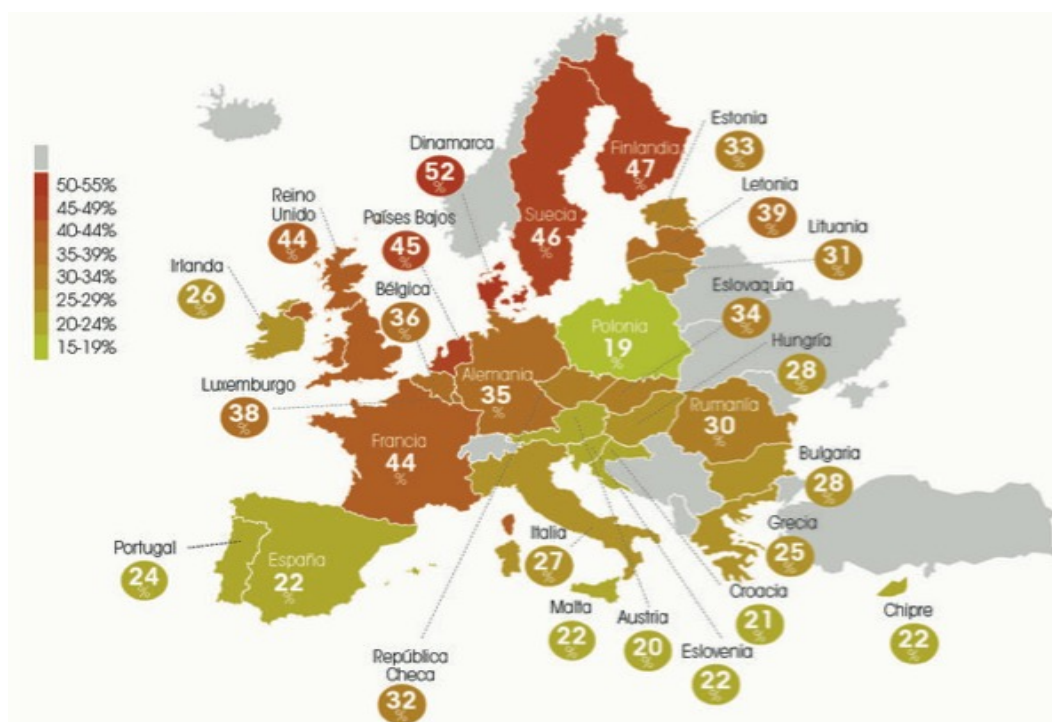


Figura 1. Víctimas de violencia machista en Europa a partir de 15 años (tomada de Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE, 2014).

Las formas en las que la violencia masculina hacia la mujer ha sido, y continúa siendo ejercida, son múltiples (violencia doméstica, feminicidio, mutilación genital femenina, trata de mujeres, infanticidio de niñas, acoso sexual, prostitución forzada, o violencia sexual, entre otras) (Organización de las Naciones Unidas, 2006) y no se restringen a un ámbito o comunidad concreta sino que afectan a cualquier edad, clase social, raza o cultura, convirtiéndose en un aspecto estructural en la organización del sistema social imperante.

Una de las formas de violencia de género más comunes que existen es el acoso sexual, reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres (Berdahl, Magley, y Waldo, 1996; Pina, Gannon, y Saunders, 2009; Wilson y Thompson, 2001). Sin embargo, es uno de los problemas sociales contra la mujer menos conocidos e informados (Temkin y Krahe, 2008). Su etiología se relaciona con los roles atribuidos a

Introducción teórica

unos y otras, poniendo así de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad (Acker, 2009; Pina et al., 2009), convirtiéndose en un mecanismo de subordinación y control de las mujeres por parte de los hombres, más que una expresión de deseo sexual de éstos últimos (Hersch, 2011; McLaughlin, Uggen, y Blackstone, 2012). Es en esta cultura donde el concepto de dominación masculina se encuentra estrechamente vinculado al de violencia masculina, ya que ésta constituye una de las herramientas más rápidas para conseguir ejercer control en determinadas situaciones e imponer la voluntad sobre el más débil, en este caso la mujer (Alberdi y Matas, 2002).

Una de las teorías a las que hay que referirse al hablar de género es la *Teoría del Rol Social* propuesta por Eagly (1987), en la que se postula que la división de roles u ocupaciones en la sociedad en función del género tenía una gran influencia en las subsecuentes creencias y comportamientos acerca de varones y mujeres, como pueden ser los comportamientos de acoso sexual.

El acoso sexual se ha convertido en un problema de gran importancia en las sociedades actuales, y más concretamente dentro del ámbito organizacional, como consecuencia de la cada vez mayor inclusión de la mujer en el contexto laboral (Cunningham y Benavides-Espinoza, 2008; Leskinen, Cortina, y Kabat, 2011; Silverschanz, Cortina, Konik, y Magley, 2008; Smith y Konik, 2011). En los años 80, se acuñó el término '*techo de cristal*' (Segerman-Peck, 1991) para describir la situación de la mujer en el ámbito laboral. Este concepto hace referencia a las posibles barreras transparentes que impiden a muchas mujeres con capacidad personal y profesional alcanzar posiciones en los entornos directivos y promocionarse dentro de ellos (Sarrió, Barberá, Ramos y Candela, 2002). Como tradicionalmente los puestos directivos han sido considerados estereotípicamente masculinos, en el momento en que una mujer llega

Introducción teórica

a ocupar uno de estos cargos, podría ser rechazada y evaluada negativamente (Atwater, Brett, Walkman, DiMare, y Hayden, 2004). Así, una de las consecuencias que sufren las mujeres cuando acceden a estos puestos de poder y liderazgo es el acoso por parte de los hombres que se sienten amenazados, con el objetivo de recuperar el estatus que históricamente les pertenece.

La mayoría de los investigadores en acoso sexual, asumen que dicha situación sólo puede ocurrir en el contexto laboral o en el académico (Fairchild y Rudman, 2008). Por ejemplo, en el ámbito académico, los estudios sobre acoso sexual hacia estudiantes (en su mayoría mujeres) señalan que éste puede darse en forma de conductas sexuales explícitas con el fin de controlar, influir o afectar las oportunidades educativas, calificaciones y/o aprendizaje del estudiante (Imonikhe, Aluede, e Idogho, 2012). Sin embargo, la desigualdad de poder subyacente en las situaciones de acoso sexual que sirve como mecanismo de subordinación y control por parte del hombre hacia la mujer (Hersch, 2011), se encuentra presente en múltiples contextos, además de estos anteriormente mencionados (Maass, Cadinu, y Galdi, 2013). De este modo, una de las condiciones para que se produzca acoso sexual es la proporción de mujeres y hombres presente en el contexto donde se produzca dicha situación, sea laboral, académica o interpersonal (Willness, Steel, y Lee, 2007). Las mujeres que trabajan en contextos dominados por hombres, con frecuencia se convierten en víctimas de acoso sexual por parte de compañeros de trabajo y supervisores, ya que son percibidas por éstos como mujeres que se han desviado de sus roles tradicionales al ocupar el trabajo que normalmente suele ocupar un hombre (Maass, Cadinu, Guarnieri, y Grasselli, 2003).

b) Definición y Tipologías de Acoso Sexual

No fue hasta mediados de los años 70 cuando las feministas estadounidenses acuñaron el término “sexual harassment”, denunciando la existencia de chantajes sexuales en el ámbito laboral que eran considerados comúnmente como conducta "normal" y logrando, finalmente, el establecimiento de la primera legislación contra el acoso sexual en el trabajo en la segunda mitad de esta década (Bosch y Ferrer, 2000; MacKinnon, 1979). Posteriormente, estas actuaciones se fueron exportando a otros países, primero a aquellos del sistema jurídico anglosajón, después a los países industrializados, especialmente europeos, y en tercer lugar a países de cultura occidental, como los hispanoamericanos. Así, la importancia del acoso sexual viene avalada por la regulación de los estados y países que han reglamentado sobre dicho concepto, en un intento de controlar y erradicar comportamientos que son considerados ilícitos en un estado de derecho en el que se promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

En Canadá, el Código Laboral Canadiense definió el acoso sexual en el lugar de trabajo como *un comportamiento proclive a provocar cualquier ofensa o humillación a un trabajador/a y/o que pueda ser percibido con el objetivo de crear una situación de naturaleza sexual sobre el empleo o las oportunidades de promoción o formación del trabajador/a* (Johnson, 1994, pp.9-10).

En los Estados Unidos, el acoso sexual fue definido como una forma de discriminación sexual que incluye avances sexuales no deseados, requerimientos para favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual. Además, esta conducta, explícita o implícitamente afecta el trabajo del individuo, interfiere

Introducción teórica

excesivamente con el desarrollo laboral del individuo, o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo (Equal Employment Opportunity Commission, 2008).

En el contexto europeo, cabe destacar la iniciativa de Francia entre los países que prohíben legislativamente el acoso sexual, incidiendo en que se trata de un delito criminal en términos estrictos, en cuanto al uso de la coerción ejercida por parte de los acosadores con el objetivo de conseguir favores sexuales (Saguy, 2003). En el Reino Unido, por ejemplo, se establece que una persona comete acoso sexual contra una mujer si: a) basándose en su sexo, realiza conductas no deseadas con el propósito de atentar contra su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para ella; b) realiza alguna forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de naturaleza sexual, con el propósito de atentar contra su dignidad o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima: o c) basándose en el rechazo de la mujer objeto de acoso de conductas no deseadas señaladas en los puntos anteriores, ésta recibe un trato menos favorable por parte del hombre que el que recibiría si no hubiera rechazado la conducta (British Employment Law, 2007).

En España, el acoso sexual se introdujo a través de una reforma del estatuto de los trabajadores en 1989, que incluía previsiones relativas a este problema social. Pero para que ello ocurriera, fue preciso que algunas organizaciones sindicales y el Instituto de la Mujer iniciaran un proceso divulgativo sobre el tema, que actuó como forma de presión para que se llevara a cabo la reforma mencionada (Martínez, 1995) y que incluyó, entre otras cosas, la publicación en español del *"Código de conducta para combatir el acoso sexual"* (Comisión de las Comunidades Europeas, 1992), la elaboración del estudio de Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez titulado *"Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo"*(1988). El Código Penal de Junio de 2010 en su *art. 184*, recoge el acoso sexual del modo siguiente: 1) El

Introducción teórica

que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses. 2) Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses. 3) Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo (BOE nº 152 de 23-06-10). A partir de su inclusión en el nuevo código penal español, podemos afirmar que el acoso sexual ha sido considerado y reconocido como un problema social. A su vez, La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 7 incorpora la definición jurídica de acoso sexual en los siguientes términos: *“Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual, cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”*.

Además de las definiciones anteriores descritas, relacionadas fundamentalmente con el aspecto regulador y sancionador de dicho comportamiento, también se han desarrollado otras definiciones de tipo operacional y descriptivo que desde el punto de

Introducción teórica

vista académico, resultan de interés para el entendimiento de las relaciones entre hombres y mujeres. Así por ejemplo, dentro de las ciencias sociales, MacKinnon (1979) definió el acoso sexual como *“la imposición no deseada de peticiones sexuales en el contexto de una relación desigual de poder”*. Más tarde, Fitzgerald, Swan, y Magley (1997) lo definieron como *“comportamientos sexuales no deseados en el trabajo que son percibidos por la persona que los sufre como ofensivos, excesivos y amenazantes para su bienestar”* (p.15). Esta definición fue usada para desarrollar la medida de acoso sexual más utilizada y validada hasta la fecha (Cortina y Berdahl, 2008), el *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ). Una de las definiciones que más consenso ha obtenido es la de Moyer y Nath(1998), según la cual el acoso sexual se define como *“una forma de discriminación sexual que ocurre cuando una conducta física o verbal no deseada de naturaleza sexual afecta el trabajo individual, interfiere de manera irracional con el desempeño individual en el trabajo o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo”*. Bowes-Sperry y Tata (1999) establecen por su parte que, determinadas conductas sexualizadas, pueden considerarse acoso sexual si éstas provocan malestar al individuo o son ilegales. FitzGerald, Collinsworth, y Harned (2001) definen el acoso sexual como comportamientos no deseados de carácter sexual, tales como atención sexual ofensiva o conductas hostiles focalizadas en el género. Otros investigadores consideran el acoso sexual como una forma de bullying que se desarrolla en la adolescencia (Pepler et al., 2006). Otros autores definen el acoso en el trabajo como un *“comportamiento interpersonal cuyo objetivo es hacer daño a otro compañero en el lugar de trabajo de forma intencionada”* (Bowling y Beehr, 2006, p. 998). Más tarde, Berdahl (2007) definió el acoso basado en el sexo (SBH) como el comportamiento que excluye, degrada o humilla al individuo debido a su sexo,

Introducción teórica

incluyendo actos que en apariencia son sexualmente neutros, tales como provocaciones repetidas, silenciamiento, exclusión o sabotaje.

Pese a la existencia de distintas aproximaciones para definir el acoso sexual, la mayoría de los investigadores coinciden en que se trata de una experiencia psicológica basada en un comportamiento sexual no deseado, ofensivo y amenazante, que tiene lugar en el contexto laboral (Topa, Morales, y Depolo, 2008).

Así mismo, todas las definiciones coinciden en dos aspectos esenciales: a) se trata de una conducta con componentes de carácter sexual, y b) atenta contra la dignidad de la persona que es víctima de dicha conducta. Esta diversidad y variedad conceptual justifica en parte, la dificultad de su estudio.

Como se ha recogido en párrafos anteriores, existen una gran variedad de definiciones y tipologías sobre acoso sexual. Algunas de esas definiciones ponen el énfasis en las diferentes conductas consideradas como acoso y en la intención con la que son desarrolladas por el acosador. Otras sin embargo, se centran más en las consecuencias que pueden tener en las víctimas y en el carácter subjetivo de quien recibe dicha acción. Una presentación de estas tipologías se ha recogido en la tabla 1.

Introducción teórica

Tabla 1. *Tipología del Acoso Sexual*

Autores	Tipología de Acoso
Lengnick-Hall (1995)	- <i>Quid pro quo</i> : Peticiones de favores sexuales a cambio de beneficios o amenazas relacionados con la toma de decisión laboral (contratos, promoción, rescisión) sobre la base de la complicidad o aceptación de la víctima. - <i>Ambiente de trabajo hostil</i> : Conductas irracionales sexualizadas que interfieren con el desarrollo laboral del individuo o crean un ambiente laboral hostil, intimidatorio, u ofensivo.
Fiske y Glick (1995)	- <i>Bienintencionado</i> : Basado en motivaciones subjetivas benevolentes de búsqueda de intimidad sexual. - <i>Hostil</i> : Basado en el paternalismo dominante o en la diferenciación de género competitiva. - <i>Paternalista ambivalente</i> : Combina el paternalismo dominante y protector con la búsqueda de intimidad sexual. - <i>Ambivalencia competitiva</i> : Combina la diferenciación de género competitiva con la búsqueda de intimidad sexual.
Gardner (1995)	- <i>Acoso callejero</i> : Acoso perpetrado por extraños en público que incluye comportamientos tales como abucheos, silbidos, gestos sexuales y comentarios.
Gruber, Smith, y Kauppinen-Toropainen (1996)	- <i>Comentarios verbales</i> : Comentarios sobre el físico o la ropa de una empleada. - <i>Requerimientos verbales</i> : Repetidos requerimientos para citas, etc. - <i>Muestras no verbales</i> : Miradas, silbidos, etc.
Fitzgerald (1996)	- <i>Quid pro quo</i> : La víctima se ve coaccionada a tener relaciones sexuales con un jefe o colega, bajo la amenaza de represalias relacionadas con el trabajo o la promesa de ganancias laborales; - <i>Acoso hostil</i> : Relacionado con el ambiente general que se respira en el lugar de trabajo. - <i>Acoso de género</i> : Forma más sutil de acoso sexual basada en un comportamiento hostil y degradante para la mujer. - <i>Atención sexual no deseada</i> : Forma más explícita de acoso sexual basado en comportamientos tales como peticiones para salir, tocamientos o proposiciones sexuales. - <i>Coerción sexual</i> : Proposiciones de beneficios laborales a cambio de cooperación sexual.
Timmerman y Bajema (1998)	- <i>Verbal</i> - <i>No verbal</i> - <i>Físico</i> : Comportamientos que van desde contacto físico no solicitado hasta asalto/violación. - <i>Compensatorio</i> : Amenazas de represalias si el avance sexual se rechaza, o promesas de compensación si es aceptado.
Hughes y Tadic (1998)	- <i>Acoso Sexual por clientes</i> : Conjunto de comportamientos que son iniciados por un actual o potencial cliente en el establecimiento donde trabaja la víctima, y que incluyen comentarios inapropiados y/o conductas no verbales cuyo objetivo no tiene porqué ser una interacción de compra-venta, y/o se basan en características físicas o personales de la trabajadora.
Directiva 2002/73/CE (Tradición jurídica) (2002)	- <i>Chantaje sexual</i> : Acoso producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada. - <i>Acoso Ambiental</i> : Conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
Expósito y Moya (2005)	- <i>Acoso de género</i> : Conductas ofensivas, groseras o despectivas relacionadas con la sexualidad, con el fin de mostrarles a las mujeres que no son bienvenidas en ciertos lugares. - <i>Atención sexual no deseada</i> : Atención y conductas sexuales que no son bien recibidas, ni han sido buscadas o suscitadas por la víctima y que por lo tanto, no son recíprocas. - <i>Coacción sexual</i> : Intentos explícitos o implícitos de obtener cooperación sexual con la promesa de recompensas o la amenaza de castigos.
Ronalds (2006)	- <i>Ciber-Acoso</i> : Comportamientos basados en mostrar material ofensivo y sexualmente explícito a través del ordenador o móviles.
Leskinen, Cortina y Kabat (2011)	- <i>Acoso Sexual de Avance</i> : Combina las experiencias de coerción sexual y atención sexual no deseada, ya que ambas consisten en comportamientos no deseados cuyo objetivo es tener contacto sexual (de forma inapropiada) con la víctima.

Introducción teórica

Considerando las diferentes tipologías de acoso sexual propuestas, se puede afirmar que el acoso sexual se produce bajo un “ambiente acosador hostil” (Directiva 2002/73/CE, 2002; Fitzgerald, 1996; Lengnick-Hall, 1995). Concretamente, este concepto se refiere al ambiente que se genera en el lugar de trabajo cuando el acosador realiza hacia la víctima determinadas conductas de carácter sexual (físicas o verbales) que no son bien recibidas ni suscitadas por la ésta, ni por lo tanto recíprocas, interfiriendo con su desarrollo laboral y creando así un entorno laboral intimidatorio, hostil u ofensivo para quien recibe tales comportamientos.

Dentro de ese ambiente acosador hostil, el tipo de acoso sexual más común en las organizaciones se refiere a la conducta de chantaje o la coacción por parte del agresor hacia la víctima, ofreciéndole recompensas laborales a cambio de favores sexuales, o amenazándola con posibles castigos en caso de que ésta no acceda a sus requerimientos de carácter sexual. Este tipo de acoso ha sido denominado de diferentes formas, así, se puede encontrar el término *acoso quid pro quo* (Lengnick-Hall, 1995; Fitzgerald, 1996), *coerción sexual* (Fitzgerald, 1996), *coacción sexual* (Expósito y Moya, 2005), *chantaje sexual* (Directiva 2002/73/CE, 2002), o *acoso compensatorio* (Timmerman y Bajema, 1998).

Una de las tipologías de acoso sexual que no ha sido incluida en las denominaciones anteriores es el *acoso callejero o acoso por extraños*, referido al acoso sexual perpetrado por extraños en público que incluye comportamientos tales como abucheos, silbidos, gestos sexuales y comentarios (Gardner, 1995). Además, el *acoso sexual por clientes* incluye un conjunto de comportamientos que son iniciados por un cliente en el establecimiento donde trabaja la víctima, y que incluyen comentarios inapropiados y/o conductas no verbales cuyo objetivo no tiene por qué ser una interacción de compra-venta, y/o se basan en características físicas o personales de la

trabajadora (Hughes y Tadic, 1998). Por su parte, el *ciber-acoso* se trata de una serie de comportamientos tales como mostrar material ofensivo y sexualmente explícito a través del ordenador o móviles (Kennedy y Taylor, 2010; Ronalds, 2006; Vance, 2010).

Por todo lo anteriormente expuesto, el estudio del acoso sexual se vuelve una tarea compleja, ya que no se trata de un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones entre las que se encuentra las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador; uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito; comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo; contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario; invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas; invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo; o comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual (Ministerio de igualdad, 2010). Todo ello, denota el amplio abanico de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual.

1.1. Prevalencia e Incidencia del Acoso Sexual

El acoso sexual es una de las formas más prevalentes de agresión sexual. Si bien el acoso sexual es un problema que sufren tanto hombres como mujeres, la investigación señala que son las mujeres, de forma abrumadora, las víctimas de este fenómeno, y los hombres, en la mayoría de los casos, los acosadores (Berdahl y Moore, 2006). Así por ejemplo, una de cada dos a tres mujeres ha experimentado alguna forma

Introducción teórica

de acoso sexual o comportamientos no deseados en su vida (Pina et al., 2009). Según un estudio de Ilies, Hauserman, Schwochau, y Stibal (2003), el 58 % de las mujeres contestaron haber sufrido experiencias de acoso sexual.

Las cifras sobre prevalencia de acoso suelen ser similares a lo largo de la geografía. En América, las estimaciones indican que entre el 40-75% de las mujeres, y entre el 13-31 % de los hombres, han experimentado acoso sexual en el lugar de trabajo (Aggarwal y Gupta, 2000). Concretamente, un estudio en EEUU indicó que el 20% de los trabajadores experimentó Acoso de Género a lo largo de 4 años (King et al., 2009).

En Australia, la incidencia del acoso sexual durante el año 2008 fue de un 22 % en mujeres y un 5% en hombres (Australian Human Rights Commission, 2008). Por su parte, once estudios realizados en el norte de Europa indican que aproximadamente una de cada dos o tres mujeres, y uno de cada diez hombres experimentó alguna forma de acoso sexual, concretamente atención sexual no deseada (European Commission, 1998; O'Connell, Calvert, y Watson, 2007). En una revisión meta-analítica de 74 estudios europeos, se encontró que entre el 17% y el 81% de las mujeres trabajadoras informaron haber experimentado alguna forma de acoso sexual en el trabajo. Concretamente, las tasas de incidencia fueron más bajas en Suecia, Dinamarca y Luxemburgo (2%, 11% y 17%, respectivamente) y más altas en Austria y Alemania (80% y 72%, respectivamente) (Timmerman y Bajema, 1999). Un informe reciente de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (2014), señala que 102 millones de europeas han sufrido acoso sexual, lo que supone más de la mitad de las mujeres del continente, el 55%. Además, cuando el informe desgrana los datos, resulta aún más demoledor: el 75% de las mujeres que ocupan puestos de relativa responsabilidad en sus trabajos, a cargo de pequeños equipos, afirman haber sufrido acoso laboral. Además, el 18% de las mujeres, unos 33 millones, reconocen haber sufrido acoso de algún otro tipo. El estudio

Introducción teórica

constata que el 11% de las mujeres también han sufrido acoso a través de la red, del email o del teléfono móvil.

En España, un estudio realizado por el Instituto de la mujer realizado en 2009 sobre “*Delitos conocidos de abuso, acoso y agresión sexual*”, indica que el número total de delitos sexuales contra las mujeres informado en ese año fueron 6.573 casos, de los cuales 330 lo fueron de acoso sexual. El estudio puntualiza que cada día en España, se cometen 18 casos de delitos sexuales contra la mujer, de los cuales 0.90 son casos de acoso sexual.

Además, las formas más sutiles de acoso sexual son más frecuentes que las más explícitas (Hibino, Ogino, e Inagaki, 2006). Concretamente, la mayoría de los estudios reflejan que el tipo de acoso sexual más experimentado por las mujeres es el *acoso de género*, y esto es común en varios países (Fasting, Brackenridge, y Sundgot-Borgen, 2004; Lies, Hauserman, Schwochau, y Stibal, 2003; Vanden Auweele et al., 2008). Algunos estudios en Canadá encontraron que las mujeres experimentaron acoso de género en un 61% de los casos, seguido de atención sexual no deseada en un 15-25% y coerción sexual (1-2 %) (Crocker y Kalemba, 1999; O’Connel y Korabik, 2000). En EEUU las estadísticas son similares, encontrándose que el tipo de acoso más experimentado es el acoso de género en un 50%, seguido de atención sexual no deseada con un 20-25%, y coerción sexual (5-10%) (Gelfand et al., 1995). Además, el acoso de género es el tipo de acoso menos informado por la mujer (Barak, 1997; Fitzgerald et al., 1997), probablemente porque al ser el más sutil no se reconoce como tal.

2.1. Teorías explicativas sobre acoso sexual

Puesto que no existe una única explicación sobre un concepto tan complejo como el acoso sexual (Skaine, 1996), a lo largo de los años los investigadores se han centrado en intentar determinar aquellos factores que pueden influir en la ocurrencia de este fenómeno. Así, las diferentes explicaciones que se han tratado de ofrecer sobre el constructo se pueden agrupar en cinco grandes teorías:

a) Teoría natural/biológica (Barak, Pitterman, y Yitzhaki, 1995; Browne, 1997; Tangri y Hayes, 1997). Según esta teoría, el acoso sexual sería un comportamiento innato por parte de los hombres que refleja la atracción sexual que sienten hacia las mujeres y que les ayuda a buscar pareja. Para la teoría natural/biológica, los hombres son por naturaleza sexualmente agresivos, y este comportamiento activo puede también producirse en el ámbito laboral, en el que pueden aparecer oportunidades de encontrar pareja. Desde la teoría, el comportamiento de carácter sexual que ponen en marcha los hombres para acceder a las mujeres, no sería considerado por éstos como acoso sexual (Barak et al., 1995).

b) Teoría Sociocultural. Esta teoría, de orientación feminista, examina el contexto socio-político en el que tiene lugar el acoso sexual. Desde esta perspectiva, el acoso sexual es una consecuencia de las desigualdades de género y del sexismo que aún persisten en nuestra sociedad (Gutek, 1985; Leskinen, Cortina, y Kabat, 2011; Thomas y Kitzinger, 1997; Samuels, 2004). La *ideología sexista* se trata de una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico (hombres o mujeres), incluyendo creencias estereotípicas acerca de cómo son, cómo han de comportarse y cómo han de relacionarse entre sí (Moya, 2004). Aunque la mayoría de las personas identifica el sexismo con actitudes negativas hacia las mujeres, también

Introducción teórica

es cierto que el sexismo con frecuencia incluye una visión positiva de las mujeres, pero limitada a su desempeño de ciertos roles tradicionales, como madre, esposa o ama de casa (Expósito, Moya, y Glick, 1998). El sexismo es una ideología o conjunto de creencias que contribuye a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres, y que es sostenido por ambos sexos (aunque con mayor intensidad por los varones). Una de las teorías que mejor enmarcan el papel de las actitudes sexistas en la ocurrencia del acoso sexual es la teoría del *Sexismo Ambivalente* (Glick y Fiske, 1996), según la cual, el acoso es resultado de la interacción de tres tipos de variables: motivaciones ambivalentes, estereotipos de las mujeres y estereotipos de los trabajos. Las múltiples combinaciones que se pueden hacer entre dichas variables dan lugar a diversas formas de acoso. En cuanto a las motivaciones o ideologías ambivalentes, éstas se combinan entre sí para producir cuatro tipos diferentes de acoso: bienintencionado, hostil, paternalista ambivalente y ambivalencia competitiva. Las mujeres que encajan en los diferentes subtipos es probable que susciten las motivaciones y el tipo de acoso correspondientes: mujer sexy (acoso bienintencionado), no-tradicional (hostil), tradicional y sexy (acoso paternalista ambivalente) y no-tradicional y sexy (ambivalencia competitiva). Por último, los estereotipos de las ocupaciones también pueden clasificarse en tres grupos: “cuello blanco”, “cuello azul” y “cuello rosa”, que representan a dos dimensiones subyacentes: prestigio y sexo. Los primeros son de alto prestigio y tradicionalmente masculinos (aunque las mujeres están entrando progresivamente en ellos); los segundos son mayoritariamente masculinos y de bajo prestigio; y los terceros tradicionalmente femeninos y de prestigio moderado. Una profesión típicamente de “cuello rosa” es probable que inhiba la aparición de acoso hostil y favorezca el acoso bienintencionado (porque las mujeres que en ella están representan los roles maternos y no desafían el dominio masculino). En cambio, en las

Introducción teórica

ocupaciones tradicionalmente masculinas, es probable que las mujeres que están en ellas sufran acoso hostil o ambivalente (Fiske y Glick, 1995).

c) Teoría organizacional (Gruber, 1992). Según la cual el acoso sexual puede ser explicado por una variedad de factores relacionados con la organización tales como el poder y las desigualdades de estatus dentro de la empresa. Así, el hombre podría utilizar la situación de poder que le otorga su estatus superior en la organización con el objetivo de obtener sexo (Browne, 1997). Uno de los modelos desarrollados dentro de las teorías de tipo organizacional es el *Modelo de Illinois* (Fitzgerald, Hulin, y Drasgow, 1995) que pretende explicar los antecedentes (causas), consecuencias y factores moderadores del acoso sexual. Siguiendo el modelo, al hablar de antecedentes del acoso se refiere a dos tipos: la distribución de género en la organización y la tolerancia hacia el acoso. Veamos cada uno de estos antecedentes. 1) El contexto de trabajo de la organización en relación con el género. Esto es, la tradición respecto a los roles de género del trabajo en cuestión, la proporción de hombres y mujeres en el grupo de trabajo, y el sexo del supervisor. 2) El género del contexto laboral (proporción de mujeres y hombres en la composición del grupo de trabajo) juega un rol decisivo en la ocurrencia de situaciones de acoso sexual (Chamberlain, Crowley, Tope, y Hodson, 2008; De Haas y Timmerman, 2010; Willness, Steel, y Lee, 2007). A pesar de que un contexto laboral dominado por mujeres no les garantiza estar libres de acoso (Gutek y Morasch, 1982), las mujeres que trabajan en contextos dominados por hombres, con frecuencia se convierten en víctimas de acoso sexual por parte de compañeros de trabajo y supervisores, ya que son percibidas por éstos como mujeres que se han desviado de sus roles tradicionales al ocupar el trabajo de un hombre (Maass, Cadinu, Guarnieri, y Grasselli, 2003). Este tipo de estructura organizacional podría llevar a que la mujer informe, en menor medida, su situación de acoso por miedo a que se haga público y

Introducción teórica

pueda llevar consigo represalias (Carothers y Crull, 1984). No obstante, sea cual sea la proporción y distribución de género en la organización, el factor más influyente para que se den situaciones de acoso sexual parece radicar en el estatus del acosador (O'Connell y Korabik, 2000), siendo más probable que en profesiones tradicionalmente femeninas el acoso proceda de supervisores (European Commission, 1998). Se trataría por tanto, no solo de una cuestión de género, sino también de poder o estatus (Gruber y Finera, 2008). A pesar de que el acoso ha sido concebido como estrechamente unido a estar en una posición de poder en la organización, diferentes estudios han mostrado que esta realidad es más compleja. Se ha constatado que el acoso puede darse entre iguales (Pina et al., 2009) y desde quienes ocupan una posición de menor poder hacia quienes tienen más poder (Freeman, 2011). De hecho, el acoso sexual puede darse en este tipo de situaciones donde hay un desequilibrio de poder debido a que en todos los casos de acoso sexual los hombres acosan a las mujeres por el hecho de serlo, independientemente del estatus que ocupen (Samuels, 2003). Este último tipo de situación fue descrita por Benson en 1984 para referirse a un tipo muy concreto de acoso sexual que es el ejercido por los hombres que tienen menos poder organizacional hacia las mujeres que tienen más poder y que definió como “acoso sexual contrapoder”. Dada la cada vez mayor proporción de mujeres en puestos de poder y liderando grupos de trabajo, se empieza a dar este tipo de acoso ejercido por los hombres subordinados hacia las mujeres que ostentan el mando. Las mujeres que entran en dominios tradicionalmente masculinos pueden representar una amenaza para algunos hombres que, a su vez, pueden reaccionar acosando a las mujeres como una forma de reestablecer el poder perdido o amenazado (Berdahl, 2007). La investigación ha mostrado que este tipo de acoso contrapoder está aflorando cada vez con mayor incidencia en el ámbito universitario (Matchen y DeSouza, 2000). 3) La tolerancia de la organización hacia el acoso. Se refiere a las

Introducción teórica

estrategias que la organización desarrolla y pone en marcha para luchar contra el acoso sexual. Desde esta perspectiva, la posición de la organización con respecto a los casos de acoso sexual determinaría el riesgo que percibirían potenciales víctimas si éstas se deciden a denunciar su situación, la percepción de tales denuncias como un asunto serio por parte de los compañeros y la organización en general, así como la posibilidad y la disponibilidad de castigos para el acosador (Willness, Steel, y Lee, 2007). Esto se ha refrendado en diversos estudios que señalan que la implantación de políticas eficaces anti-acoso junto a procedimientos que investiguen a los posibles acosadores dentro de una organización, reduce la frecuencia de situaciones de acoso sexual (Goldberg, 2011; Rock, Lipari, Cook, y Hale, 2011). Los observadores que percibían su organización como más tolerante hacia el acoso sexual, fueron menos proclives a etiquetar el comportamiento como acoso sexual (McCabe y Hardman, 2005).

En lo que respecta a las consecuencias del acoso sexual propuestas por el Modelo de Illinois, Fitzgerald et al. (1995), éstas se dividen en dos grandes categorías: 1) consecuencias laborales, concernientes a la vida profesional de las víctimas, y 2) consecuencias psicológicas o de salud, concernientes a la vida personal de las víctimas. Entre las primeras, la satisfacción laboral es una de las variables que más se ha estudiado. En general, la investigación ha mostrado que el acoso que se produce en el contexto laboral reduce considerablemente la satisfacción en el trabajo (Lapierre, Spector, y Leck, 2005; Mueller, De Coster, y Estes, 2001; Munson, Hulin, y Drasgow, 2000); así como la identificación de las trabajadoras con la organización y su compromiso con ella (Willness et al., 2007); produce un alejamiento de la organización, en términos de evitación de tareas, cambio de personal o intención de dejar el trabajo (Gruber, 2003); y disminuye la productividad laboral (Lengnick-Hall, 1995), lo que implica una disminución tanto cuantitativa como cualitativa del trabajo, disminución de

Introducción teórica

la habilidad de las trabajadoras para cooperar y trabajar con los compañeros, y actitudes negativas hacia la productividad de la organización (Chan, Lam, Chow, y Cheung, 2008). Con respecto a las consecuencias personales, una parte cada vez mayor de la investigación se ha centrado en los efectos psicológicos que el acoso sexual tiene sobre sus víctimas (Hershcovis y Barling, 2010; Lapierre, Spector, y Leck, 2005; Larsen y Fitzgerald, 2011; Lindberg, Grabe, y Hyde, 2007; Mueller, De Coster, y Estes, 2001; Munson, Hulin, y Drasgow, 2000; Willness, et al., 2007). En este sentido, la literatura señala que las víctimas de acoso sexual experimentan una amplia variedad de emociones negativas, desde ira, miedo y tristeza, hasta depresión, humillación y desconfianza (Crocker y Kalembe, 1999); síntomas relacionados con el Trastorno de Estrés Postraumático (TEPT) (Avina y O'Donohue, 2002; Stockdale, Logan, y Weston, 2009; Willness et al., 2007) que incluyen dolor de cabeza y muscular, cansancio, palpitaciones y trastornos del sueño.

Por último, un tercer elemento del Modelo de Illinois (Fitzgerald et al., 1995) hace referencia a los factores moderadores del acoso sexual. En este sentido, las consecuencias del acoso sexual pueden estar moderadas por la vulnerabilidad personal de la víctima (edad, nivel educacional y estado civil) y su estilo de respuesta ante el acoso sexual. Veamos cada uno ellos: 1) *Vulnerabilidad de la víctima*. Algunas características individuales que han sido identificadas como factores de vulnerabilidad ante situaciones de acoso sexual son: la edad, siendo más propensas a sufrir acoso sexual las mujeres más jóvenes (menos de 35 años) (Hibino, Hitomi, Kambayashi, y Nakamura, 2009; O'Connell y Korabik, 2000), el estado civil, concretamente las mujeres solteras o divorciadas más que las casadas o las viudas (Celik, 2007; European Commission, 1998), y el nivel educativo, donde los resultados son contradictorios. Mientras que unos estudios muestran que las mujeres con altos niveles educativos son

más vulnerables a sufrir acoso sexual (O'Connell y Korabik, 2000), otros encuentran lo contrario (Timmerman y Bajema, 1999). 2) *Estilo de respuesta* de la víctima ante el acoso. Este apartado se analizará posteriormente.

d) Teoría de extensión del rol sexual ("sex-role spillover"). Bárbara Gutek (1985) desarrolla el *Modelo de extensión del rol sexual*, en el que describe que las personas trasladan al contexto laboral expectativas basadas en el género acerca de cómo han de comportarse hombres y mujeres, aunque tales expectativas no estén relacionadas con el trabajo. El modelo incorpora aspectos procedentes de la Teoría de rol (Allen, 1968) y conceptos como categorización y estereotipos, señalando que las mujeres en el trabajo se enfrentan a expectativas por parte de los hombres que están relacionadas con dos tipos de roles: roles de género y roles laborales (Gutek, 1985). El rol de género se "extiende" cuando en el contexto laboral, las expectativas basadas en los roles de género tradicionales que poseen los hombres se superponen y reemplazan a las expectativas que tienen acerca de los roles laborales. Por tanto, los hombres percibirían primero a las mujeres como tales y luego como compañeras de trabajo, lo que incrementaría la probabilidad de éstos a acosarlas sexualmente. La extensión del rol sexual se daría con mayor probabilidad en trabajos tradicionalmente no femeninos (e.g., policía, mecánico), donde las mujeres que trabajan en ellos perciben que son tratadas de forma diferente por sus compañeros, pudiendo sufrir muchas de ellas conductas sexualizadas, como algún tipo de acoso sexual. Sin embargo, en empleos tradicionales femeninos (e.g., secretaria, enfermera) o mixtos (e.g., vendedores, personal de banca) (Burgess y Borgida, 1997; Tangri y Hayes, 1997), la extensión del rol sexual, y como consecuencia las situaciones de acoso sexual, ocurren con menos probabilidad, posiblemente porque las mujeres se ajustan a las expectativas de género que sobre ellas poseen los hombres, o porque cuando estas se tienen que enfrentar a tales situaciones no les dan demasiada

Introducción teórica

importancia y las normalizan, como parte de las relaciones entre los hombres y las mujeres en un contexto laboral donde se enfatiza el rol femenino (cuidado, servicio, etc.) (Gutek y Morasch, 1982).

e) Teoría socio-cognitiva del acoso sexual. Esta teoría postula que ciertos hombres poseen actitudes y creencias que apoyan las conductas antisociales, lo que provoca un sesgo en su procesamiento de la información a favor de conductas de este tipo, y como consecuencia, les lleva a realizar este tipo de comportamientos (Ward y Keenan, 1999).

Dentro de las teorías socio-cognitivas, el modelo de la “*interacción persona x situación*” (Pryor, 1987) sostiene que aquellos individuos que tienen una mayor predisposición para acosar sexualmente, en determinadas situaciones realizarán más comportamientos de acoso sexual en comparación con las personas cuya predisposición al acoso sexual sea menor (Willness et al., 2007). Por ejemplo, Driscoll, Kelly, y Henderson (1998) encontraron que en situaciones en las que se permite el contacto físico, los hombres que puntúan alto en proclividad hacia el acoso intentarán realizar más tocamientos no deseados hacia las mujeres en comparación con los hombres bajos en proclividad. Según diversas investigaciones, se ha encontrado que el acoso sexual puede explicarse en parte porque en ciertos hombres (proclives al acoso) existe *una asociación mental no consciente entre poder y sexo*, de manera que cuando se suscitaba en éstos pensamientos relacionados con ser socialmente dominantes con respecto a las mujeres, es decir, con tener poder sobre ellas, esto provocaba un aumento en su probabilidad de tener pensamientos sexuales, lo que indicaría que en estos hombres ambos tipos de pensamientos (poder y sexo) están unidos en su mente (Bargh y Raymond, 1995; Pryor, Giedd, y Williams, 1995).

Capítulo 2: Percepción social del acoso sexual

En la vida cotidiana, son muchas las ocasiones en las que las personas emitimos juicios basados en supuestas evidencias contrastables creyendo por ello que éstos son válidos. Sin embargo, toda inferencia que se realice de la realidad o de un hecho concreto, está en parte condicionado por la percepción del que infiere (Suárez, Pérez, Soto, Muñiz, y García-Cueto, 2011).

La percepción de los demás comprende dos procesos (Bruner, 1958): En primer lugar, la selección, interpretación y resumen de toda la información que recibimos. Por ejemplo, podemos resumir la mayoría de la información recibida (forma de hablar de la otra persona que se nos acerca, el contenido de su conversación, sus gestos y aspectos no verbales de la conversación, etc.), pero olvidar otros pequeños detalles. En segundo lugar, podemos ir más allá de la información que nos llega, con el objetivo de poder predecir lo que pasará en un futuro.

En contra de lo que mucha gente piensa, percibir a los demás no es una tarea simple de grabación, en la que registramos la realidad tal y como se presenta, sino que es un proceso activo de la persona que percibe, complicado, en el que intervienen factores mentales del perceptor, sus motivaciones y sus valores (Moya y Expósito, 2007).

Una de las situaciones en las que las personas han de tomar ciertas decisiones basadas en su percepción de lo acontecido, es la ocurrencia de una situación de Acoso Sexual. Un gran número de investigadores han estudiado como las personas toman decisiones acerca de lo que para ellos constituye una situación de acoso sexual (Wiener, Hurt, Russell, Mannen, y Gasper, 1997) y cómo en ciertos contextos, como el ámbito

jurídico, los miembros del jurado toman decisiones y realizan atribuciones de responsabilidad de los hechos acaecidos (Levett y Kovera, 2009).

Sin embargo, tal y como se ha comentado en párrafos anteriores, existen respecto al acoso sexual definiciones tanto de tipo legal como académicas, lo que podría plantear algunas dificultades para los observadores que tienen que determinar si una situación concreta constituye acoso sexual, y si es así, en qué medida el comportamiento de la víctima pudo haber contribuido a la situación (Lonsway, Cortina, y Magley, 2008). Siguiendo a York (1989, citado en Sheffey y Tindale, 1992, p.1503), el acoso sexual no es un fenómeno objetivo, ya que está basado en la percepción individual del comportamiento de otro, y sujeta a muchas variables contextuales.

2. Factores que influyen en la percepción de una situación como acoso sexual

El estudio de los factores que contribuyen a que las personas definan como acoso sexual una determinada conducta (y, por ejemplo, se decidan a denunciarla) es fundamental en este contexto, sobre todo porque el aspecto subjetivo forma parte de la propia definición de acoso (Topa, Morales, y Depolo, 2008). Así, mientras que en el campo jurídico hay un criterio objetivo para definir qué constituye un delito, y rara vez se considera si hay o no delito en función de cómo lo “perciba” la víctima; en el caso del acoso sexual es precisamente esta percepción de la víctima lo que hace que haya delito o no. Por ejemplo, la Comisión Europea pidió a los estados miembros en 1991 que adoptasen las medidas necesarias para fomentar la conciencia de que la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la mujer y del hombre, incluida la conducta de superiores y compañeros, era inaceptable si *“resulta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto*

Introducción teórica

de la misma; si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos o cualesquiera otras relativas al empleo y/o; y si dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.”

Como puede observarse, la conducta sería inaceptable si la persona la percibe como indeseada, irrazonable y ofensiva. Esta consideración, que vuelve a repetirse en muchas otras normativas y consideraciones sobre el acoso sexual, hace muy necesario el enfoque psicosocial en la perspectiva de su estudio.

Una de las aportaciones principales de la psicología social ha sido mostrar que nuestras percepciones de la realidad están fuertemente influidas por nuestros valores, creencias e ideologías (Moya y Expósito, 2007). De tal manera que podemos abordar el estudio de la percepción del acoso sexual como una combinación de elementos relacionados tanto con el perceptor social como con el acosador-víctima, tal y como se recoge en la Figura 2.

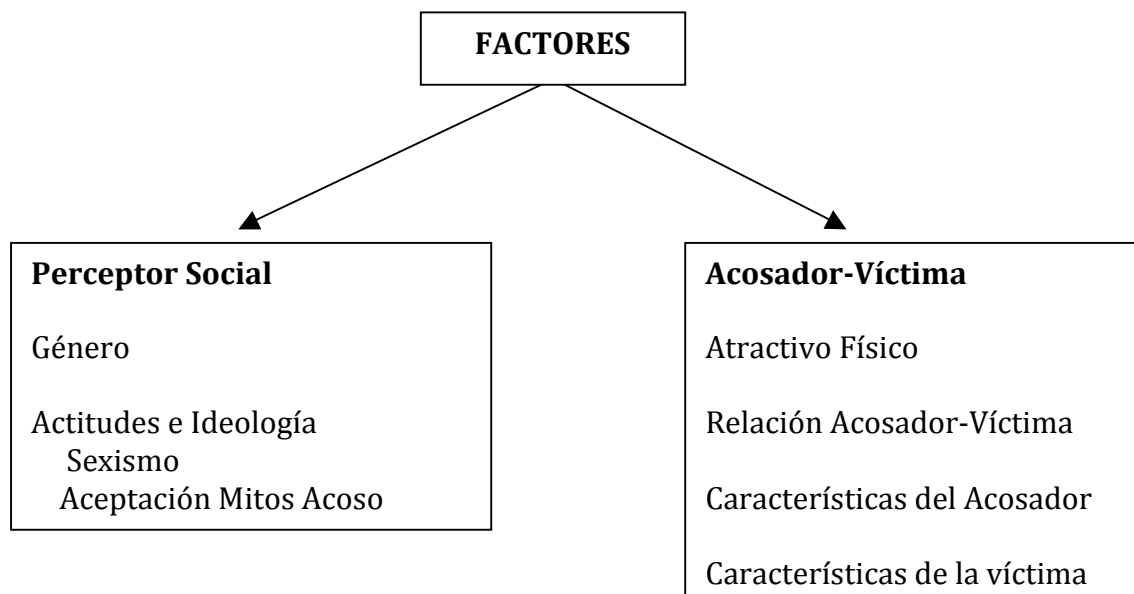


Figura 2. Factores que influyen en la percepción de una situación como acoso sexual

2.1. Factores relacionados con el perceptor social

a) Género

Una gran variedad de estudios han mostrado las diferencias existentes entre hombres y mujeres a la hora de percibir una situación como acoso sexual (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2010). Según algunos estudios, las mujeres son menos tolerantes ante el acoso que los hombres, informan de su existencia con mayor frecuencia, emplean un criterio más amplio a la hora de opinar qué conductas constituían acoso y cuáles no, y culpan menos a la víctima y más al acosador en comparación con el hombre (Rotundo, Nguyen, y Sackett, 2001). Mientras que las mujeres tienen una mayor tendencia a identificar conductas de acoso, los hombres son más proclives a pensar que las formas más sutiles de acoso sexual (tales como el acoso de género y algunos tipos de atención sexual no deseada) no son acoso (Gutek y O'Connor, 1995). Las mujeres sin embargo perciben el acoso de género, la atención sexual no deseada y la coerción sexual como más serios que los hombres (Nelson et al., 2007).

También resulta interesante señalar que existen diferencias entre los motivos que hombres y mujeres consideran como causas del acoso: mientras que los hombres tienden a considerar que el atractivo sexual es el principal (y a veces único) motivo de acoso, las mujeres añaden a la atracción sexual, el poder. De hecho, ellas consideran en mucha mayor medida que los hombres que el acoso sexual que ejercen los hombres hacia las mujeres, puede ocurrir incluso sin que exista atracción sexual (Popovich et al., 1996).

Esta diferencia entre hombres y mujeres a la hora de percibir distintos comportamientos susceptibles de ser considerados acoso sexual, podría ser una

Introducción teórica

consecuencia de la mayor atención que las mujeres otorgan a los contextos donde podría surgir eventualmente una situación de acoso sexual. De hecho, cuando a los hombres se les entrena para que identifiquen correctamente conductas de acoso sexual, las diferencias entre hombres y mujeres en la percepción del mismo desaparecen, por lo menos a corto plazo (Antecol y Cobb-Clarke, 2003). Las mayores diferencias entre la percepción de hombres y mujeres se han encontrado en estudios en los que a los participantes se les presentan situaciones socio-sexuales de mayor ambigüedad, cuando el comportamiento de acoso fue comparando un ambiente de trabajo hostil vs. acoso *quid pro quo* (Rotundo, Nguyen, y Sackett, 2001), cuando el estatus del acosador fue mayor que el de la víctima, si el estudio presentaba escenarios en un contexto laboral, y cuando los participantes del estudio fueron estudiantes en lugar de población trabajadora (Blumenthal, 1998). Por otra parte, O'Connor et al. (2004) encontraron que la definición de acoso sexual que se usaba en los estudios (definición personal vs. legal) influyó sobre las diferencias de género en la percepción de acoso sexual, de manera que éstas fueron mayores cuando los participantes del estudio tenían que usar su propia definición de acoso sexual que cuando se les daba una definición legal, esto es, las diferencias entre la percepción social del acoso sexual eran mayores entre hombres y mujeres cuando los participantes tenían que usar sus definiciones intuitivas.

A pesar de la evidencia empírica, hombres y mujeres coinciden en señalar qué tipo de conductas pueden ser consideradas como acoso sexual (Frazier, Cochran, y Olson, 1995): tocamientos no deseados (99%), presiones no deseadas para tener actividades sexuales (99%), llamadas y cartas sexuales no deseadas (99%), inclinaciones y fisgoneos no deseados (96%), presiones para salir no deseadas (86%), miradas sugerentes no deseadas (85%), burlas, chistes, comentarios sexuales no deseados (86%), chistes estereotipados (70%).

b) Ideología: Sexismo y Mitos

La Ideología Sexista. Se trata de una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico (hombres o mujeres), incluyendo creencias estereotípicas acerca de cómo son, cómo han de comportarse y cómo han de relacionarse entre sí (Moya, 2004). Aunque la mayoría de las personas identifica el sexismo con actitudes negativas hacia las mujeres, también es cierto que el sexismo con frecuencia incluye una visión positiva de las mujeres, pero limitada al desempeño de ciertos roles tradicionales, como madre, esposa o ama de casa (Expósito, Moya y Glick, 1998). En cualquier caso, el sexismo es una ideología o conjunto de creencias que contribuye a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres, y que es sostenido por ambos sexos (aunque con mayor intensidad por los varones).

El sexismo hostil y benevolente (Glick y Fiske, 1996) han mostrado tener influencia sobre cómo son percibidas diferentes tipos de mujeres. Concretamente, Sibley y Wilson (2005) encontraron que los hombres expresaron más sexismo hostil (vs. benévolo) cuando la mujer encajaba en una categoría negativa (e.g., promiscua), mientras que se mostraban más sexistas benévolos y menos hostiles cuando la mujer encajaba en una categoría positiva consistente con los roles tradicionales de género.

La importancia del sexismo hostil en la percepción del acoso sexual y en la valoración del mismo ha sido ampliamente documentada en la literatura psicosocial (Wiener et al., 2010). Wiener y Hurt (2000) encontraron que los participantes que puntuaron alto en sexismo hostil (en comparación a aquellos que puntuaron bajo) evaluaron como menos evidentes situaciones de acoso sexual. Además, el sexismo hostil de hombres y mujeres predecía actitudes de tolerancia hacia el acoso sexual,

Introducción teórica

atribuyendo la ocurrencia del acoso a la provocación de la mujer (Herrera, Pina, Herrera, y Expósito, 2014; Sakallı-Uğurlu, Salman, y Turgut, 2010).

Aceptación de los Mitos hacia el Acoso Sexual. La mitología del acoso sexual se refiere a las *“actitudes y creencias que son generalmente falsas pero amplia y persistentemente mantenidas, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual del hombre hacia la mujer”* (Lonsway et al., 2008, p. 600). Numerosos estudios han encontrado que la aceptación de los mitos del acoso sexual esta positivamente relacionada con la aceptación de la violencia interpersonal (Bartling y Eisenman 1993); aceptación del mito de la violación (Cowan, 2000); hostilidad hacia la mujer (Cowan, 2000); actitudes negativas hacia la igualdad de género y actitudes tradicionales hacia el hombre, la mujer y hacia los roles de género (Wade y Brittan-Powell, 2001).

Asimismo, la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual puede influir en las atribuciones de culpa y responsabilidad, atribuyendo la responsabilidad por lo sucedido a la víctima, manifestando que ella *“quería”* o disfrutó con lo sucedido, o eximiendo al acosador de toda culpa porque *“el no pretendía”* hacer daño a la víctima (Lonsway et al., 2008). Especialmente, el acoso de género es un tipo de acoso que al ser más sutil y *“normalizado”* que otros tipos de acoso más explícitos, puede no ser percibido como tal, ya que los mitos que las personas poseen acerca del acoso sexual es posible que influyan sobre el perceptor haciendo que éste exculpe al acosador o culpe a la víctima por lo sucedido (Diehl, Ress, y Bohner, 2012).

2.2. Factores relacionados con el acosador y con la víctima

a) El Atractivo Físico

Una de las variables que más investigación ha generado en la percepción social y toma de decisión es el atractivo físico (Agthe, Spörrle, y Maner, 2011; Sheppard, Goffin, Lewis, y Olson, 2011). Su influencia en la toma de decisiones y posibles valoraciones ha sido ampliamente documentada en Psicología Social. Así, a las personas atractivas se les suelen atribuir rasgos y atributos positivos de su personalidad, de acuerdo con la teoría implícita de “lo bello es bueno” (Dion, Berscheid, y Walster, 1972; Eagly, Ashmore, Makhijani, y Longo, 1991). Este efecto se conoce también como *efecto halo*, y se refiere a un sesgo cognitivo por el cual la percepción de un rasgo particular es influenciada por la percepción de rasgos anteriores en una secuencia de interpretaciones. Thorndike (1920) fue el primero en respaldar el efecto halo con algunas investigaciones empíricas. Asch (1946) sugirió que el atractivo era un rasgo central, por lo que todos los demás rasgos de una persona atractiva se convertían en atractivos y codiciados, en definitiva, se percibían como positivos. Así por ejemplo, Moore, Filippou, y Perrett (2011) encontraron que las personas con caras más atractivas físicamente fueron percibidas como personas más inteligentes. El efecto halo está involucrado en la teoría de la personalidad implícita de Kelly (1955), según la cual los primeros rasgos que reconocemos en los demás influyen en nuestra percepciones posteriores. En definitiva, se trata de la creencia ampliamente compartida de que los individuos más atractivos se espera que sean también más sociables, amigables, cálidos, competentes e inteligentes que los menos atractivos (Feingold, 1992; Langlois et al; 2000). Por ejemplo, Fiore, Shaw, Taylor, Mendelsohn y Hearst (2008) encontraron que en las citas por internet, aquellas personas cuyas fotos de perfil resultan más atractivas,

Introducción teórica

son percibidas de manera más favorable en general. El efecto de esta creencia se ha constatado en contexto múltiple, así por ejemplo, en el ámbito organizacional, las candidatas a un puesto de trabajo que eran atractivas fueron calificadas de manera más positiva y con mayor precisión que las candidatas menos atractivas, en una entrevista de trabajo simulada (Sheppard et al., 2011). En el ámbito judicial, el *atractivo físico* de las partes involucradas en un litigio también parece desempeñar un papel importante en las decisiones judiciales (Griffin y Langlois, 2006). Concretamente, el atractivo físico de una acusada de un delito aumentaba la percepción de responsabilidad de los hechos que se le imputaban (Herrera, Valor-Segura, y Expósito, 2012). En relación al acoso sexual, la evidencia empírica ha mostrado que cuando la demandante era atractiva y el acusado poco atractivo, los participantes culpaban en mayor medida al acusado (Castellow, Wuensch, y Moore, 1990).

Según la literatura, hay dos formas en las que el atractivo físico puede influir en la interpretación de un comportamiento como acoso sexual. La primera son las teorías implícitas de la personalidad (Eagly et al., 1991), según las cuales la gente establece relaciones causales entre las características de las personas y su conducta. En este sentido, sería de esperar que la gente no percibiera una situación de acoso sexual cuando el comportamiento en cuestión proviene de una persona físicamente atractiva, debido al resto de características positivas que, como se ha comentado anteriormente, se intuyen de alguien que es físicamente atractivo (Golden, Johnson, y Lopez, 2002). La segunda forma sería el efecto directo del estereotipo del atractivo sobre dicha percepción. Es decir, los elementos que constituyen el contexto situacional del comportamiento de acoso pueden ser usados por los perceptores sociales para determinar qué sucedió exactamente en dicha situación. De este modo, el elemento contextual “atractivo físico”, podría activar de forma automática el estereotipo que lleva asociado: la gente poco

Introducción teórica

atractiva tiene más necesidad de acosar que la gente atractiva, por lo que este rasgo protegería al acosador atractivo. En este sentido, se ha encontrado que tanto hombres como mujeres toleraban en mayor medida las situaciones de acoso cuando éstas procedían de un acosador físicamente físicamente (vs. Poco atractivo), sin embargo percibían dicha situación como acoso si la víctima era atractiva, pues encuentran un motivo sexual en el acosador (Angelone, Mitchell, y Carola, 2009); Popovich et al., 1996). Estos resultados tienen importantes implicaciones: Una, la creencia de que un acosador atractivo podría tener motivaciones más positivas que explican su comportamiento, mientras que un acosador poco atractivo se dejaría llevar por la atracción sexual. Se trata de atribuciones que no tienen base, pero que sin embargo afectan a los juicios que emitimos sobre las situaciones y hechos. Dos, mantener la creencia de que la atracción sexual puede ser un motivo a tener en consideración en el caso de que la víctima sea atractiva no contribuye a la lucha contra el acoso sexual ya que constituye una explicación sesgada de porqué determinadas conductas "no son" considerados acoso sexual. Siendo esto así, las mujeres que se perciben a sí mismas como atractivas podrían no considerarlas conductas iniciales de acoso como tales, sino más bien como una forma de coqueteo, mientras que las mujeres que se consideran a sí mismas menos atractivas percibirían estas mismas conductas como acoso, de manera que su credibilidad estará determinada por la influencia del atractivo (Ellis, Barak, y Pinto, 1991; Golden, Johnson, y López, 2002).

b) La relación entre acosador y víctima

La relación que puede tener lugar entre la persona que realiza la conducta de acoso y la acosada da lugar a diferentes tipos de acoso, los cuales son percibidos de forma diferente (Pina et al., 2009).

A pesar de que tradicionalmente, el acoso sexual ha estado estrechamente unido a una relación en la que el hombre suele tener un estatus superior al de la víctima (Acoso tradicional), diferentes estudios han mostrado que esta realidad es más compleja, pues se ha constatado que el acoso puede darse también entre iguales (Lonsway, Paynich, y Hall, 2013), o desde quienes ocupan una posición de menor poder hacia quienes tienen más poder (Acoso contrapoder) (Freeman, 2011). En línea con este argumento, dada la cada vez mayor proporción de mujeres en puestos de poder y liderando grupos de trabajo en dominios tradicionalmente masculinos, el hombre subordinado podría sentirse amenazado por esta situación y reaccionar acosando a las mujeres (Acoso contrapoder) como una forma de reestablecer el poder que siente perdido o amenazado (Berdahl, 2007). A pesar de que el acoso contrapoder está aflorando cada vez con mayor incidencia (Powell, 2011), numerosos estudios señalan que éste es percibido como menos serio y menos indicativo de acoso que el acoso tradicional, esto es, cuando el acoso procede de un superior (Charmaraman, Jones, Stein, y Espelage, 2013; Saunders y Senn, 2009). Parece por tanto que, independientemente del estatus organizacional que ocupan las mujeres, su género es el principal motivo por el que son acosadas por los hombres (Samuels, 2003). Sin embargo, muy pocas organizaciones (en torno al 12%) tienen políticas claras relacionadas con el acoso sexual en el trabajo, lo que conlleva cierta ambigüedad a la hora de manejar tales situaciones (Angelone et al., 2009; Cole, 2009).

c) Características del acosador

En lo que se refiere a los acosadores, lo primero que hay que concretar es que, contrariamente a lo que se suele pensar, la conducta de acoso sexual no se trata de una aberración, ni es perpetrado necesariamente por individuos “desviados”, ni constituye, en la gran mayoría de los casos, un problema psicológico. Las conductas de acoso son realizadas por acosadores de todas las edades, ocupaciones, estado civil y nivel educativo, como ocurre con otras formas de violencia contra las mujeres.

Sin embargo, el hecho de que el único denominador común es ser hombre, no significa que todos los hombres sean acosadores o puedan llegar a serlo en algún momento de su vida. Pryor (1987) desarrolló un instrumento que permite identificar las actitudes, creencias y procesos cognitivos que caracterizan a los hombres con mayores probabilidades de acosar. Se trata de hombres que poseen actitudes misóginas, hostilidad hacia las mujeres, una visión de la sexualidad como lucha y conquista y defienden una división tradicional de roles entre hombres y mujeres. Esta tipología, muy relacionada con el sistema patriarcal y la posición de poder basada en el sexo que han mantenido los hombres a lo largo de la historia, está muy relacionada con los hallazgos de Bargh, Raymond, Pryor, y Strack (1995) quienes mostraron la existencia de una conexión cognitiva entre poder y sexualidad, de manera que estar en una posición de poder sobre una mujer puede provocar excitación sexual y por ende, una mayor tendencia a acosar sexualmente.

d) Características de la víctima

Aunque este aspecto no ha sido muy estudiado, debido a que existe un rechazo generalizado a intentar atribuir a la víctima cierta responsabilidad en una situación de acoso sexual debido a sus características (Blackstone, Uggen, y McLaughlin, 2009), uno de los resultados más consistentes es que el mejor predictor individual de acoso sexual lo constituye ser mujer (Samuels, 2003).

Entre las principales características de las mujeres acosadas recogidas en la literatura y que hacen que sean más vulnerables al acoso, destacan el hecho de que son solteras y de menor edad que los acosadores (O'Neill y Payne, 2007); separadas o divorciadas (Chamberlain, Crowley, Tope, y Hodson, 2008); o trabajadoras sin contrato o con contratos precarios (Takao, 2001).

Pero por encima de estas características que pueden poseer las mujeres víctimas de acoso sexual, destaca la ideología que éstas posean. Así, se ha demostrado que los hombres realizaban más conductas acosadoras hacia la mujer cuando ésta tenía actitudes igualitarias de rol de género (vs. Actitudes tradicionales), cuando estos interactuaban con ella a través de un ordenador (simulación del chat) en un estudio experimental (Siebler, 2008).

Además, la respuesta que las víctimas dan ante una situación de acoso puede influir en la percepción de la conducta como tal. Según el Modelo de Illinois (Fitzgerald et al., 1995), el estilo de respuesta de una víctima ante el acoso es uno de los factores que puede moderar las consecuencias del acoso sexual. Esta respuesta está influenciada por varios factores (Butler y Chung-Yan, 2011) tales como la edad, la gravedad del acoso, y el estatus organizacional del acosador (e.g., supervisor) (Gruber y Smith, 2005; Resse y Lindenberg, 2005). Existe evidencia empírica que muestra que las mujeres que han

Introducción teórica

sufrido situaciones de acoso sexual de manera frecuente, son más proclives a usar varias opciones de respuesta (Munson, Hulin, y Drasgow, 2000). Las estrategias usadas por la mayoría de las mujeres para combatir el acoso, suelen ir desde la evitación o ignorar al acosador, hasta la confrontación o denuncia del hecho (Cortina y Wasti, 2005; Fasting, Brackenridge, y Walseth, 2007). Aunque generalmente, la realidad es que las mujeres víctimas de acoso sexual, con frecuencia tienden a evitar al acosador o niegan que el acoso haya ocurrido como principal estrategia de respuesta (Butler y Chung-Yan, 2011). Y es que las mujeres que denuncian su situación de acoso, tienen más probabilidades de ser despedidas, trasladadas o de renunciar al trabajo (Hesson-McInnis y Fitzgerald, 1997), además de que pueden sufrir altos niveles de angustia y baja satisfacción laboral (Bergman et al., 2002). Wasti y Cortina (2002) examinaron transculturalmente las respuestas que las mujeres daban a situaciones de acoso sexual usando el Cuestionario de Afrontamiento de Acoso Sexual (Fitzgerald, 1990), encontrando resultados similares a otros autores (Malamut y Offerman, 2001). Así, los autores en 2005 propusieron que la estrategia de respuesta que usa una víctima ante una situación de acoso sexual, podría enmarcarse dentro de tres grupos de respuestas: a) *Evitación-Negociación*, evitando cualquier contacto o pensamiento relacionado con el acosador, o intentando negociar con el acosador, b) *Búsqueda de apoyo*, empleando tácticas similares a la evitación-negociación, pero también buscando apoyo social o laboral, y c) *Separación*, no solo de la situación de acoso sino también de cualquier estrategia de afrontamiento. Se podría decir que existe una notable discrepancia entre 1) cómo las personas dicen que reaccionarían si fueran víctimas de acoso (generalmente dicen que reaccionarían asertivamente, que se enfrentarían claramente al acosador y le dirían que parara, de hecho muchas mujeres en general piensan que es responsabilidad de las mujeres hacer esto); 2) cómo las personas responden realmente (las cifras sugieren que algo más de un

Introducción teórica

20% ignoran la conducta; las quejas a la dirección oscilan entre un 2 y un 12%; y las quejas legales se calculan entre 1-7%). Sin embargo, esto no significa necesariamente que las víctimas sean pasivas, sino que utilizan muchas otras estrategias para afrontar la situación. Un primer tipo de respuestas son *internamente focalizadas*, como ignorar la situación, no hacer nada, la negación, la indiferencia, la ilusión de control o la retribución. Esto puede ser reflejo de la creencia de que la conducta no tiene importancia o de que no hay alternativas eficaces. Pero también puede significar que se concibe como una táctica eficaz: lo mejor es ignorarlo (y él se cansará), porque si se muestra resistencia puede que él muestre mayor interés. Por su parte, con la retribución se puede racionalizar la conducta del acosador pensando que hay circunstancias que la explican (estaba bebido, trabaja mucho, está solo, etc.). También la auto-culpabilización, atribuir el acoso a la propia conducta, ha aparecido en los estudios clínicos (Harned y Fitzgerald, 2002). Sin embargo, los datos señalan que no se trata de una buena estrategia: la indiferencia suele darle ánimos al acosador. Otras respuestas están *externamente focalizadas*, como la evitación, el apaciguamiento (un intento de disuadir al acosador sin enfrentarse directamente (humor, excusas, posponer...), la búsqueda de apoyo social en los compañeros, amigos y familiares (los datos sugieren, sin embargo, que muchas de las reacciones de estas personas no proporcionan en absoluto apoyo social), tácticas asertivas (decirle al acosador que esas conductas no son bienvenidas) o la queja formal a la organización o la denuncia legal. En general, con estas estrategias se intenta que el acosador se dé cuenta de que la mujer no está interesada. Desgraciadamente, una de las estrategias más recurrentes usadas por las víctimas es el abandono del trabajo o de la organización. Según el estudio de CCOO en España, el 35% de los casos de acoso sexual termina cuando las mujeres dejan el empleo, mientras que sólo el 3% llega a los tribunales. La vía legal es percibida por las

Introducción teórica

mujeres "*como una solución lejana, dolorosa o con pocas posibilidades de éxito*", según el informe. Cuando se les pregunta directamente sobre ello, las respuestas que las víctimas de acoso suelen dar son que no sabían a dónde ir o qué hacer, que creían que no se podía hacer nada, que no quieren causarle problemas al acosador o que, a veces, el acosador puede ser la misma persona ante quien habría que reclamar. Sin embargo, ninguna de estas estrategias han mostrado ser claramente eficaces para luchar contra las situaciones de acoso en el ámbito laboral, ni para aumentar la seguridad que las trabajadoras, potenciales víctimas, esperan de sus empresas. De hecho, las investigaciones afirman que algunas mujeres que denuncian situaciones de acoso sufren represalias (Bergmant et al., 2002). Otra estrategia que las mujeres pueden usar para responder al acoso sexual, es confrontar. Estudios anteriores han demostrado que confrontar el acoso puede beneficiar tanto a la víctima, aumentando sus sentimientos de autoeficacia, como a la sociedad en general, haciendo visible la problemática (Kaiser y Miller, 2004). Las pocas investigaciones que se han acercado al estudio de las creencias de las propias mujeres sobre si deberían o no confrontar el acoso sexual señalan que éstas tienen miedo de las posibles reacciones de los acosadores. Estas reacciones se refieren a costes tanto laborales (despido, imposibilidad de ascender) como sociales (aislamiento, evaluación negativa) (Saunders y Senn, 2009; Shelton y Stewart, 2004). Esta tendencia a responder de manera negativa a cualquier intento de la mujer a poner límites a las conductas de los hombres, sobre todo cuando éstas trasgreden los roles tradicionales, se ve mantenida por la ideología sexista (Abrams, Viki, Masser, y Bohner, 2003; Herrera, Expósito, y Moya, 2012; Sakalli-Urgulu, Yalcin, y Glick, 2007).

Enfrentarse al acosador o quejarse públicamente son, con frecuencia, tácticas ineficaces y a menudo hacen que la situación empeore (Herrera, Herrera, y Expósito, 2014).

Referencias

- Abrams, D., Viki, G. T., Masser, B., y Bohner, G. (2003). Perception of a stranger and acquaintance rape: The role of benevolent and hostile sexism in victim blame and rape proclivity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 111-125.
<http://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.84.1.111>
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217.<http://dx.doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- Agencia de los Derechos Fundamentales de la UE (2014). *Violence against Women: every day and everywhere*. Accedido el día 04 de marzo de 2014 en internet: <http://fra.europa.eu/en/press-release/2014/violence-against-women-every-day-and-everywhere>.
- Aggarwal, A.P. y Gupta, M.M. (2000). *Sexual harassment in the workplace*, 3rd edition. Vancouver, BC: Butterworths.
- Agthe, M., Spörrle, M., y Maner, J. K. (2011). Does being attractive always help? Positive and negative effects of attractiveness on social decision making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1042-1054.
<http://dx.doi.org/10.1177/0146167211410355>
- Alberdi, I. y Matas, N. (2002). *La violencia doméstica. Informe sobre malos tratos a mujeres en España*. Barcelona: Fundación “La Caixa”.
- Amnesty International (2007). *Report 2007 – the state of the world’s human rights*. Madrid: Editorial Amnistía Internacional.
- Angelone, D.J., Mitchell, D., y Carola, K. (2009). Tolerance of sexual harassment: A laboratory paradigm. *Archives of Sexual Behavior*, 38, 949-958.
<http://dx.doi.org/10.1007%2Fs10508-008-9421-2>

- Antecol, H., y Cobb-Clark, D. (2001). "Men, Women, and Sexual Harassment in the U.S. Military". *Gender Issues*, 19 (1), 3-18. <http://dx.doi.org/10.1007/s12147-001-0001-1>
- Asch, S. (1946). Forming impressions of personality. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41, 258-290. <http://dx.doi.org/10.1037/h0055756>
- Atwater, L.E., Brett, J.F., Waldman, D., DiMare, L., y Hayden, M.V. (2004). Men's and women's perceptions of the gender typing of management subroles, *Sex Roles*, 50(3-4), 191-199. <http://dx.doi.org/10.1023/B:SERS.0000015551.78544.35>
- Australian Human Rights Commission (AHRC) (2008). Gender Equality Blueprint. Sydney: Australian Human Rights Commission.
- Barak, A. (1997). Cross-cultural perspectives on sexual harassment. In W. T. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment* (pp. 263-300). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Barak, A., Pitterman, Y., y Yitzhaki, R. (1995). An empirical test of the role of power differential in originating sexual harassment. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 497-517. http://dx.doi.org/10.1207%2Fs15324834basp1704_5
- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J., y Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 768-781. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.68.5.768>
- Benavides-Espinoza, C., y Cunningham, G. B. (2011). Antecedents and outcomes of sexual harassment: Examining the moderating effects of gender. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 5, 85-104.
- Benson, K. (1984). Comments on Crocke's "An analysis of university definitions of sexual harassment". *Signs*, 6, 516-519. <http://dx.doi.org/10.1086%2F494083>

- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology, 92*, 425-437. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425>
- Berdahl, J. L., Magley, V. J., y Waldo, C. R. (1996). The sexual harassment of men: Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly, 20*, 527-541. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.1996.tb00320.x>
- Berdahl, J. L., y Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology, 91*, 426-436. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>.
- Bergman, M.E., Langhout, R.D., Palmieri, P.A., Cortina, L.M., y Fitzgerald, L.F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: Antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 87*, 230-242. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230>
- Blackstone, A., Uggen, C., y McLaughlin, H. (2009). Legal consciousness and responses to sexual harassment. *Law and Society Review, 43*, 631-668. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-5893.2009.00384.x>
- Blumenthal, J. A. (1998). The Reasonable Woman Standard: A meta-analytic review gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior, 22*(1), 33-57. <http://dx.doi.org/10.1023/A:1025724721559>
- Bosch, E. y Ferrer, V. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial, 9* (1), 7-19.
- Bowes-Sperry, L. y Tata, J. (1999). A multi-perspective framework of sexual harassment: Reviewing two decades of research. In G. Powell (Ed.), *Handbook of gender and work* (pp. 263-280). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Bowling, N.A. y Beehr, T.A. (2006), "Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis". *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- British Employment Law (2007). Commentary: Sex discrimination/harassment at work. [on-line]. Retrieved 12 June, 2008 from: <http://www.emplaw.co.uk/researchfree-redirector.aspx?StartPage=data%2f08401404.htm>
- Browne, K. R. (1997). An evolutionary perspective on sexual harassment: Seeking roots in biology rather than ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, 8, 5-77.
- Bruner, J. S. (1958). A colloquy on the unity of learning. *Daedalus*, 87, 155-165.
- Calle, M., González, C. y Núñez, J.A. (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Carothers, S. C., y Crull, P. (1984). Contrasting sexual harassment in female- and male-dominated occupations. In K. B. Sacks y D. Remy (Eds), *My Troubles are Going to Have Trouble With Me: Everyday Trials and Triumphs of Women Workers* (pp. 219-227). New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Castellow, W. A., Wuensch, K. L., y Moore, C. H. (1990). Effects of physical attractiveness of plaintiff and defendant in sexual harassment judgments. *Journal of Social Behavior and Personality*, 16, 39-50.
- Chamberlain, L. J., Crowley, M., Tope, D., y Hodson, R. (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35, 262-95. <http://dx.doi.org/10.1177%2F0730888408322008>
- Cole, N. (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business Psychology*, 24, 363-372. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs10869-009-9117-1>
- Comisión de las Comunidades Europeas (1992). *Código de conducta. Para combatir el acoso sexual*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

- Cortina, L. M., y Berdahl, J. L. (2008). Sexual harassment in organizations: A decade of research in review. In C. Cooper y J. Barling (Eds.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 469-497). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Cowan, G. (2000). Women's hostility toward women and rape and sexual harassment myths. *Violence Against Women*, 6, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1177/10778010022181822>
- Crocker, D. y Kalemka, V. (1999). The Incidence and Impact of Women's Experiences of Sexual Harassment in Canadian Workplaces. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 36(4), 541-558.
- Cunningham, G. B., y Benavides-Espinoza, C. (2008). A trend analysis of sexual harassment claims: 1992-2006. *Psychological Reports*, 130, 779-782. <http://dx.doi.org/10.2466/PR0.103.7.779-782>
- De Haas, S. y Timmerman, G. (2010). Sexual harassment in the context of double male dominance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19 (6), 717-734. <http://dx.doi.org/10.1080%2F09541440903160492>
- Diehl, C., Rees, J., y Bohner, G. (2012). Flirting With Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment. *Aggressive Behavior*, 38,521-531. <http://dx.doi.org/10.1002%2Fab.21444>
- Dion, K., Bercheid, E., y Walster, E. (1972). What is Beautiful is Good. *Journal of Personality and Social Psychology*, 24(3), 285-290. <http://dx.doi.org/10.1037/h0033731>
- Driscoll, D. M., Kelly, J. R., y Henderson, W. L. (1998). Can perceivers identify likelihood to sexually harass?..*Sex Roles*, 38, 557-588.
- Eagly, A. H. (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., y Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but....: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, *110*, 109-128. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.110.1.109>
- Ellis, S., Barak, A., y Pinto A. (1991). Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of woman at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, *21*, 1320-1337.
- Equal Employment Opportunities Commission (E.E.O.C.) (2008). Sexual harassment [on-line]. Retrieved 4th September 2008 from: http://www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html
- European Commission. (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. Brussels, Belgium: European Commission, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.
- Expósito, F. y Moya, M. (2005). Violencia de género [Gender violence]. En F. Expósito y M. Moya (Eds.), *Aplicando la Psicología Social* (pp. 201-227). Madrid: Pirámide.
- Expósito, F., Moya, M. y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, *13*, 159-170.
- Fairchild, K. y Rudman, L.A. (2008). Everyday stranger harassment and women's objectification. *Social Justice Research*, *21*(3), 338-357. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11211-008-0073-0>
- Fasting, K., Brackenridge, C., y Sundgot-Borgen, J. (2004). Prevalence of sexual harassment among Norwegian female elite athletes in relation to sport type. *International Review for the Sociology of Sport*, *39* (4), 373-386.

- Feingold, A. (1992). Good-looking people are not what we think. *Psychological Bulletin*, *111*, 304-341. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.111.2.304>
- Fiore, A.T., Shaw Taylor, L., Mendelsohn, G.A., y Hearst, M. (2008). Assessing attractiveness in online dating profiles. In Paper presented at the ACM Computer-Human Interaction conference. Florence, Italy. <http://dx.doi.org/10.1145/1357054.1357181>
- Fiske, S. y Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change. *Journal of Social Issues*, *51*, 97-115.
- Fitzgerald, L. F. (1996). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M. Paludi (Ed.), *Sexual Harassment on College Campuses: Abusing the Ivory Power* (pp.25-48).Albany, NY: SUNY Press.
- Fitzgerald, L.F., Collinsworth, L.L., y Harned, M.E. (2001). Sexual harassment. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of women and gender: Sex and similarities and differences and the impact of society on gender*. Boston: Academic Press.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., y Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 578-589.<http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Fitzgerald, L. F., Hulin, C. L., y Drasgow, F. (1995). The antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: An integrated model. In G. Keita y J. Hurrell, Jr. (Eds.), *Job stress in a changing workforce: Investigating gender, diversity, and family issues* (pp. 55-73). Washington, DC: American Psychological Association.

- Fitzgerald, L.F., Swan, S., y Magley, V.J. (1997). But was it really sexual harassment? Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual Harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 5-28). Boston, MA: Allyn y Bacon.
- Frazier, P.A., Cochran, C.C., y Olson, A.M. (1995). Social science research on lay definitions of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 21-37. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01306.x>
- Freeman, J. (2011). *Women in the workplace: Wages, respect, and equal rights*. New York, NY: Rosen Publishing Group.
- Gardner, C. B. (1995). *Passing by: Gender and public harassment*. Berkley, CA: University of California Press.
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., y Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 164-177. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1995.1033>
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037%2F0022-3514.70.3.491>
- Golden, J.H., Johnson, C. A., y Lopez, R. A. (2002). Sexual harassment in the workplace: Exploring the effects of attractiveness on perception of harassment. *Sex Roles*, 45(11/12), 767-784.
- Griffin, A.M. y Langlois, J.H. (2006). Stereotype directionality and attractiveness stereotyping: is beauty good or is ugly bad? *Social Cognition*, 24(2), 187-206. <http://dx.doi.org/10.1521/soco.2006.24.2.187>

- Gruber, J.E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447-64. <http://dx.doi.org/10.1007%2FBF00289868>
- Gruber, J. E., y Fineran, S. (2008). Comparing the impact of bullying and sexual harassment victimization on the mental and physical health of adolescents. *Sex Roles*, 59, 1-13. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-008-9431-5>
- Gruber, J.E., Smith, M., y Kauppinen-Toropainen, K. (1996). Sexual harassment types and severity: Linking research and policy. In M. S. Stockdale (Ed.), *Sexual harassment in the workplace (Vol. 5, pp. 151-173)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, B.A. y Morasch, B. (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74. <http://dx.doi.org/10.1111%2Fj.1540-4560.1982.tb01910.x>
- Harned, M. y Fitzgerald, L. (2002). Understanding a link between sexual harassment and eating disorder symptoms: A mediational analysis. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70 (5), 1170-1181. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-006X.70.5.1170>
- Herrera, M. C., Expósito, F., y Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4, 17-42.
- Herrera, M.C., Herrera, A., y Expósito, F. (2014). Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6, 45-52.

- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M.C., y Expósito, F. (2014). Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24, 1-7.
- Herrera, A., Valor-Segura, I., y Expósito, F. (2012). Is miss sympathy a credible defendant alleging intimate partner violence in a trial for murder? *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4(2), 99-196.
- Hersch, J. (2011). Compensating Differentials for Sexual Harassment. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 101(3), 630-634. <http://dx.doi.org/10.1257%2Faer.101.3.630>
- Hershcovis, M. S. y Barling, J. (2010). Comparing victim attributions and outcomes for workplace aggression and sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 874-888. <http://dx.doi.org/10.1037/a0020070>
- Hibino, Y., Ogino, K., e Inagaki, M. (2006). Sexual Harassment of Female Nurses by Patients in Japan. *Journal of Nursing Scholarship*, 38 (4), 400-405. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00134.x>
- Hughes, K. D. y Tadic, V. (1998). "Sexual Harassment in the Service Economy: Exploring Women's Retail Work in Canada". *Canadian Woman Studies*, 18 (1), 86-91.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., y Stibal, J. (2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56, 607-631. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x>
- Imonikhe, J., Aluede, O., e Idogho, P. (2012). A Survey of Teachers' and Students' Perception of Sexual Harassment in Tertiary Institutions of Edo State, Nigeria. *Asian Social Science*, 8 (1), 268-274. <http://dx.doi.org/10.5539%2Fass.v8n1p268>

- Instituto de la Mujer (2009). *Violencia sexual y tráfico de seres humanos*. Accedido el día 26 de marzo de 2013 en internet: <http://www.inmujer.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Johnson, H. (1994). Work-related Sexual Harassment. *Perspectives on Labour and Income*, (Winter), 9-12.
- Johnson, H. Ollus, N., y Nevala, S. (2008). Violence Against Women: An International Perspective. *Springer Science + Business Media*, LLC, New York.
- Kaiser, C. R. y Miller, C. T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 168-178. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00133.x>
- Kelly, G. (1955). *The psychology of personal constructs* (Vols.1 and 2). New York: Norton. <http://dx.doi.org/10.4324/9780203405970>
- Kennedy, M.A. y Taylor, M.A. (2010). Online Harassment and Victimization of College Students, *Justice Policy Journal*, 7 (1), 1-21.
- King, K., Stohr, M., Kelley, L., Vazquez, S., Smith-Daniels, S. y Uhlenkott, R. (2009). They said: an analysis of state level sexual and gender harassment data. *Criminal Justice Studies*, 22, 281-297. <http://dx.doi.org/10.1080/14786010903167021>
- Langlois, J.H., Kalakanis, L., Rubenstein, A.J., Larson, A., Hallam, M., y Smoot, M. (2000). Maxims or myths of beauty? A meta-analytic and theoretic review. *Psychological Bulletin*, 26,390-423. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.126.3.390>
- Larsen, S. E. y Fitzgerald, L. F. (2011). PTSD symptoms and sexual harassment: The role of attributions and perceived control. *Journal of Interpersonal Violence*, 26, 2555-2567. <http://dx.doi.org/10.1177/0886260510388284>

- Lengnick-Hall, M. L. (1995). Sexual harassment research: A methodological critique. *Personnel Psychology*, 48, 841-864. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01783.x>
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., y Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior*, 35, 25-39. <http://dx.doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5>
- Levett, L. M. y Kovera, M. B. (2009). Psychological mediators of the effects of opposing expert testimony on juror decisions. *Psychology, Public Policy, and Law*, 15, 124-148. <http://dx.doi.org/10.1037/a0016309>
- Lindberg, S. M., Grabe, S., y Hyde, J. S. (2007). Gender, pubertal development and peer sexual harassment predict objectified body consciousness in early adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 17, 723-742. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1532-7795.2007.00544.x>
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>
- Lonsway, K.A., Paynich, R., y Hall, J.N. (2013). Sexual harassment in law enforcement: Incidence, impact, and gender comparisons. *Police Quarterly*, 16 (2), 177-210.
- MacKinnon, C.A. (1979). *Sexual Harassment of Working Women*. New Haven: Yale University Press.
- Maass, A., Cadinu, M., y Galdi, S. (2013). Motivations and consequences of sexual harassment. In M. K. Ryan & N. R. Branscombe (Eds.), *The SAGE handbook of gender and psychology* (pp. 341-358). London, England: Sage.

- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., y Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: The computer harassment paradigm. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 853-870. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.85.5.853>
- Martínez, J.J. (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales: elementos tipificantes, clases de acoso*. Buenos Aires: Astrea.
- MacKinnon, C. (1979). *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*. New Haven: Yale University Press.
- McCabe, M. P. y Hardman, L. (2005). Attitudes and perceptions of workers to sexual harassment. *Journal of Social Psychology*, 145(6), 719-740. <http://dx.doi.org/10.3200/SOCP.145.6.719-740>
- McLaughlin, H., Uggem, C., y Blackstone, A. (2012). Sexual harassment, workplace authority, and the paradox of power. *American sociological review*, 77 (4), 625-647. <http://dx.doi.org/10.1177/0003122412451728>
- Ministerio de igualdad (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* [Sexual harassment and gender harassment in the workplace]. Madrid, Spain: Implantación de materiales de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos. Recuperado de http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf
- Moore, F.R., Filippou, D., y Perrett, D.I. (2011). Intelligence and attractiveness in the face: beyond the attractiveness halo effect. *Journal of Evolutionary Psychology*, 205-217. <http://dx.doi.org/10.1556/JEP.9.2011.3.2>
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. Barberá y I. Martínez-Benlloch (Eds.), *Psicología y Género* (pp. 271-294). Madrid: Pearson.

- Moya, M. y Expósito, F. (2007). Relaciones interpersonales íntimas. En J. F. Morales, M. C. Moya, E. Gaviria e I. Cuadrado (Coords.), *Psicología Social* (3ª. Edición, pp. 359-386) Madrid: McGraw-Hill.
- Moyer, R. y Nath, A. (1998). Some effects of brief training interventions on perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 333-356.
- Nelson, C. G., Halpert, J. A., y Cellar, D. F. (2007). Organizational responses for preventing and stopping sexual harassment: Effective deterrents or continued endurance?. *Sex Roles*, 56, 811-822. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9239-8>
- O'Connell, P.J., Calvert, E. y D. Watson (2007). *Bullying in the Workplace: Survey Reports 2007*. Dublin, Department of Enterprise, Trade and Employment.
- O'Connell, C. E. y Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 299-329. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1717>
- O'Neill, D. y Payne, A. (2007). Opening Pandora's Box: 'lifting the lid' on sexual harassment and bullying, and attempting to affect cultural change at the University of Technology, Sydney. Paper presented at the Ethics and Equity: Revaluing Social Responsibility in Education Conference, Melbourne, 19-22 November.
- Organización de las Naciones Unidas (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*. Informe del Secretario General. /A/61/122/Add.1
- Pina, A., Gannon, T. A., y Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>

- Pepler, D., Craig, W. M., Connolly, J. A., Yuile, A., McMaster, L., y Jiang, D. (2006). A developmental perspective on bullying. *Aggressive Behavior*, 32, 376-384. <http://dx.doi.org/10.1002/ab.20136>
- Popovich, P., Gehaulf, D., Jelton, J., Everton, W., Godinho, R., Mastrangelo, P. y Somers, J. (1996). Physical attractiveness and sexual harassment: does every picture tell a story or every story draw a picture? *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 520-542. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02729.x>
- Powell, G.N. (2011). *Women and men in management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17, 269-290. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00288453>
- Ronalds, C. (2006). *Report of the inquiry into sexual harassment and sex discrimination in the NSW police*. Sydney, Australia: NSW Police.
- Rotundo, M., Nguyen, D., y Sackett, P. R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86 (5), 914-922. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.86.5.914>
- Saguy, A. (2003). *What Is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne*. Berkeley, CA: University of California Press.
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., y Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women's and Men's Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Sakalli-Ugurlu, N., Yalçın, Z. P., y Glick, P. (2007). Ambivalent Sexism, Belief in a Just World, and Empathy as Predictors of Turkish Students' Attitudes Toward Rape Victims. *Sex Roles*, 57, 889-895. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9313-2>

- Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: a feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*, 26, 467-482.
<http://dx.doi.org/10.1016%2FS0277-5395%2803%2900106-7>
- Sarrió, M., Barberá, E., Ramos, A., y Candela, C. (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. *Revista de Psicología Social*, 17(2), 167-182.
- Saunders, K. A. y Senn, C. Y. (2009). Should I confront him? Men's reactions to hypothetical confrontations of peer sexual harassment. *Sex Roles*, 61, 399-415.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-009-9638-0>.
- Segerman-Peck, L.M. (1991). Networking and mentoring. A woman's guide. Londres: Judy Piatkus Ltd.
- Sheffey, S. y Tindale, S.R. (1992). Perceptions of Sexual Harassment in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 22(19), 1502-1520.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1992.tb00963.x>
- Shelton, J. N. y Stewart, R. E. (2004). Confronting perpetrators of prejudice: the inhibitory effects of social cost. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 215-223.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00138.x>
- Sheppard, L. D., Goffin, R. D, Lewis, R. J., y Olson, J. (2011). The effect of target attractiveness and rating method on the accuracy of trait ratings. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 24-33.
- Sibley, C. G. y Wilson, M. S. (2005). Differentiating hostile and benevolent sexist attitudes toward positive and negative sexual female subtypes. *Sex Roles*, 51 (11-12), 687-696.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-004-0718-x>

- Siebler, F. (2008). Emergent attributes in person perception: A comparative test of response time predictions. *Social Psychology*, 39, 83-89.
<http://dx.doi.org/10.1027/1864-9335.39.2.83>
- Silverschanz, P., Konik, J., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Slurs, snubs and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*, 58, 179-191.<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9329-7>
- Skaine, R. (1996). *Power and gender: issues in sexual dominance and harassment*. Jefferson, North Carolina: McFarland.
- Smith, C. A. y Konik, J. (2011). Feminism and evolutionary psychology: allies, adversaries, or both? An introduction to a special issue. *Sex Roles*, 64, 595-602.<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-011-9985-5>
- Suárez, J. A., Pérez, B. S., Soto, A. S., Muñiz, J., y García-Cueto, E. (2011). Prejuicios, estereotipos y asignación de culpa [Prejudices, stereotypes, and culpability assignment]. *Revista Electrónica de Metodología Aplicada*, 16(1), 1-12.
- Takao, S. (2001). Increasingly less equal. *Japan Quarterly*, 48, 24-30.
- Temkin, J. y Krahé, B. (2008). *Sexual assault and the justice gap: A question of attitude*. Oxford, UK: Hart.
- Timmerman, G. y Bajema, C. (1998). *Sexual harassment in European workplaces*. European Commission. Sexual Harassment in the European Union, 1-148.
- Thomas, A. M. y Kitzinger, C. (Eds) (1997). *Sexual Harassment. Contemporary Feminist Perspectives*. Buckingham, UK: Open University Press.
- Thorndike, E.L. (1920). A constant error on psychological rating. *Journal of Applied Psychology*, 4, 25-29.<http://dx.doi.org/10.1037/h0071663>

- Topa, G., Morales, J. F., y Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207-218.
- Vance, J. W. (2010). Cyber-harassment in higher education: Online learning environments.(3403660 Ed.D.), University of Southern California, Ann Arbor. Retrieved from <http://www.liberty.edu:2048/login?ur=http://search.proquest.com/docview/366759497accountid=12085>
- Vanden Auweele, Y., Opdenacker, J., Vertommen, T., Boen, F., Van Niekerk, L., De Martelaer, K., y De Cuyper, B. (2008). Unwanted sexual experiences in sport: Perceptions and reported prevalence among Flemish female student-athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 354-365.
- Wade, J. C. y Brittan-Powell, C. (2001). Men's attitudes toward race and gender equality: The importance of masculinity ideology, gender-related traits, and reference group identity dependence. *Psychology of Men and Masculinity*, 2, 42-50.
- Wiener, R. L., Hurt, L. E., Russell, B., Mannen, K., y Gasper, C. (1997). Perceptions of sexual harassment: The effects of gender, legal standard, and ambivalent sexism. *Law and Human Behavior*, 21, 71-93
- Wiener, R. L., Reiter-Palmon, R., Winter, R. J., Richter, E., Humke, A., y Maeder, E. (2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 16(1), 56-84. <http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>

- Wilson, F. y Thompson, P. (2001). 'Sexual harassment as an exercise of power'.
Gender Work and Organization, 8(1), 61-83.<http://dx.doi.org/10.1111/1468-0432.00122>
- Willness, C. R., Steel, P., y Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-160.<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x>
- York, K. M. (1989). Defining sexual harassment in workplaces: A policy-capturing approach. *Academy of Management Journal*, 32, 830-850.
<http://dx.doi.org/10.2307/256570>

Objetivos de investigación

Objetivos de investigación

El objetivo principal que se pretende con ésta Tesis Doctoral ha sido analizar, desde una perspectiva psicosocial, la influencia que determinadas variables –tipo de acoso, estatus de acosador y víctima, respuesta de la víctima o atractivo físico-, así como la ideología sexista -el sexismo ambivalente o la aceptación de mitos sobre el acoso sexual-, ejercen en la percepción de situaciones susceptibles de ser consideradas acoso sexual.

Este objetivo general se concretó en una serie de objetivos específicos, que llevaron a la realización de los doce estudios que conforman la Tesis doctoral y que se presentan agrupados en 7 capítulos empíricos:

Con el primer bloque de estudios (estudio 1) pretendíamos un acercamiento, de carácter exploratorio, al estudio de la percepción social que hombres y mujeres tienen acerca de qué comportamientos son considerados acoso sexual y cuáles no. Para ello, nos centramos en los comportamientos que la literatura ha recogido (Frazier, Cochran, y Olson, 1995) y que han sido utilizados por la mayoría de la investigación psicosocial sobre acoso sexual. Además, y siguiendo la investigación previa, estudiamos la posible influencia del contexto (laboral vs. interpersonal) y la ideología sexista como posibles factores que podrían afectar dicha percepción.

Como principales resultados de este primer bloque exploratorio, obtenemos que son los comportamientos más explícitos (e.g., “Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales”) los que se percibieron como acoso en mayor medida. Y que éste resultado estaba además influido por la ideología de género de los participantes.

Con el segundo bloque de estudios (estudios 2 y 3) queríamos ahondar en el proceso de percepción del acoso sexual de hombres y mujeres, centrándonos en una situación explícita de acoso sexual en el ámbito laboral, por ser éste el contexto en el

Objetivos de investigación

que mejor se identifica el acoso. Se analizó, asimismo, la posible influencia de variables ideológicas (ideología sexista y mitos hacia el acoso sexual) en dicha percepción.

Uno de los resultados más llamativos de este bloque de estudios fue sin duda la constatación de la importancia que las creencias generalizadas de las personas tiene a la hora de realizar un proceso de atribución de una situación concreta, en este caso, la percepción del acoso sexual.

Dado que no existía en español ningún instrumento para evaluar mitos hacia el acoso, nos pareció necesario abordar la tarea de validación y adaptación de un instrumento dirigido a tal fin. El siguiente bloque, por tanto, está destinado a la validación de una escala de medida sobre Mitos hacia el acoso sexual y contiene los estudios (4, 5, y 6) sobre validación y adaptación al castellano de la escala de Aceptación de Mitos del Acoso Sexual (ISHMA).

El siguiente bloque de estudios (7 y 8) tiene como objetivo abordar posibles factores que puedan influir en la percepción social del acoso, concretamente la tipología de acoso sexual siguiendo las tipologías de Expósito y Moya (2005) o Fitzgerald (1996) (atención sexual no deseada, como comportamientos de acoso sexual más explícitos, vs. acoso de género, que se trata de un comportamiento más sutil) y la respuesta que la víctima da ante el acoso. Concretamente, se pretende analizar, por un lado, cómo reaccionarían los hombres (potenciales acosadores) ante la respuesta que da la víctima frente a una situación de acoso sexual; y por otro, las creencias de las propias mujeres (potenciales víctimas) de la posible reacción que los hombres tendrían cuando las víctimas responden al acoso (Afrontamiento vs. No afrontamiento). Nos interesa conocer si dicha respuesta, por parte de la víctima, se percibe como un método efectivo para luchar en función de las consecuencias que se derivan de ella.

Objetivos de investigación

Por otro lado, y dado que uno de los principales mitos que rodean al acoso sexual es que dichas situaciones sólo pueden producirse cuando el acosador tiene un estatus superior al de la víctima, con el siguiente bloque de estudios se pretende estudiar la influencia del estatus en la organización en la percepción del acoso sexual. A través de tres estudios (9, 10 y 11), se pretende analizar (estudio 9) la influencia del tipo de acoso y el estatus del acosador en la percepción de acoso sexual; la influencia del estatus del acosador y de la víctima (acoso tradicional y acoso contrapoder) (estudio 10), y la influencia del estatus de la víctima y su respuesta ante el acoso (estudio 11). De los previos estudios se concluye que la situación de acoso que en mayor medida se percibe como tal es aquella que consiste en un comportamiento explícito (atención sexual no deseada) y que procede de un hombre con estatus superior a la víctima. Sin embargo, las situaciones de acoso sutil (acoso de género) que se producen entre compañeros de trabajo, son las más frecuentes aunque no se perciban como tal (Leskinen y Cortina, in press; Leskinen et al., 2011). Este resultado de la menor percepción de acoso sexual cuando ocurre entre iguales nos llevó a plantearnos otro objetivo de investigación muy relacionado con la literatura sobre acoso sexual: la influencia del atractivo físico.

Es posible que en determinadas ocasiones, dichas conductas se vean como flirteo o coqueteo en una relación normal entre hombres y mujeres de igual estatus, a pesar de que se dé en un contexto laboral. Por lo tanto, con el último estudio (12) se analiza si el atractivo físico tanto de un acosador como de una víctima de acoso (Atractivo/a vs. No Atractivo/a) influyen sobre la percepción social de una situación de acoso sexual entre iguales. Asimismo, se pretende analizar la posible influencia de variables ideológicas (sexismo ambivalente y aceptación de mitos hacia el acoso) presentes en el perceptor social en dicho proceso.

Estudios empíricos

Estudio 1

Diferencias de género en la percepción de comportamientos de acoso sexual

Resumen

Dentro de las distintas formas de violencia contra la mujer, una de las que puedan afectar a gran parte de la población y quizás también, la que pasa más desapercibida, es el acoso sexual. Existe hoy una falta de consenso en la definición de este problema, por lo que resulta de interés tratar de delimitar de qué tipo de conductas se trata y en qué contextos se desenvuelven. Con la realización de este trabajo se pretende comprobar si los hombres y las mujeres difieren en la percepción que tienen del acoso sexual dependiendo del contexto en el que éste tenga lugar (Organizacional o Interpersonal). Asimismo, se analiza si determinadas variables de tipo ideológico podrían estar influyendo en dicha percepción. La muestra se compone de 69 participantes, hombres y mujeres, que contestaron a un cuestionario diseñado para tal con las medidas de interés. Entre los principales resultados, se encuentra que las mujeres tienden a percibir, en mayor medida que los hombres, los comportamientos descritos como comportamientos de acoso sexual, así como también consideran como más negativas las consecuencias derivadas de estos. Los resultados que muestran este estudio podrían servir a una mayor sensibilización frente al acoso sexual, derivado de un mayor conocimiento y delimitación del mismo, así como servir de orientación a mujeres potenciales víctimas de este tipo de violencia.

Palabras Clave. Acoso Sexual; Género; Ideología sexista; Percepción social; Violencia de Género.

Abstract

Among the different forms of violence against women, one that affects most of the population and perhaps the least known, is sexual harassment. Given the lack of consensus on the definition of this problem, is important to define the behaviors and contexts that surround them. This study aims to establish whether men and women differ in their perception of sexual harassment depending on the context in which it takes place (Organizational or Interpersonal). It also examines whether certain variables that influence ideological perception. The sample consists of 69 participants, men and women who answered a questionnaire with the measures of interest. Among the main results is that women tend to perceive, a greater extent than men, the behaviors described as sexual harassment, and more negative consequences of these. The results of this study could help to increase awareness against sexual harassment, from a better knowledge and definition of this problem, as well as to provide guidance to potential victims women of such violence.

Keywords: Sexual Harassment; Gender, Sexist Ideology; Social Perception; Gender Violence

El acoso sexual es una de las formas de violencia de género más comunes que existen, reflejo de las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres. Su etiología se relaciona con los roles atribuidos a unos y otras, poniendo así de manifiesto la persistente desigualdad entre mujeres y hombres en nuestra sociedad (Pina, Gannon, y Saunders, 2009).

Pese a que existen distintas aproximaciones para definir el acoso sexual, la mayoría de los investigadores coinciden en que el acoso sexual es una experiencia psicológica basada en un comportamiento sexual no deseado, ofensivo y amenazante, que tiene lugar en el contexto laboral (Topa, Morales, y Depolo, 2008). Según datos del Ministerio de Igualdad, la complejidad de su estudio radica en que no se trata de un comportamiento único, sino que incluye una variedad de situaciones, entre las que se encuentran, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de la trabajadora o el trabajador; el uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito; las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.); el contacto físico deliberado y no solicitado, o un acercamiento físico excesivo o innecesario; las invitaciones persistentes para participar en actividades sociales, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que no son deseadas; las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando éstas estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo; los comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual (Ministerio de igualdad, 2010).

En España, en 2009 según un estudio realizado por el Instituto de la Mujer sobre “Delitos conocidos de abuso, acoso y agresión sexual”, cada día se cometen 18 casos de delitos sexuales contra la mujer, de los cuales 0.90 son casos de acoso sexual. La

situación es similar en países de nuestro entorno. Así según muestra el estudio realizado por Pina et al. (2009) una de cada dos a 3 mujeres han experimentado alguna forma de acoso sexual o comportamientos no deseados en su vida.

Como se ha podido constatar, el acoso sexual es una de las formas más prevalentes de agresión sexual (Pina et al., 2009). Sin embargo, es difícil estimar su incidencia real, entre otras razones, porque se trata de uno de los delitos menos informados (Tonkín y Krahe, 2008).

Una de las posibles causas de la invisibilización de la violencia contra las mujeres en general, y del acoso sexual en particular, podría recaer sobre el género del perceptor social. Las mujeres tienden a percibir una situación como acoso sexual en mayor medida que los hombres, ven un rango más amplio de conductas como acoso sexual y consideran más conductas sutiles (gestos o palabras sexuales) como acosadoras en comparación con ellos (Williams, Brown, Lees-Haley y Price, 1995).

Por su parte, las actitudes que las personas mantienen acerca de las víctimas, perpetradores, y la agresión en sí misma, pueden influir negativamente en la percepción del fenómeno. Así por ejemplo, la investigación ha mostrado que el uso de comportamientos sexualmente acosadores, tanto por hombres como por mujeres, correlaciona de forma positiva con tener creencias heterosexuales adversariales, además de otras variables (Ménard, Nagayama, Phung, Erian, y Martin, 2003). En general, podemos decir que cuanto más se adhieren, tanto hombres como mujeres, a los roles de género tradicionales, más propensos son a considerar ciertos comportamientos de acoso sexual como aceptables o dentro del rango de normalidad entre hombres y mujeres; además, cuanto más normales crea una persona que son esos comportamientos, más propensa será a negar alguna consecuencia negativa que se pudiera derivar de los mismos (Quinn, 2002). Concretamente, Sakallı-Uğurlu, Salman y Turgut (2010)

encontraron que el sexismo hostil de hombres y mujeres predecía actitudes de tolerancia hacia el acoso sexual, atribuyendo la ocurrencia del acoso a la provocación de la mujer. La importancia del sexismo hostil en la percepción del acoso sexual y en la valoración del mismo ha sido ampliamente documentada en la literatura psicosocial (Wiener, Reiter-Palmon, Winter, Richter, Humke y Maeder, 2010).

Una variable que sin duda puede influir en la percepción de situaciones de acoso sexual es el contexto situacional. A pesar de que el acoso sexual ha estado relacionado generalmente con comportamientos adscritos a un contexto laboral o académico, así como también en el sanitario (Gannon, 2009), este tipo de comportamientos pueden darse en otros ámbitos menos formales, como por ejemplo en el contexto interpersonal.

Con este estudio se pretende un acercamiento a la percepción que hombres y mujeres tienen del acoso sexual, así como a las consecuencias que consideran tienen para las víctimas este tipo de situaciones. A través de dos contextos (Organizacional e Interpersonal), se pretende analizar si hombres y mujeres difieren en la percepción del comportamiento de acoso sexual presentado.

Asimismo, se pretende estudiar si determinadas variables ideológicas influyen en la percepción de tales comportamientos como acoso sexual así como en la estimación de las consecuencias que para las víctimas tienen éstos comportamientos.

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se espera encontrar diferencias de género en la percepción de los comportamientos como acoso sexual. En concreto, las mujeres percibirán un abanico más amplio de comportamientos como acoso sexual que los hombres.

Hipótesis 2. Se espera encontrar diferencias de género en la percepción de las consecuencias que dichos comportamientos tendrían para las mujeres que lo sufren. En

Estudios empíricos

concreto, las mujeres tenderán a percibir más consecuencias negativas para las mujeres que sufren dichos comportamientos que los hombres.

Hipótesis 3. Se espera encontrar que tanto hombres como mujeres percibirán en mayor medida el comportamiento como acoso sexual cuando éste tenga lugar en un contexto laboral, que cuando este mismo comportamiento se de en un contexto interpersonal.

Hipótesis 4. Por último, se quiere analizar el papel de ideología de los participantes y su posible influencia en la percepción del acoso sexual, así como en la valoración sobre las consecuencias que el acoso tendría para las víctimas.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 69 participantes, 23 hombres y 46 mujeres, estudiantes universitarios de la Universidad de Granada así como personas de su entorno más cercano y población general. La media de edad fue de 28.41 años ($DT=12.63$).

Procedimiento y Diseño

Se pasaron un total de 69 cuestionarios de elaboración propia, los cuales fueron contrabalanceados de modo contrabalanceado. El cuestionario contenía, en primer lugar, las instrucciones básicas sobre el propósito de la investigación así como las pautas a seguir para su correcta cumplimentación. A continuación se presentó la narración de un escenario donde un hombre realiza hacia una mujer determinados comportamientos de

acoso sexual en un determinado contexto: A la mitad de los participantes se les decía que esos comportamientos tenían lugar en un Contexto laboral, mientras que a la otra mitad se les decía que tenían lugar en un Contexto interpersonal, lo que suponía la manipulación de nuestra única variable independiente. El listado de comportamientos fue extraído del estudio de Frazier, Cochran y Olson (1995). Los participantes fueron instados a leer la situación que se les presentaba y completar el cuestionario que recogía las medidas de interés, siendo las mismas para cada uno de los comportamientos de acoso descritos. La pasación de la prueba fue individual y autoadministrada. Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales (Contexto organizacional vs. Contexto interpersonal), a través de un diseño entre-sujetos.

Asimismo, las variables dependientes incluidas en el cuestionario fueron las Consecuencias negativas para la víctima del comportamiento y la Percepción del Comportamiento como Acoso Sexual.

Instrumentos

El instrumento utilizado contenía las siguientes secciones:

- *Comportamientos de acoso*: Los participantes eran instados a responder a las variables dependientes para cada uno de los comportamientos de acoso presentados (Frazier, Cochran y Olson, 1995), con un formato de respuesta de 1-7. Los comportamientos descritos fueron los siguientes:

- Tocamientos no deseados (roces, caricias no deseadas en las piernas u otras partes del cuerpo).

Estudios empíricos

- Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales (presiones que no son bien recibidas ni recíprocas).
 - Presiones para salir juntos cuando usted no desea ese tipo de relación.
 - Miradas y gestos sugerentes que usted no provoca ni desea recibir (miradas lascivas, movimientos corporales con connotación sexual, insinuaciones).
 - Burlas, chistes y comentarios de tipo sexual no deseados en su presencia (bromas, comentarios sexuales ofensivos que no son adecuados ni bien recibidos).
- *Consecuencias negativas del comportamiento de acoso*: Se trata de una medida procedente del estudio de Di Martino, Höel y Cooper (2003), en el que se identifican y agrupan por áreas diversos efectos del acoso sobre las víctimas: ¿En qué medida considera que el episodio descrito del comportamiento de Antonio pudo afectar negativamente las siguientes áreas de la vida de María: Área física (e.g., insomnio), Emocional (e.g., depresión), Profesional (e.g., falta de concentración) y Social (e.g., aislamiento). Las respuestas, referidas a cada una de las áreas citadas anteriormente, se recogen en una escala tipo likert desde 1= En absoluto el comportamiento descrito del acosador pudo afectar la siguiente área de la vida de la víctima, a 7=Totalmente el comportamiento descrito del acosador pudo afectar la siguiente área de la vida de la víctima. Para este trabajo hemos tomado una puntuación global de consecuencias negativas.
- *Percepción del comportamiento como acoso sexual*: Se preguntó con el siguiente ítem: ¿En qué medida considera que el comportamiento descrito de Antonio hacia la otra persona es acoso sexual? (1= En absoluto, 7=Totalmente).
- *Escala de Creencias Heterosexuales Adversariales* (Lonsway y Fitzgerald, 1995; traducida al castellano). Esta escala consta de 15 ítems, con un formato de respuesta de

6 puntos (desde 1 –Fuertemente en desacuerdo- hasta 6 –Fuertemente de acuerdo). Los ítems miden las creencias de los participantes de que las relaciones sexuales sean antagónicas (“En todas las sociedades es inevitable que un sexo sea dominante”, “El sexo es como un juego donde una persona “gana” y la otra “pierde”). Los ítems se suman para conformar la escala referida a las creencias adversariales. El coeficiente Alpha de Cronbach obtenido en la muestra fue de .87, idéntico al obtenido en otros estudios empleando otras muestras (Ménard et al., 2003).

- *Inventario de Sexismo Ambivalente* (Expósito, Moya y Glick, 1998). Esta escala consta de 22 ítems, con un formato de respuesta de 6 puntos (desde 0 –Totalmente en desacuerdo- hasta 5 –Totalmente de acuerdo). Mayores puntuaciones revelan actitudes más sexistas. La mitad de los ítems están relacionados con el sexismo hostil (“las mujeres se ofenden muy fácilmente”...) y la otra mitad con el benévolo (“muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen”...). El coeficiente Alpha de Cronbach obtenido en la muestra fue de .89; el de la subescala hostil fue de .88 y el de la subescala benévola de .82, similar al obtenido por otros autores y en diferentes muestras (un coeficiente alpha de .86 para el sexismo hostil y benevolente obtenido por Expósito, Herrera, Moya, y Glick, 2010).

- *Características sociodemográficas*: se preguntaba a los participantes acerca de su edad y sexo.

Resultados

Descripción de la muestra en las principales medidas de interés

En primer lugar, se han realizado una serie de análisis descriptivos que indican las puntuaciones de los participantes en las diferentes escalas y medidas empleadas en el estudio. Los resultados se recogen en la tabla 1.

Tabla 1. Puntuaciones obtenidas por los participantes en las escalas y medidas en función del sexo

Medida	Media		SD		F	p
	H	M	H	M		
Percepción de acoso C1	5.30	5.96	2.12	1.49	1.17	.282
Percepción de acoso C2	5.04	6.13	1.87	1.55	5.98	.017
Percepción de acoso C3	2.83	3.89	1.58	2.35	2.71	.104
Percepción de acoso C4	3.57	4.96	1.67	1.67	8.75	.004
Percepción de acoso C5	2.96	3.74	1.74	2.06	1.50	.224
Percepción de acoso sexual Total	19.69	24.78	6.21	6.24	7.48	.008
Consecuencias negativas C1	4.48	4.95	1.26	1.64	1.44	.234
Consecuencias negativas C2	3.92	5.12	1.53	1.71	8.01	.006
Consecuencias negativas C3	2.54	3.59	.89	1.86	6.40	.014
Consecuencias negativas C4	2.87	3.95	1.34	1.77	6.54	.013
Consecuencias negativas C5	2.93	3.37	1.43	1.90	.945	.334
Consecuencias negativas para la víctima Total	3.35	4.18	0,77	1.44	6.66	.12
Sexismo Ambivalente	2.49	1.78	.791	.903	10.22	.002
Sexismo Hostil	2.64	1.60	1.185	1.037	13.95	.000
Sexismo Benévolo	2.34	1.96	.839	1.042	2.31	.133
Creencias Adversariales Heterosexuales	2.18	1.92	.724	.674	2.08	.154

Nota: C1: Tocamientos no deseados; C2: Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales; C3: Presiones para salir juntos; C4: Miradas y gestos sugerentes; C5: Burlas, chistes y comentarios de tipo sexual.

Como se desprende de los datos, se observa que, en general, los participantes tienen una ideología poco sexista, a la vez que no creen que las relaciones entre hombres y mujeres sean del tipo “un sexo domina al otro” o “uno gana y el otro pierde”. También se observa una tendencia en todas las variables ideológicas en la que los hombres obtienen puntuaciones más altas que las mujeres. Es decir, a pesar de que en general los participantes se presentan como poco sexistas y con creencias de igualdad entre hombres y mujeres, los hombres en comparación con las mujeres son más sexistas,

tanto hostiles como benévolos, así como con mayores creencias adversariales heterosexuales.

Influencia del sexo y el contexto en la Percepción de Acoso y Consecuencias negativas para las víctimas

En este apartado se analizará, por un lado, la influencia del sexo del participante en la percepción general que tienen de los comportamientos como acoso, así como en la percepción sobre las consecuencias negativas que estos comportamientos tienen para sus víctimas; y por otro lado se analiza la influencia del contexto en el que tienen lugar los supuestos comportamientos de acoso (Interpersonal vs. Organizacional).

a. Influencia del sexo

De acuerdo con las dos primeras hipótesis, se esperaban encontrar diferencias de género tanto en la percepción de los diferentes comportamientos como acoso sexual, como en las consecuencias que tendrán para la víctima dichos comportamientos. En concreto, se esperaba encontrar que las mujeres percibirán un abanico más amplio de comportamientos como acoso sexual, así como más consecuencias negativas para la víctima que los hombres.

Según los datos recogidos en la tabla 1 en la columna de puntuaciones medias, se puede observar que en general, las mujeres tienden a percibir, en mayor medida que los hombres, los comportamientos descritos como acoso sexual ($p < .01$), así como más consecuencias negativas de los comportamientos de acoso ($p < .05$). Concretamente, las mujeres perciben en mayor medida que los hombres los siguientes comportamientos

como acoso: “Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales”(p <.05) y “Miradas y gestos sugerentes”(p <.01). A su vez, las mujeres perciben en mayor medida que los hombres, más consecuencias negativas de los siguientes comportamientos: “Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales”(p <.01), “Presiones para salir juntos”(p <.05) y “Miradas y gestos sugerentes”(p <.05).

b. Influencia del contexto

De acuerdo con el enunciado de la tercera hipótesis, se esperaba encontrar que tanto hombres como mujeres percibieran dichos comportamientos como acoso sexual en mayor medida en un contexto laboral, que cuando ocurrieran en un contexto interpersonal.

Según los resultados encontrados, y en contra de lo esperado, se puede observar que en general, tanto hombres como mujeres perciben los comportamientos presentados como acoso sexual en mayor medida cuando este se da en un contexto interpersonal que cuando ocurre en un contexto organizacional, aunque sólo fueron significativas las diferencias en el comportamiento “Tocamientos no deseados (roces, caricias no deseadas en las piernas u otras partes del cuerpo)”(6.24 vs. 5.13), $F(1, 69) = 6.515$, $p < .01$.

Asimismo, se encontró un efecto significativo de la interacción sexo del participante por contexto en algunos de los comportamientos objeto de estudio.

Para el comportamiento “Miradas y gestos sugerentes que usted no provoca ni desea recibir (miradas lascivas, movimientos corporales con connotación sexual, insinuaciones)”, se encontró que cuando dicho comportamiento se daba en un contexto interpersonal, no hay diferencias de género significativas en cuanto a la percepción de

Estudios empíricos

dicho comportamiento como acoso. Sin embargo cuando dicho comportamiento se da en el contexto organizacional, las mujeres perciben dicho comportamiento significativamente como más acoso que los hombres (5.25 vs. 3.00) $F(1, 68) = 5.353$, $p < .05$ (Ver figura 1).

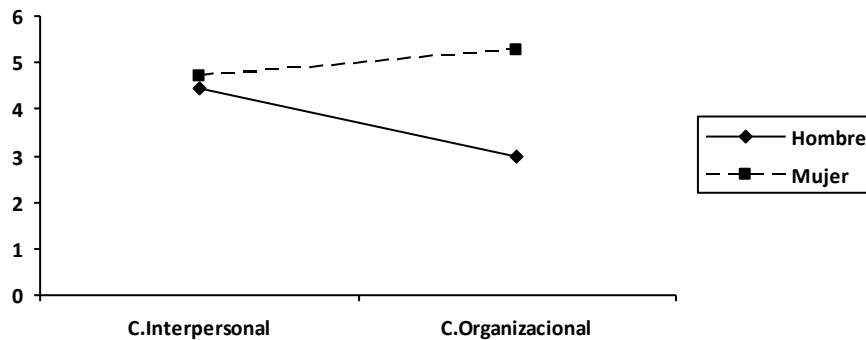


Figura 1. Efecto del Sexo x Contexto sobre el comportamiento Miradas y gestos sugerentes que usted no provoca ni desea recibir.

El mismo patrón se encontró para el comportamiento “Burlas, chistes y comentarios de tipo sexual no deseados en su presencia (bromas, comentarios sexuales ofensivos que no son adecuados ni bien recibidos)”. Esto es, cuando este comportamiento se da en contexto interpersonal, no hay diferencias de género en cuando a la percepción de dicho comportamiento como acoso sexual. Sin embargo, cuando se presenta en un contexto organizacional, las mujeres perciben dicho comportamiento como acoso en mayor medida que los hombres (3.95 vs. 2.28) $F(1, 69) = 4.450$, $p < .05$ (Ver figura 2).

Estudios empíricos

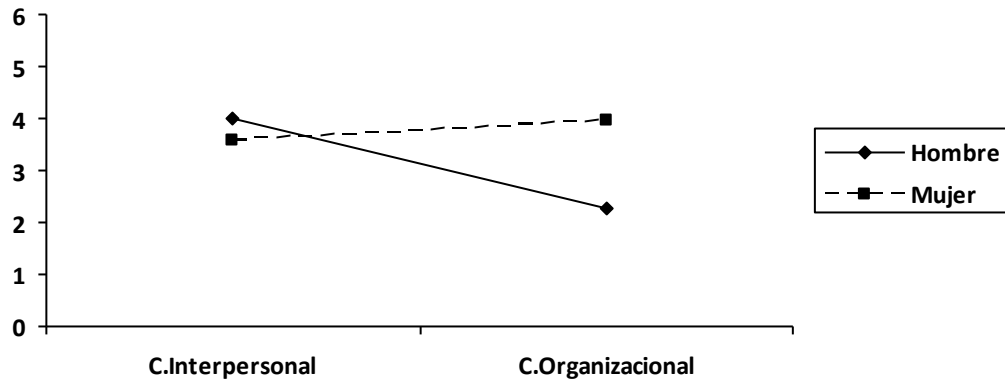


Figura2. Efecto del Sexo x Contexto sobre el comportamiento Burlas, chistes y comentarios de tipo sexual no deseados en su presencia.

Influencia del contexto, sexo del participante e Ideología en la percepción de acoso sexual y consecuencias negativas para las víctimas

Por último, y tal y como se recoge en la última hipótesis, se quería analizar si la ideología de los participantes influiría en su percepción del acoso sexual, así como en las consecuencias que este tendría para las víctimas.

Para ello, se realizó un análisis de Regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso el Contexto y el Sexo del participante, así como las variables independientes de tipo ideológico incluidas en el estudio (Sexismo ambivalente y Creencias Adversariales Heterosexuales), y en el segundo paso las interacciones de segundo orden. La variable criterio fue la percepción de acoso sexual en un caso (primer análisis) y la percepción de las consecuencias negativas para la víctima de acoso (segundo análisis). Los resultados se recogen en la tabla 2.

Estudios empíricos

Tabla 2. Contexto, sexo del participante, y variables ideológicas como predictoras de la percepción de acoso sexual y consecuencias negativas para las víctimas (sólo se muestran los resultados significativos)

V. Criterio Comportamiento	Percepción Acoso				Percepción Consecuencias Negativas							
	Presiones para salir				Miradas y gestos							
Predicador	beta	t	p	R2	beta	t	p	R2	beta	t	p	R2
PASO 1								.027				.009
ASI Hostil					-.21	-1.79	.07					
CAH					.24	2.35	.02		.17	1.72	.08	
PASO 2				.031								
Contexto X ASI Hostil	-.35	-1.87	.06									

Nota. ASI: Inventario de Sexismo Ambivalente, CAH: Creencias Adversariales Heterosexuales

En general, no se observaron efectos de primer orden en ninguno de los comportamientos estudiados cuando la variable criterio fue la percepción de acoso, aunque sí se observó una interacción de segundo orden parcialmente significativa. Concretamente, ante el comportamiento “Presiones para salir juntos cuando usted no desea ese tipo de relación”, se obtuvo un efecto del Contexto x Sexismo Hostil, de manera que, cuanto más sexista hostil es el participante, mayor percepción de acoso le otorga al comportamiento cuando éste se da en un contexto interpersonal [$\beta = .043$, $t (.0247)$], pero este mismo comportamiento se percibe como acoso en menor medida si tiene lugar en un contexto organizacional [$\beta = -.416$, $t (-2.709)$].

Cuando la variable criterio fue la percepción de las consecuencias negativas que dichos comportamientos de acoso tendrían para la víctima, solo se obtuvieron puntuaciones betas significativas en dos de los comportamientos presentados, y en ambos casos, sólo las variables ideológicas aportaron peso a la ecuación de regresión. Concretamente, para el comportamiento “Presiones para salir juntos cuando usted no desea ese tipo de relación”, la variable Sexismo Hostil y Creencias Adversariales Heterosexuales fueron las variables que mejor predijeron la percepción de consecuencias negativas del comportamiento. Esto es, cuanto más sexista hostil es el participante, menor percepción tiene acerca de que esos comportamientos produzcan consecuencias negativas en la víctima. Por otro lado, cuantas más creencias

Estudios empíricos

adversariales sostienen los participantes, mayores consecuencias negativas perciben para las víctimas de dicho comportamiento.

En este mismo sentido, para el comportamiento “Miradas y gestos sugerentes que usted no provoca ni desea recibir (miradas lascivas, movimientos corporales con connotación sexual, insinuaciones)”, la variable Creencias Adversariales Heterosexuales fue la variable que mejor predijo la percepción de consecuencias negativas del comportamiento. Esto es, cuantas mayores sean las creencias adversariales de los participantes, mayor era la percepción de consecuencias negativas para las víctimas de dicho comportamiento.

Discusión

De acuerdo con las dos primeras hipótesis, se esperaban encontrar diferencias de género tanto en la percepción de los diferentes comportamientos como acoso sexual, como en las consecuencias que dichos comportamientos tendrán para la víctima. En concreto, se esperaba encontrar que las mujeres percibirían un abanico más amplio de comportamientos como acoso sexual, así como más consecuencias negativas para la víctima que los hombres.

Según los resultados obtenidos, se puede observar que en general, las mujeres tienden a percibir, en mayor medida que los hombres, los comportamientos descritos como acoso sexual, así como más consecuencias negativas para las potenciales víctimas de los comportamientos de acoso, lo que apoyaría tanto las hipótesis de partida, como algunos resultados encontrados en investigaciones previas (Quinn, 2002; Williams et al., 1995).

En la tercera hipótesis se esperaba encontrar que tanto hombres como mujeres percibieran dichos comportamientos como acoso sexual en mayor medida cuando éste tuviera lugar en un contexto laboral que cuando ocurriera en un contexto interpersonal. Los resultados obtenidos no sólo no apoyaron la hipótesis planteada sino que se encontró un efecto contrario al esperado. Este resultado podría explicarse debido a que en general, tenemos más o menos bien delimitado que determinados comportamientos se pueden dar en un contexto laboral, y que éstos forman parte de los repertorios comportamentales que más o menos hemos escuchado que son inaceptables y que en ocasiones han sido motivo de denuncia en determinados contextos laborales. Sin embargo, los resultados que indican una menor “aceptación” de determinadas conductas cuando estas se dan en un contexto interpersonal, pueden deberse al hecho de que pueden ser interpretadas como conductas de acercamiento de los hombres a las mujeres cuando quieren manifestar su interés por ella, y en este sentido, la percepción de dicho comportamiento como algo que puede ocurrir a cualquier mujer por el mero hecho de serlo podrían incrementar la percepción de dicho comportamiento como acoso. Otra posible explicación podría tener que ver con una menor probabilidad de que ocurran dichos comportamientos en el ámbito interpersonal, y por lo tanto se perciben más negativamente.

Además se encontró una interacción significativa del sexo del participante por el contexto en la percepción de algunos comportamientos. En ambos casos el patrón de resultados fue el mismo: cuando se trataba de un contexto interpersonal, no se encontraron diferencias de género en cuanto a la percepción de dicho comportamiento como acoso sexual; sin embargo, cuando éste mismo comportamiento se producía en el contexto organizacional, las mujeres tendían a percibirlo como acoso sexual en mayor medida que los hombres y las diferencias fueron significativas.

Por lo tanto, este resultado iría en la línea de algunas investigaciones que señalan que la variabilidad en las percepciones sobre el acoso sexual depende de muchos factores, entre ellos el contexto situacional, a pesar de que el acoso ha sido generalmente relacionado con un contexto laboral (Gannon, 2009). Así mismo, son las mujeres las que suelen ser las víctimas de este tipo de comportamientos y por lo tanto su capacidad de empatía puede influir en la percepción del comportamiento como acoso en mayor medida que los hombres.

Por último, y tal y como se recoge en la hipótesis 4, se quería analizar si la ideología de los participantes influiría en la percepción del acoso sexual, así como en las consecuencias que éste tendría para las víctimas. Según los resultados obtenidos, se encontró que en general cuanto más sexista hostil era el participante, en menor medida percibía el comportamiento como acoso, así como menor percepción tenía acerca de que tales comportamientos producían consecuencias negativas en la víctima. Concretamente, esto ocurría cuando el comportamiento tenía lugar en un contexto organizacional en comparación a cuando se daba en un contexto interpersonal. Con respecto a la variable ideológica creencias adversariales, los resultados mostraron que cuantas más creencias adversariales sostenían los participantes, mayores consecuencias negativas percibían que el comportamiento en cuestión tuviera para las víctimas. Estos resultados vienen a confirmar los hallazgos de estudios previos (Wiener et al., 2010).

Los resultados del presente estudio se podrían explicar a la luz de la ideología patriarcal imperante, ya que en general, cuando se trata de un contexto organizacional los hombres perciben menor número de comportamientos como acoso, así como menos consecuencias negativas para las víctimas de estos comportamientos, a diferencia de cuando se trata de un contexto interpersonal. Una posible explicación podría ser que dado que el contexto organizacional suele estar dominado por los hombres, estos verían

legítimo llevar a cabo determinados comportamientos sobre las mujeres, que suelen ocupar puestos subordinados, normalizando tales patrones de interacción en el contexto organizacional, por lo que no percibirían tales comportamientos como acoso sexual, sino como algo normal en cualquier organización en la que el hombre manda y la mujer acata sus decisiones.

Referencias

- Di Martino, V. P., Hoel, H., y Cooper, C. (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublin. European Foundation for the improvement of living and working conditions.
- Expósito, F., Herrera, M.C., Moya, M., y Glick, P. (2010). Don't Rock the Boat: Women's Benevolent Sexism Predicts Fears of Marital Violence. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 36-42.
- Expósito, F., Moya, M., y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. *Revista de Psicología Social*, 13 (2), 159-169.
<http://dx.doi.org/10.1174/021347498760350641>
- Fiske, S. y Glick, P. (1995). Ambivalence and stereotypes cause sexual harassment: A theory with implications for organizational change. *Journal of Social Issues*, 51, 97-115.
- Frazier, P. A., Cochran, C. C., y Olson, A. M. (1995). Social science research on lay definitions of sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 51, 21-37.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1995.tb01306.x>

- Gannon, T. A. (2009). *Working with sex offenders: day-to-day experiences of working in a secure setting* [Lecture notes]. Kent, UK: University of Kent, School of Psychology.
- Glick, P., y Fiske, S. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.70.3.491>
- Lonsway, K. A. y Fitzgerald, L. F. (1995). Attitudinal antecedents of rape myth acceptance: A theoretical and empirical reexamination. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 704-711. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.68.4.704>
- Ménard, K. S., Nagayama Hall, G. C., Phung, A. H., Erian Ghebrial, M. F., y Martín, L. (2003). Gender differences in sexual harassment and coercion in college students. Developmental, individual, and situational determinants. *Journal of Interpersonal Violence*, 18(10), 1222-1239. <http://dx.doi.org/10.1177/0886260503256654>
- Ministerio de igualdad (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral* [Sexual harassment and gender harassment in the workplace]. Madrid, Spain: Implantación de materiales de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos. Recuperado de http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf
- Pina, A., Gannon, T. A., y Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>

- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity. The power and meaning of “girl watching”. *Gender & Society*, 16, 386-402.<http://dx.doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., y Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women’s and Men’s Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881.<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Temkin, J. y Krahe, B. (2008). *Sexual assault and the justice gap: A question of attitude*. Oxford, UK: Hart.
- Topa, G., Morales, J. F., y Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207-218.
- Wiener, R. L., Reiter-Palmon, R., Winter, R. J., Richter, E., Humke, A., y Maeder, E. (2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 16(1), 56-84.<http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>
- Williams, C.W., Brown, R., Lees-Haley, P., y Price, J.R. (1995). An attributional (causal dimensional) analysis of perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 1169-1183.

Los resultados del estudio anterior mostraron que las mujeres percibían los comportamientos como acoso sexual en mayor medida que los hombres, sobre todo los más explícitos, lo que confirma lo encontrado en investigaciones previas (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2010; Rotundo, Nguyen, y Sackett, 2001). Además, los resultados indican que cuando el comportamiento tenía lugar en un contexto laboral, tanto hombres como mujeres percibían los comportamientos como menos acosadores en comparación a cuando se daban en un contexto interpersonal, esto sin duda nos sorprendió y nos hizo pensar en la importancia del contexto. Por último, también se observó la influencia de la ideología sexista en la percepción de situaciones de acoso sexual, de modo que cuanto más sexista hostil era el participante, en menor medida percibía el comportamiento como acoso y menores las consecuencias negativas que tendría para la víctima.

Puesto que en los comportamientos más explícitos (“Presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales“ y “Miradas y gestos sugerentes”) fue donde hombres y mujeres obtuvieron las mayores diferencias a la hora de percibirlos como acoso sexual, y teniendo en cuenta que es en el contexto laboral donde mayoritariamente pueden ocurrir situaciones de este tipo de acoso debido a las diferencias de poder existentes (Leskinen et al., 2011), en el siguiente grupo de estudios (estudios 2 y 3) nos interesaba ahondar en la percepción que tanto hombres como mujeres tienen de una situación de acoso sexual explícita en el ámbito laboral.

Un resultado llamativo del estudio anterior es el hecho de que se normalizaban ciertas conductas de acoso sexual cuando se daban en un contexto laboral. Esto posiblemente puede ser debido en parte, a la influencia de ciertas creencias relacionadas con los roles que hombres y mujeres deben adoptar en la sociedad, y ciertas actitudes sexistas que influyen en la percepción de una situación de acoso sexual (Sakallı-Uğurlu

et al., 2010), por lo que también nos interesaba analizar la influencia de la ideología sexista de los participantes en dicha percepción.

¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual⁽¹⁾

Resumen

El acoso sexual se ha convertido en un problema de gran importancia en la actualidad social, que sin embargo está invisibilizado. El objeto de este trabajo se centró en indagar posibles factores que influyen en la percepción social del acoso. En un primer estudio, 177 participantes leyeron un escenario de acoso sexual donde un jefe acosa a una trabajadora. Posteriormente contestaban las medidas de interés. En un segundo estudio 65 participantes leyeron un escenario, donde un profesor acosa sexualmente a una estudiante, y después contestaban las medidas de interés. Los principales resultados mostraron que los participantes que toleraban más el acoso, poseían más mitos hacia el acoso sexual y actitudes sexistas, atribuían una mayor culpabilidad a la víctima y percibían la conducta como menos acosadora. Estudios como este podrían ayudar a crear una mayor conciencia social acerca del acoso sexual, con el objetivo de poder detectar e intervenir sobre tales situaciones.

Palabras clave. Acoso Sexual, Percepción Social, Sexismo, Mitos, Tolerancia hacia el acoso.

⁽¹⁾Estos estudios han sido publicados en: Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24, 17-21.

Abstract

Sexual harassment has become an issue of great social importance today. However, it is an invisible problem. This study aimed to investigate possible factors that influence the social perception on sexual harassment. In the first study, 177 participants read a sexual harassment scenario where a boss performs sexually harassing behavior towards a female worker. Then, participants answered the interest measures. In the second study, 65 participants read a harassment scenario where a teacher performs harassing behavior towards a student, and after that, participants answered the interest measures. Main results were that the more tolerance toward sexual harassment, myth acceptance and sexist attitudes had the participants, the more they attributed blame to the victim, and perceived the behavior as less harassing. Studies like this could help to create a bigger social conscience about sexual harassment, with the aim to detect and prevent this situation.

Keywords. Sexual Harassment, Social Perception, Sexism, Myths, Tolerance towards harassment.

Introducción

El acoso sexual se ha convertido en un problema de gran importancia en la actualidad social, y más concretamente dentro del ámbito organizacional, como consecuencia de la cada vez mayor inclusión de la mujer en el mundo laboral (Cunningham y Benavides-Espinoza, 2008; Leskinen, Cortina, y Kabat, 2011; Silverschanz, Cortina, Konik, y Magley, 2008; Smith y Konik, 2011).

A pesar de que existen distintas aproximaciones para definir el acoso sexual, la mayoría de los investigadores coinciden en que se trata de *“una experiencia psicológica basada en un comportamiento sexual no deseado, ofensivo y amenazante, que tiene lugar en el contexto laboral”* (Topa, Morales, y Depolo, 2008). Su etiología parece estar relacionada con los roles atribuidos a hombres y mujeres (Acker, 2009; Cantera y Blanch, 2010; Pina, Gannon, y Saunders, 2009) y tiene más que ver con un mecanismo de subordinación y control de las mujeres por parte de los hombres, que con algún tipo de expresión del deseo sexual de los hombres como con frecuencia se ha dado a entender, lo que pone de manifiesto la persistente desigualdad entre unos y otras en nuestra sociedad (Hersch, 2011).

Si bien el acoso sexual se trata de una situación que podrán sufrir tanto hombres como mujeres, la investigación señala que son las mujeres, de forma abrumadora, las víctimas de este fenómeno, y los hombres, en la mayoría de los casos, los acosadores (Berdahl, 2007; Berdahl y Moore, 2006; Cortina et al., 2002). De hecho, una de cada dos a tres mujeres ha experimentado alguna forma de acoso sexual o comportamientos no deseados en su vida (European Commission, 1998; Pina et al., 2009), aunque resulta difícil estimar su incidencia real, entre otras razones, porque se trata de uno de los problemas sociales menos informados (Temkin y Krahe, 2008).

Para combatir esta realidad, la primera condición es que los casos de acoso sean percibidos como tales, habiendo mostrado las investigaciones que las percepciones sobre el acoso sexual dependen de múltiples factores como el género, el contexto, la ideología, e incluso, la relación que mantienen la persona que lleva a cabo la conducta de acoso y quien la recibe o sufre, por citar algunas (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2011; Campbell, Wasco, Ahrens, Sefl, y Barnes, 2001; Pina et al., 2009).

Con respecto al género, la investigación muestra que las mujeres tienden a percibir, en mayor medida que los hombres, los comportamientos de acoso sexual como tales, así como también consideran más negativas las consecuencias derivadas de estos (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2011; Escartin, Salin, y Rodríguez-Carballeira, 2013; Herrera y Expósito, 2013).

Como se ha comentado anteriormente, la mayoría de los autores sitúan el acoso sexual en un contexto laboral. Incluso determinados autores señalan que una situación de acoso sexual sólo puede ocurrir en el contexto laboral o en el académico (Fairchild y Rudman, 2008). Sin embargo, una de las condiciones que parece favorecer que se produzca acoso sexual es la proporción de mujeres en relación a la de hombres que se de en un determinado contexto, sea éste laboral, académico o interpersonal en el que puedan llevarse a cabo determinado tipo de conductas por parte de los hombres (Willness, Steel, y Lee, 2007). Con respecto al acoso sexual en el contexto académico (conductas de acoso sexual dirigidas hacia estudiantes, en su mayoría mujeres), éste puede darse en forma de conductas sexuales explícitas con el fin de controlar, influir o afectar las oportunidades educativas, calificaciones y/o aprendizaje de las estudiantes (Imonikhe, Aluede, e Idogho, 2012).

Pero sin duda, una de las posibles causas de la invisibilización del acoso sexual pueden ser las actitudes que las personas mantienen acerca de las víctimas, acosadores,

y la conducta de acoso en sí misma, lo que influye negativamente en la percepción del fenómeno (Ménard, Nagayama Hall, Phung, Erian Ghebrial, y Martin, 2003).

La influencia de dichas actitudes sobre la invisibilidad de otras formas de violencia contra la mujer ha sido constatada por la investigación (Gracia, 2002; Herrera y Expósito, 2009). Así, determinadas actitudes incluyen, por ejemplo, culpar a la víctima, minimizar el impacto psicológico del problema y justificar las acciones del acosador (Lonsway, Cortina, y Magley, 2008). Todas ellas llevan a aumentar la tolerancia hacia dicha situación y consecuentemente, a repercusiones negativas sobre las víctimas, obstaculizando su proceso de recuperación (Campbell et al., 2001) y disminuyendo la probabilidad de que estas lo denuncien. La investigación ha mostrado que cuanto más se adhieren, tanto hombres como mujeres, a los roles de género tradicionales, más propensos son a considerar ciertos comportamientos de acoso sexual como aceptables o dentro del rango de normalidad (Quinn, 2002).

Concretamente, la literatura muestra que la ideología sexista está fuertemente relacionada con una mayor tolerancia hacia el acoso sexual (Sakallı-Uğurlu, Salman, y Turgut, 2010). Aunque la mayoría de las personas identifican el sexismo con actitudes negativas hacia las mujeres (Sexismo hostil), también es cierto que el sexismo con frecuencia incluye una visión positiva de éstas y limitada al desempeño de ciertos roles tradicionales como madre, esposa o ama de casa (Sexismo benévolo) (Glick y Fiske, 1996). En definitiva, el sexismo, tanto en su versión hostil como benevola, es una ideología o conjunto de creencias que contribuye a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres, y que es sostenido por ambos sexos. La importancia del sexismo en la percepción del acoso sexual ha sido ampliamente documentada en la literatura psicosocial (Wiener, Reiter-Palmon, Winter, Richter, Humke, y Maeder, 2010).

Así por ejemplo, Russell y Trigg (2004) estudiaron la posible influencia del sexismo ambivalente, tanto hostil como benévolo, sobre la tolerancia hacia el acoso sexual, medida a través de la Escala de Actitudes hacia el Acoso Sexual (SHAS; Mazer y Percival, 1989). Los resultados mostraron que cuanto mayores eran las actitudes sexistas, mayor era la tolerancia de los participantes hacia el acoso sexual.

En la misma línea, Lonsway et al. (2008) estudiaron la influencia de los mitos hacia el acoso sexual, encontrando que tanto la ideología como las actitudes sexistas, influían sobre el perceptor social, llegando éste a atribuir una mayor responsabilidad/culpabilidad de lo sucedido a la víctima de acoso que al acosador, creyendo que la víctima “deseaba” o “disfrutó” con lo sucedido, o que el acosador “no tenía intención” de hacer daño alguno.

En base a la evidencia empírica, el principal objeto de estudio de este trabajo se centró en indagar los posibles factores que influyen en la percepción social del acoso sexual.

Estudio 1 (Estudio 2 en la secuencia de estudios presentados en la tesis)

El objetivo del primer estudio fue analizar la percepción social de un episodio de acoso sexual en el trabajo, concretamente la atribución de culpabilidad y gravedad de la situación descrita, así como la influencia de la tolerancia del perceptor social hacia el acoso en dicho proceso.

Para llevar a cabo estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se espera encontrar que los participantes, en general, atribuyan mayor culpabilidad al acosador que a la víctima de acoso, así como que consideren el comportamiento de acoso como una situación grave.

Estudios empíricos

Hipótesis 2. Se espera encontrar un efecto de la tolerancia hacia el acoso, de manera que los participantes que tengan mayor tolerancia hacia el acoso sexual, tenderán en mayor medida a culpar a la víctima, culparán menos al acosador y percibirán el acoso como una situación menos grave que quienes tengan menos actitudes tolerantes hacia el acoso.

Hipótesis 3. Se espera un efecto del género del participante, de manera que los hombres, en comparación con las mujeres, culparán más a la víctima de acoso que al acosador, percibirán la situación como menos grave y presentarán una mayor tolerancia hacia el acoso sexual.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 177 estudiantes de la Universidad de Kent (Canterbury, UK) y población general (17.5% hombres, 82.5% mujeres), con edades comprendidas entre los 18 y los 48 años, con una medida de edad de 20.43 años ($DT = 4.77$).

Procedimiento

Los participantes contestaron un cuestionario mediante la website del Departamento de Psicología de la Universidad de Kent: QMS.

La muestra correspondiente a la población general fue recogida mediante muestreo no probabilístico incidental. Las instrucciones, tanto verbales como escritas,

garantizaban el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas. Todos los participantes aceptaron contestar el cuestionario de manera voluntaria.

Instrumentos

Se construyó un cuestionario en el que se recreó un escenario ficticio, donde un jefe realiza hacia una empleada un comportamiento sexualmente acosador:

“María trabaja para una compañía como secretaria. Un día, se queda trabajando hasta tarde en la oficina a solas con su jefe, Francisco, cuando éste se sienta junto a María y empieza a tocarle las piernas. María está muy sorprendida e intenta alejarse, pero Francisco insiste e intenta abrazarla y besarla, a pesar de que María se niega”.

A continuación, se presentaron las siguientes medidas:

- *Culpabilidad hacia la víctima*: ¿Cree que María ha provocado este comportamiento?, con un formato de respuesta (1= En absoluto, 7=Totalmente).
- *Culpabilidad hacia el acosador*: ¿Cree que el comportamiento de Francisco es...? (1=Apropiado, 7=Inapropiado).
- *Gravedad de la situación*: ¿En qué medida considera el comportamiento de Francisco hacia María como un incidente serio? (1=Nada serio, 7= Extremadamente serio).
- *Escala de Actitudes hacia el Acoso Sexual* (SHAS, Mazer y Percival, 1989). Consta de 19 ítems que miden el grado de acuerdo o desacuerdo con frases que reflejan actitudes hacia el acoso sexual, en una escala de 5 puntos tipo Likert, desde 1 = Totalmente en desacuerdo, a 5= Totalmente de acuerdo. Diez de los ítems corresponden al Inventario de Tolerancia hacia el Acoso Sexual (TSHI; Lott, Reilly, y Howard, 1982; Reilly, Lott,

Estudios empíricos

y Gallogly, 1986); de los 9 restantes, 3 los crearon los autores de la escala SHAS y 6 Beauvais (1986). Estos 9 ítems miden conceptualizaciones feministas contemporáneas de acoso y definiciones de acoso. Un ejemplo de ítem es: “La mayoría de las mujeres que son acosadas sexualmente por un hombre, lo provocan a través de su forma de hablar, actuar o vestirse”. El SHAS demostró una buena consistencia interna con un coeficiente $\alpha = .75$. Cuanto mayor es la puntuación en esta escala, mayor aceptación y tolerancia hacia el acoso sexual, y menor acuerdo con las causas feministas del problema.

Resultados

Con el objetivo de obtener las puntuaciones de los participantes (hombres y mujeres) en las diferentes medidas del estudio, se realizó un análisis descriptivo así como un análisis correlacional. Los resultados se muestran en la tabla 1.

Tabla 1. *Puntuaciones medias (y desviaciones típicas). Correlaciones entre variables*

Medidas	Total (DT)	Hombres (DT)	Mujeres (DT)	2	3	4	<i>p</i>
1.Culpabilidad de la víctima	1.42 (.87)	1.32 (.59)	1.44 (.92)	-.31**	-.23*	.29**	.505
2.Culpabilidad del acosador	6.34 (1.08)	6.42 (1.14)	6.33 (1.07)	-	.42**	-.26**	.675
3.Gravedad de la situación	5.91 (1.05)	6.05 (.84)	5.87 (1.10)		-	-.29	.514
4. SHAS	2.45 (.52)	2.64 (.42)	2.41 (.53)			-	.025

Nota. SHAS: Escala de Actitudes hacia el Acoso Sexual. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Como se puede observar en la tabla 1, la medida de culpabilidad de la víctima correlacionó positivamente con la tolerancia hacia el acoso sexual (SHAS) ($r = .29, p < .01$), (Hipótesis 2) y negativamente con la culpabilidad del acosador ($r = -.31, p < .01$), y la gravedad de la situación ($r = -.23, p < .05$). La culpabilidad del acosador correlacionó positivamente con la gravedad de la situación ($r = .42, p < .01$) y negativamente con el SHAS ($r = -.26, p < .01$) (Hipótesis 2).

En general, los participantes culpan más al acosador que a la víctima de la situación de acoso, consideran dicho comportamiento como un incidente serio, y muestran unas actitudes de baja tolerancia hacia el acoso sexual, cumpliéndose la hipótesis 1. Además, los resultados mostraron que los hombres ($M = 2.64$) en comparación con las mujeres ($M = 2.41$) toleran más el acoso sexual, $p = .025, \eta_p^2 = .029$ (Hipótesis 3).

Género y Tolerancia hacia el Acoso Sexual como predictores de la atribución de culpabilidad y percepción de gravedad

Con el objetivo de comprobar el efecto de la tolerancia hacia el acoso y el género de los participantes sobre la atribución de culpabilidad en la situación de acoso sexual, así como sobre la percepción de gravedad de dicha situación, se realizaron varios análisis de Regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso el género del participante así como la variable de tipo ideológico (SHAS), y en el segundo paso las interacciones de segundo orden; y como variable criterio, las variables culpabilidad de la víctima, culpabilidad del acosador y la percepción de gravedad de la situación de acoso, respectivamente. Los resultados se recogen en la tabla 2.

Estudios empíricos

Tabla 2. *Actitudes y Género como predictores de la atribución de culpabilidad y percepción de gravedad en la situación de acoso sexual*

V. Criterio	Culpabilidad hacia la víctima					Culpabilidad hacia el acosador					Gravedad Acoso				
	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2
<i>PASO 1</i>				.084	.095				.066	.077				.074	.095
Género	.10	1.44	.150			-.06	-.87	.385			-.10	-1.04	.302		
SHAS	.30	4.18	.001			-.28	-3.77	.001			-.30	-2.91	.005		
<i>PASO 2</i>				.080	.001				.061	.001				.064	.001
Género x SHAS	.033	.42	.675			.025	.31	.753			.038	.36	.721		

Nota. SHAS: Escala de Actitudes hacia el Acoso Sexual.

Como puede observarse en la tabla 2, en todos los casos únicamente la variable ideológica tuvo peso significativo en la ecuación de regresión. Así, el que los participantes presenten una mayor tolerancia hacia el acoso sexual, predice una mayor atribución de culpa a la víctima de la situación de acoso ($\beta = .30, p < .001$), menor culpa al acosador ($\beta = -.28, p < .001$), y una menor percepción de la situación como grave ($\beta = -.30, p = .005$), confirmando la hipótesis 2.

Discusión

En general, y según los resultados del estudio 1, los participantes atribuyen mayor culpabilidad al acosador en comparación con la víctima de acoso, y consideran el acoso sexual como un incidente serio. Sólo se encontraron diferencias de género en las puntuaciones del SHAS, siendo los hombres los que presentan actitudes más tolerantes hacia el acoso sexual en comparación con las mujeres.

Cuando se estudiaron los factores que podían predecir la percepción de la situación de acoso sexual, se encontró que únicamente las actitudes de tolerancia hacia el acoso sexual (SHAS) de los participantes, tuvieron influencia sobre dicho proceso, de

manera que cuanto más tolerantes son los participantes hacia el acoso sexual, en menor medida culpan al acosador de los hechos, culpan a la víctima en mayor medida y consideran la situación de acoso como un incidente poco grave.

Por lo tanto, los resultados apuntan a que es la ideología y actitudes sexistas, y no tanto el género del participante, la variable que estaría jugando un papel fundamental en la percepción del acoso sexual. Concretamente, la atribución de culpa y responsabilidad en una situación de acoso sexual podría estar relacionada con ciertos mitos presentes tanto en hombres como en mujeres, a través de los cuales se atribuiría cierta culpabilidad a la víctima de acoso sexual amparados en la creencia de que ella permitió que ocurriera o “provocó” de alguna manera al hombre (Lonsway et al., 2008). La literatura sobre acoso sexual señala la posible influencia de creencias sexistas en la percepción del acoso sexual, haciendo que los participantes resten importancia a la situación de acoso, incluso normalizándola (Sakallı-Uğurlu et al., 2010).

A la luz de estos resultados, en el siguiente estudio se pretende indagar en el papel que juegan los mitos hacia el acoso sexual así como la ideología sexista en la percepción del acoso sexual.

Estudio 2 (Estudio 3 en la secuencia de estudios presentados en la tesis)

Con el segundo estudio se pretendía comprobar si la Aceptación de los Mitos del Acoso Sexual (ISHMA), así como la Ideología Sexista (ASI), influían sobre la percepción de una conducta de acoso sexual en el contexto académico, así como sobre las atribuciones de culpa y responsabilidad hacia víctima y acosador.

El acoso sexual no tiene porque producirse sólo en el ámbito laboral, sino en cualquier contexto donde se den las condiciones propicias para que un hombre acose a

una mujer (Willness et al., 2007), y en este sentido, el contexto académico es uno de los escenarios más proclives a mostrar situaciones de acoso, tal y como indica la literatura (De Souza, 2011).

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se espera encontrar que los participantes consideren la conducta como acoso sexual, así como que atribuyan mayor culpabilidad y responsabilidad al acosador que a la víctima de acoso.

Hipótesis 2. Se espera encontrar un efecto de la ideología sobre la percepción de la conducta como acoso sexual así como sobre la atribución de culpa y responsabilidad. Concretamente, cuanta más aceptación de los mitos del acoso sexual y mayor ideología sexista tengan los participantes, en menor medida percibirán la situación de acoso como tal, en menor medida culparán y responsabilizarán al acosador y en mayor medida a la víctima.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 65 participantes (15.4% hombres, 84.6% mujeres), estudiantes de la Universidad de Kent (Canterbury, UK) así como población general, con edades comprendidas entre 18 y 59 años, con una media de edad de 21.18 años ($DT=6.55$).

Procedimiento

La muestra de estudiantes fue recogida mediante la website del Departamento de Psicología de la Universidad de Kent: Research Participation Scheme's (RPS).

La muestra correspondiente a la población general fue recogida mediante muestreo no probabilístico incidental. Las instrucciones, tanto verbales como escritas, garantizaban el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

Instrumentos

Se construyó un cuestionario donde se recreó un escenario ficticio en el que un profesor realiza hacia una estudiante a la que imparte clase, un comportamiento sexualmente acosador:

“Antonio es un estudiante de doctorado que se encuentra en su último año de beca. Él está impartiendo clases de una asignatura de psicología social, por lo que una parte de sus tareas docentes consiste en evaluar al alumnado al que enseña. Un día María, una de las estudiantes de Antonio, va a su despacho para comprobar los resultados del último examen. Antonio se muestra encantado de recibirla y enseñarle su examen, por lo que María toma asiento y comienzan a hablar sobre la nota que ésta tiene. Durante la revisión del examen, María empieza a sentirse cada vez más incómoda. Antonio se sienta cerca de María y empieza a tocarle la pierna y a intentar abrazarla y besarla”.

A continuación, se presentaron las siguientes medidas:

Estudios empíricos

- *Culpabilidad de la víctima*: ¿Crees que María ha provocado el comportamiento? (1= En absoluto ha provocado el comportamiento, 7=Totalmente ha provocado el comportamiento).

- *Culpabilidad del acosador*: ¿En que medida consideras que el comportamiento de Antonio fue mas allá de los límites de un comportamiento aceptable? (1 = En absoluto sobrepasó los límites de lo aceptable, 7 = Totalmente sobrepasó los límites de lo aceptable).

- *Responsabilidad*: ¿En qué medida consideras que la persona responsable de lo sucedido fue Antonio o María? (1=María 100% responsable de la situación, 7=Antonio 100% responsable de la situación).

- *Percepción de Acoso Sexual*: ¿En qué medida crees que el comportamiento de Antonio constituye un comportamiento típico de acoso sexual? (1 = En absoluto es acoso sexual, 7 = Totalmente es acoso sexual).

- *Inventario de Sexismo Ambivalente(ASI)* (Glick y Fiske, 1996). Esta escala consta de 22 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos (desde 0 –totalmente en desacuerdo- hasta 5 –totalmente de acuerdo). Puntuaciones elevadas revelan actitudes más sexistas. La mitad de los ítems están relacionados con sexismo hostil y la otra mitad con el benévolo. El coeficiente α obtenido con los participantes en este estudio para el total de la escala fue de .78; de .72 en la subescala de sexismo hostil fue y de .65 en la subescala de sexismo benévolo.

- *Escala Illinois de Aceptación del Mito del Acoso Sexual (ISHMA)* (Lonsway et al., 2008). Esta escala consta de 20 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos (1=Fuertemente en desacuerdo, 7= Fuertemente de acuerdo). Puntuaciones elevadas revelan una mayor aceptación de los mitos del acoso sexual. El coeficiente alpha obtenido con los participantes en este estudio para la escala fue de .90.

Resultados

Con el objetivo de obtener las puntuaciones de los participantes en las diferentes medidas del estudio, se realizó un análisis descriptivo así como un análisis correlacional. Debido al escaso tamaño muestral de este estudio, no fue posible estudiar las diferencias según género en las medidas de interés. Los resultados se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. *Puntuaciones medias (y desviaciones típicas). Correlaciones entre variables*

Medidas	Total (DT)	2	3	4	5	6	7
1.Culpabilidad de la víctima	1.58 (.90)	-.19	-.32**	-.10	.11	.10	.42**
2.Culpabilidad del acosador	5.82 (2.05)	-	.024	-.035	-.12	-.021	-.12
3.Responsabilidad	6.17 (1.27)		-	.19	.073	-.15	-.072
4. Acoso Sexual	6.25 (1.09)			-	-.023	-.45**	-.22
5. SH	2.64 (.76)				-	.32*	.44**
6. SB	2.60 (.74)					-	.21
7. ISHMA	2.66 (.77)						-

Nota. SH: Sexismo Hostil; SB: Sexismo Benévolo; ISHMA: inventario Illinois de Aceptación de los Mitos hacia el Acoso Sexual. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Como se puede observar en la tabla 3, la medida de culpabilidad de la víctima correlacionó negativamente con la medida de responsabilidad ($r = -.32$, $p < .01$), y positivamente con la Aceptación de los Mitos del Acoso Sexual (ISHMA) ($r = .42$, $p < .01$) (Hipótesis 2). La percepción de acoso correlacionó negativamente con el Sexismo Benévolo (SB) ($r = -.45$, $p < .01$) (Hipótesis 2). Finalmente, el Sexismo Hostil (SH) correlaciona positivamente con el SB ($r = .32$, $p < .05$) y con el ISHMA ($r = .44$, $p < .01$).

A su vez, los participantes consideran que lo que hizo Antonio fue un comportamiento de acoso sexual, culpan más al acosador que a la víctima de la

Estudios empíricos

situación de acoso, y consideran al acosador como más responsable de lo sucedido que a la víctima, cumpliéndose la hipótesis 1. Los resultados también revelaron una baja aceptación de los mitos hacia el acoso sexual, así como puntuaciones medias en sexismo (tanto benévolo como hostil).

Discusión

En general, y en la misma dirección que mostraban los resultados del estudio 1, los participantes culpabilizan en mayor medida al acosador en comparación con la víctima, y perciben la conducta de Antonio como acoso sexual. Sin embargo, este resultado se ve influido por la aceptación de los mitos del acoso sexual y la ideología sexista (ISHMA, ASI), de manera que cuanto más sexistas benévolos son los participantes, menos consideraban la conducta como acoso. Igualmente, cuanto mayor es la aceptación de los mitos del acoso sexual de los participantes, mayor es la tendencia a culpar a la víctima de la situación descrita.

Por lo tanto, con este resultado se confirma lo apuntado en el primer estudio así como en anteriores investigaciones, destacando la influencia de los mitos y el sexismo a la hora de hacer atribuciones de culpa y responsabilidad en una situación de acoso sexual (Lonsway et al., 2008; Wiener et al., 2010).

Discusión General

Con esta investigación se pretendía una aproximación psicosocial a la percepción social del acoso sexual, así como estudiar la influencia de la ideología sexista en dicho proceso.

En el primer estudio, se esperaba encontrar que ante la situación de acoso sexual presentada, los participantes atribuyesen mayor culpabilidad al acosador que a la víctima, así como que percibiesen el acoso como una situación grave. Además, se esperaba que la tolerancia de los participantes hacia el acoso sexual influyera en la percepción de la situación de acoso sexual. Finalmente, se esperaba que los hombres, en comparación con las mujeres, culparan más a la víctima que al acosador, percibiesen la situación como menos grave y puntuasen más alto en la tolerancia hacia el acoso sexual.

En general, los resultados apoyaron las hipótesis planteadas, de manera que los participantes atribuían mayor culpabilidad al acosador que a la víctima, y percibían la conducta descrita como una situación grave. Además, cuanto más tolerantes eran los participantes ante el acoso, más culpaban a la víctima, menos al acosador y menos grave percibían la conducta de acoso. Sólo hubo diferencias de género con respecto a la tolerancia hacia el acoso en general, siendo los hombres los que puntuaron más alto que las mujeres.

Dado que no se encontraron diferencias en la atribución de responsabilidad y culpa en función del género tal y como se esperaba, sino solamente en función del nivel de tolerancia hacia el acoso, independientemente de si se trataba de hombres o mujeres, este resultado llevó a estudiar la posible influencia de ciertas creencias generalizadas y mitos hacia el acoso sexual, presentes tanto en hombres como en mujeres, así como la importancia de ciertas actitudes sexistas que forman parte del imaginario colectivo, y que se usan para explicar determinados hechos, como el acoso sexual.

Por lo tanto, con el segundo estudio se trató de plasmar una situación más cercana a los participantes, una situación de acoso sexual en el ámbito académico, y se incluyó una medida de mitos hacia el acoso sexual, además de las medidas dependientes usadas en el estudio 1. Además de esperar que los participantes percibieran la situación

descrita como acoso, culpasen y responsabilizasen más al acosador en comparación con la víctima, también se esperaba que los mitos hacia el acoso y las actitudes sexistas influyeran en dicha percepción.

Los resultados apoyaron las hipótesis planteadas, de manera que los participantes consideran que lo que hizo Antonio fue acoso sexual, culpan más al acosador que a la víctima de la situación de acoso, y consideran a Antonio responsable de lo sucedido.

Como se esperaba, los participantes que sostenían más mitos hacia el acoso sexual y tenían mayores actitudes sexistas benévolas, percibían la conducta como menos acosadora y atribuían mayor culpabilidad a la víctima. Resultados similares refrendan el papel de la ideología sexista en la percepción de otras formas de violencia contra la mujer (Fernández, 2004; Herrera, Valor-Segura, y Expósito, 2012; Lila, Gracia, y García, 2010).

Este resultado es sumamente interesante, ya que el hecho de tener una ideología sexista benévola, que enmascara la desigualdad de género mediante conductas con tintes “positivos”, conlleva una menor tendencia a percibir como acoso conductas que son susceptibles de serlo. Una de las principales implicaciones de este resultado es el efecto de la aceptación por parte de las mujeres, potenciales víctimas, del sexismo benévolo y los mitos sobre el acoso sexual, lo que puede llevarlas a restringir sus ambiciones para no enfrentarse a situaciones de acoso, por lo que en ocasiones eligen sacrificar la igualdad por la seguridad (Expósito, Herrera, Moya, y Glick, 2010; Herrera, Expósito, Moya, y Houston, 2012). El sexismo benévolo y ciertos mitos sobre el acoso, pueden ser considerados como una lente que distorsiona la realidad y que debilita la resistencia de la mujer ante cualquier situación de desigualdad, discriminación o violencia de la que es objeto. Este dato resalta la necesidad de estudiar la ideología entre las mujeres,

considerándolo un factor importante que dificulta el cambio social en los grupos que sufren el prejuicio y la discriminación, haciendo que los miembros de estos grupos asuman y estén de acuerdo con su situación de inferioridad.

En ambos estudios, se han descrito comportamientos de acoso lo suficientemente explícitos como para que sean percibidos como tales, que no deberían ser minimizados ni normalizados, salvo, que los perceptores lo valoren desde una óptica sexista o impregnado de creencias y mitos.

El estudio 2, pese a sus limitaciones, ha conseguido mostrar el efecto que los mitos hacia el acoso sexual tienen en la atribución de culpa, responsabilidad de las víctimas, y la percepción de un episodio como acoso sexual. Como en otros ámbitos, la inexistencia de definiciones consensuadas sobre determinados constructos, favorece la existencia de creencias generalizadas y mitos sobre ellos. La propia definición de acoso sexual deja abierta la posibilidad de una valoración subjetiva generando confusión a la hora de interpretar qué conductas son consideradas acoso y cuáles no (Bosch y Ferrer, 2000; Topa et al., 2008). Todo ello, junto a la existencia de ciertos mitos, contribuye a crear un obstáculo en la visibilización del problema, impidiendo la puesta en marcha de posibles conductas de ayuda hacia las víctimas (Lonsway et al., 2008).

Este trabajo presenta algunas limitaciones que con seguridad, podrán ser subsanadas en un futuro. Entre estas se encuentran el tamaño de la muestra empleada, sobre todo en el segundo estudio, lo que hace imposible extrapolar los resultados a la población general; además de la restringida nacionalidad de las mismas (muestra inglesa). Pero no podemos dejar de resaltar la importancia del mismo, ya que hasta el momento, no se disponía de ningún instrumento sobre Mitos hacia el acoso sexual en castellano que pudiera servir para realizar este tipo de estudios en países de habla hispana. Esta fue la razón de optar por realizar un estudio con población inglesa que

podiera responder a un instrumento validado en este país. En próximos estudios, se podrá disponer de esta medida que ya se encuentra adaptada al castellano, la Escala de Mitos hacia el Acoso Sexual de Illinois (ISHMA; Expósito, Herrera, Valor-Segura, Herrera, y Lozano, 2014), lo que permitirá obtener datos de muestras más numerosas aumentando así su capacidad de generalizar los resultados aquí obtenidos.

Por otro lado, se tratarán de incorporar otros comportamientos acosadores más sutiles, tales como comportamientos sexistas, que son más difíciles de percibir como acoso (Barak, 1997; Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, y Magley, 1997).

A pesar de estas limitaciones, este trabajo puede contribuir a conseguir esclarecer, en la medida de lo posible, los factores que se esconden tras la percepción de un comportamiento explícito de acoso sexual. El acoso es un problema social, que no solo atañe a los hombres (en su mayoría perpetradores de acoso sexual), o a las mujeres que lo sufren, sino también a las instituciones en las que se da este tipo de comportamiento que no contemplan en sus políticas empresariales, protocolos de prevención contra el acoso sexual. Por lo tanto, es de capital importancia trabajar sobre ciertas actitudes e ideologías como el sexismo o los mitos hacia el acoso, con el objetivo de poder detectar este tipo de conductas, algunas muy sutiles e incluso reforzadas socialmente.

En el ámbito de la justicia, este tipo de actitudes y creencias pueden afectar la toma de decisión, pudiendo llegar incluso a producir en la víctima una doble victimización, la que conlleva el hecho de ser una víctima de un delito, y la que supondría el no encajar en el imaginario de víctima de acoso que el jurado o juez tiene en su mente. Su adecuada percepción ayudaría a una mayor identificación de las consecuencias negativas que suponen, y contribuiría a su denuncia y erradicación.

Referencias

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217. <http://dx.doi.org/10.1016/j.socotra.2009.03.004>
- Barak, A. (1997). Cross-cultural perspectives on sexual harassment. En W. T. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research and treatment* (pp. 263-300). Needham Heights: Allyn & Bacon.
- Beauvais, K. (1986). Workshops to combat sexual harassment: A case study of changing attitudes. *Signs*, 12, 130-145. <http://dx.doi.org/10.1086/494301>
- Benavides-Espinoza, C., y Cunningham, G. B. (2011). Antecedents and outcomes of sexual harassment: Examining the moderating effects of gender. *Journal for the Study of Sports and Athletes in Education*, 5, 85-104.
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92, 425-437. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425>
- Berdahl, J. L., y Moore, C. (2006). Workplace harassment: Double jeopardy for minority women. *Journal of Applied Psychology*, 91, 426-436. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.426>.
- Bosch, E. y Ferrer, V. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial*, 9 (1), 7-19.
- Campbell, R., Wasco, S. M., Ahrens, C. E., Sefl, T., y Barnes, H. E. (2001). Preventing the “second rape”: Rape survivors’ experiences with community service providers. *Journal of Interpersonal Violence*, 16, 1239-1259. <http://dx.doi.org/10.1177/088626001016012002>

- Cantera, L. M. y Blanch, J. M. (2010). Percepción Social de la Violencia en la Pareja desde los Estereotipos de Género. *Intervención Psicosocial*, 19 (2), 121-127.
<http://dx.doi.org/10.5093%2Fin2010v19n2a3>
- Cortina, L. M., Lonsway, K. L., Magley, V. J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., et al. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, 27, 235-270.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1747-4469.2002.tb00804.x>
- Cunningham, G. B., y Benavides-Espinoza, C. (2008). A trend analysis of sexual harassment claims: 1992-2006. *Psychological Reports*, 130, 779-782.
<http://dx.doi.org/10.2466/PR0.103.7.779-782>
- De Souza, E.R. (2011). Frequency Rates and Correlates of Contrapower Harassment in Higher Education. *Journal of Interpersonal Violence*, 26 (1), 158-188.
doi:10.1177/0886260510362878
- Escartin, J., Salin, D., y Rodríguez-Carballeira, A. (2013). El acoso laboral o *mobbing*: similitudes y diferencias de género en su severidad percibida. *Revista de Psicología Social*, 28 (2), 211-224.
- European Commission (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. [on line]. Tomado el 20 de Enero de 2013 de:
<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>
- Expósito, F., Herrera, M.C., Moya, M., y Glick, P. (2010). Don't Rock the Boat: Women's Benevolent Sexism Predicts Fears of Marital Violence. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 36-42.
- Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C., y Lozano, L. M. (2014). Spanish Adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, 1-13.

- Fairchild, K. y Rudman, L.A. (2008). Everyday stranger harassment and women's objectification. *Social Justice Research, 21*(3), 338-357.
<http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11211-008-0073-0>
- Fernández, C. (2004). Dimensiones psicosociales en la Administración de Justicia sobre violencia de género. *Intervención Psicosocial, 13* (2), 177-193.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., y Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*, 578-589.
<http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Gracia, E. (2002). Visibilidad y tolerancia social de la violencia familiar. *Intervención Psicosocial, 11* (2), 201-211.
- Glick, P. y Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology, 70*, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.70.3.491>
- Herrera, M.C. y Expósito, F. (2009). Responsabilidad Compartida: Influencia de los Medios de Comunicación en la Atribución de Culpabilidad y Justificación de la Violencia de Género. *Anuario de Psicología Jurídica, 19*, 103-110.
- Herrera, A. y Expósito, F. (2013). Diferencias de género en la percepción de comportamientos de acoso sexual. En F. Expósito, I. Valor-Segura, M. Vilariño y A. Palmer (Eds.). *Psicología jurídica aplicada a los problemas sociales. Violencia de género* (pp. 71-80). Santiago de Compostela (España): Ediciones de la Universidad de Madrid.
- Herrera, M. C., Expósito, F., Moya, M., y Houston, D. M. (2012). "Having it all": Women's Perception of Impact of Female Promotion on Threat of Domestic Violence. *The Spanish Journal of Psychology, 15*, 670-679.

- Herrera, A., Valor-Segura, I., y Expósito, F. (2012). Is miss sympathy a credible defendant alleging intimate partner violence in a trial for murder? *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4(2), 99-196.
- Hersch, J. (2011). Compensating Differentials for Sexual Harassment. *American Economic Review Papers and Proceedings*, 101(3), 630-34.
<http://dx.doi.org/10.1257/aer.101.3.630>
- Imonikhe, J., Aluede, O., e Idogho, P. (2012). A Survey of Teachers' and Students' Perception of Sexual Harassment in Tertiary Institutions of Edo State, Nigeria. *Asian Social Science*, 8 (1), 268-274.
<http://dx.doi.org/10.5539/aess.v8n1p268>
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., y Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior*, 35, 25-39. doi:10.1007/s10979-010-9241-5
- Lila, M., Gracia, E., y García, F. (2010). Actitudes de la policía ante la intervención en casos de violencia contra la mujer en las relaciones de pareja: influencia del sexismo y la empatía. *Revista de Psicología Social*, 25 (3), 313-323.
<http://dx.doi.org/10.1174/021347410792675570>
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>
- Lott, B., Reilly, M. E., y Howard, D. R. (1982). Sexual assault and harassment: A campus and community case study. *Signs*, 8, 296-319.
<http://dx.doi.org/10.1086/493964>
- Mazer, D. B. y Percival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes, and experiences of sexual harassment in university students. *Sex Roles*, 20, 135-147. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287987>

- Ménard, K. S., Nagayama Hall, G. C., Phung, A. H., Erian Ghebrial, M. F. y Martín, L. (2003). Gender differences in sexual harassment and coercion in college students. Developmental, individual, and situational determinants. *Journal of Interpersonal Violence*, 18(10), 1222-1239. <http://dx.doi.org/10.1177%2F0886260503256654>
- Pina, A., Gannon, T. A., y Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, 14, 126-138. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>
- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of “girl watching.” *Gender & Society*, 16, 386-402. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Reilly, M. E., Lott, B., y Gallogly, S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15, 333-358. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287976>
- Russell, B. L. y Trigg, K. Y. (2004). Tolerance of sexual harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, 50, 565-573. <http://dx.doi.org/10.1023%2FB%3ASERS.0000023075.32252.f0>
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., y Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women’s and Men’s Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Silverschanz, P., Cortina, L. M., Konik, J., y Magley, V. J. (2008). Slurs, snubs and queer jokes: Incidence and impact of heterosexist harassment in academia. *Sex Roles*, 58, 179-191. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9329-7>

- Smith, C. A. y Konik, J. (2011). Feminism and evolutionary psychology: allies, adversaries, or both? An introduction to a special issue. *Sex Roles*, 64, 595-602.
<http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-011-9985-5>
- Temkin, J. y Krahe, B. (2008). *Sexual assault and the justice gap: A question of attitude*. Oxford, UK: Hart.
- Topa, G., Morales, J. F., y Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207-218.
- Wiener, R. L., Reiter-Palmon, R., Winter, R. J., Richter, E., Humke, A., y Maeder, E. (2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 16(1), 56-84.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>
- Willness, C. R., Steel, P., y Lee, K. (2007). A meta-analysis of the antecedents and consequences of workplace sexual harassment. *Personnel Psychology*, 60, 127-160. <http://dx.doi.org/10.1111%2Fj.1744-6570.2007.00067.x>

Los resultados de estos dos estudios (2 y 3 de la secuencia de estudios presentados incluidos en la tesis) mostraron que sólo había diferencias de género en las variables ideológicas, siendo los hombres más tolerantes hacia la situación de acoso que las mujeres. Además, cuantos más mitos hacia el acoso y mayores actitudes sexistas benévolas presentaban los participantes (tanto hombres como mujeres): a) en menor medida percibían la conducta como acoso, y b) en mayor medida culpaban a la víctima por lo sucedido.

Por lo tanto, de estos estudios hay que resaltar la importancia de la ideología sexista, especialmente los mitos hacia el acoso sexual que están presentes tanto en hombres como en mujeres, y que son un factor que influye en las personas cuando han de juzgar una situación de acoso sexual, muchas veces sutiles y difíciles de percibir como tales. Puesto que en España no contamos con ningún instrumento que evalúe actitudes o mitos hacia el acoso sexual, consideramos que el siguiente paso sería trabajar en el desarrollo de una medida validada y adaptada al contexto español que refleje las creencias y actitudes de tolerancia y aceptación hacia el acoso sexual. Contar con un instrumento de medida válido sin duda contribuye a seguir avanzando en el conocimiento del constructo de acoso sexual, y nos permite además, comparar y generalizar los resultados encontrados en investigaciones previas a la realidad española.

Spanish Adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance⁽²⁾

Abstract

Sexual harassment is among the most serious forms of gender violence, and what all violent acts have in common are the many myths associated with them. Three studies were conducted to adapt a Spanish version of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) scale, which assesses myths about sexual harassment. The first study aimed to, for the first time, present psychometric data on the Spanish version of the ISHMA. The participants were 339 college students. After adapting the items and measuring their content validity, we examined the test's dimensional structure, statistically analyzed the items, and determined the instrument's reliability ($\alpha = .91$ for the total scale and between $.77$ and $.84$ for the different dimensions). Study 2 involved 326 adult participants from the general population and its objective was to evaluate the scale's dimensional structure through confirmatory factor analysis ($\chi^2_{143} = 244.860, p < .001$; GFI = $.952$; CFI = $.958$; RMSEA = $.034$ [$.026 - .041$]). The third study was conducted in order to measure convergent validity in both students and adults from the general population. Differences by gender were found in all dimensions being the females' means higher than males (Cohen's d between $.38$ and $.62$). Our findings suggest the Spanish version of the ISHMA is a useful instrument to study myths about sexual harassment.

Keywords: sexual harassment, myths, gender violence, scale, adaptation.

⁽²⁾Estos estudios han sido publicados en: Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C., y Lozano, L. M. (2014). Spanish Adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance. *The Spanish Journal of Psychology*, *17*, 1-13.

The victimization of women at the hands of men, in nearly every society, has been of interest to academics and researchers for many years.

The issue of sexual harassment has become highly important in contemporary societies, especially from an organizational standpoint, as women are increasingly part of workplace environments (Cunningham & Benavides-Espinoza, 2008). The potential impact of sexual harassment research is two-fold: sexual harassment has serious consequences for victims psychologically, physically, and socially; and it negatively influences organizational climate (employee satisfaction, organizational commitment, and productivity are seriously diminished by sexual harassment experiences) (Stockdale, Logan, & Weston, 2009).

Although there are various approaches to defining sexual harassment, most agree that it is a psychological experience of undesired, offensive, and threatening sexual behavior in the workplace (Topa, Morales, & Depolo, 2008). Furthermore, all definitions have these two aspects in common: a) it involves behavior that is in some way sexual, and b) it trespasses on the dignity of the victim of the behavior. The conceptual diversity surrounding sexual harassment partly explains the difficulty of studying it. A study by the Spanish Ministry of Equality points out that sexual harassment refers not to a single behavior, but to a variety of situations: jokes about a female employee's physical appearance or sexuality; sexually explicit images or photographs; communication of sexual and offensive content (via telephone, email, etc.); deliberate, unsolicited physical contact; persistent invitations to take part in social activities; inviting or requesting sexual favors, directly or indirectly related to one's career trajectory, improvement in working conditions, or keeping one's job; and behavior that seeks to abuse or humiliate a female employee on the basis of her sexuality (Ministerio de Igualdad, 2010).

Sexual harassment takes place in a “hostile work environment” (Fitzgerald, 1996). That is the workplace climate generated by harassing, sexual behaviors (physical or verbal) that are neither well-received nor desired by the victim, that are therefore unreciprocated, that interfere with the victim’s career, and that create an intimidating, hostile, or offensive work environment for him or her. Within a hostile work environment, the most common form of sexual harassment is that the aggressor blackmails or coerces the victim by offering professional rewards in exchange for sexual favors, or threatens possible repercussions if the victim does not give in to such demands. In the body of literature, this type of harassment has been labeled in different ways, including quid pro quo harassment, sexual coercion, sexual blackmail, and compensatory harassment (Expósito & Moya, 2005).

While both men and women can be victims of sexual harassment, research findings suggest the victims of this phenomenon are overwhelmingly women, and the harassers are mostly men (Berdahl, 2007). In Spain, for example, a total of 6,573 sexual crimes against women were reported in 2009. Of those, 330 involved sexual harassment behavior, according to a report by the *Instituto de la Mujer* [Women’s Institute] that same year on “known cases of sexual abuse, harassment, and assault.” That rate would indicate that every day in Spain, 18 sexual crimes are perpetrated against women, and of those, 0.90 are cases of sexual harassment. The situation is similar in other countries in the region. According to a study conducted by Pina, Gannon, and Saunders (2009), one in two women experience some form of sexual harassment or unwanted sexual advances in her lifetime, and according to the study by Ilies, Hauserman, Schwochau, and Stibal (2003), 58% of women reported having experienced sexual harassment.

The above findings are a testament to the fact that sexual harassment is among the most prevalent forms of sexual aggression (Pina et al., 2009). However, its true

incidence is hard to estimate because it is one of the least often reported crimes (Temkin & Krahé, 2008). Women are frequently resistant to admitting that they have experienced sexual harassment, especially when explicitly asked (Alemany, 1998).

One possible cause for sexual harassment's lack of visibility could be the attitudes people hold toward the victims, perpetrators, and aggression itself. For example, research findings have shown that tolerance of sexual harassment and proclivity toward it are positively correlated with sexist ideology, hostility toward women, acceptance of interpersonal violence, adversarial sexual beliefs, and rape myth acceptance (Walker, Rowe, & Quinsey, 1993). Generally speaking, it could be said that the more people adhere to traditional gender roles, men as well as women, the more inclined they will be to consider sexual harassment behaviors acceptable or normal. Furthermore, the more one normalizes these behaviors, the more likely he or she will be to deny their negative consequences (Quinn, 2002). Sakallı-Uğurlu, Salman, and Turgut (2010) found that hostile sexism predicted tolerant attitudes toward sexual harassment, and the belief that women provoke it. Hostile sexism's role in perceptions of sexual harassment and how people evaluate it has been widely documented in the body of psychosocial literature (Wiener et al., 2010).

With regards to attitudes toward sexual harassment, the "linkage among all of these acts of violence is the commonality of the numerous myths attached to them" (Leidig, 1981, p.199). Examples of such myths include believing victimization is inherent to the female gender, that women enjoy violent acts, that violent acts are only committed by male deviants, and that women exaggerate their claims. These myths' very existence poses a serious obstacle to the visibility of the issue, and can impede behaviors that help victims (Lonsway, Cortina, & Magley, 2008).

To date, numerous authors have created instruments assessing specific aspects of

sexual harassment, especially attitudes, beliefs, and tolerance toward it. The psychometric adaptations of said instruments vary; one study, for example, gauged women's attitudes toward sexual harassment, its perpetrators, and its victims (Cowan, 2000). Most of these revised scales include items to tap sexual harassment myths, like the notion that women exaggerate or falsely accuse, that they enjoy and feel flattered by sexual harassment, and that harassers have little impact on their victims. That being said, these instruments have proven inconsistent, and lack specificity and clarity (Lonsway et al., 2008). Two of the most commonly used scales are the Tolerance for Sexual Harassment Inventory (TSHI) (Reilly, Lott, & Gallogly, 1986) and the Sexual Harassment Attitudes Scale (SHAS) (Mazer & Percival, 1989). The first consists of 10 items that measure attitudes toward harassment, such as: normalizing flirtatious and sexual behavior in the workplace, women's responsibilities in heterosexual relationships, considering sex a commonly used tool to obtain positive outcomes in academic or professional contexts, and the idea that sexual intimidation is unimportant. The coefficient of internal consistency for the total scale was .78.

The SHAS (Mazer & Percival, 1989), meanwhile, consists of 19 items that measure respondents' level of agreement or disagreement with statements that reflect certain attitudes toward sexual harassment. Ten of its items were taken from the TSHI (Reilly et al., 1986); of the remaining 9, 3 were created by its authors, and the other 6 by Beauvais (1986). Those 9 items measure contemporary feminist conceptualizations of sexual harassment (e.g., "Sexual harassment has little to do with power"), and other definitions of harassment (e.g., "A lot of people call normal flirtation between men and women sexual harassment"). The higher people score on this scale, the greater their acceptance and tolerance of sexual harassment, and the less they agree with feminist conceptions of what causes it. The SHAS has shown good internal consistency, with a

Cronbach's alpha coefficient of .84.

In response to certain limitations of the instruments designed to assess attitudes and tolerance toward Sexual Harassment, the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) (Lonsway et al., 2008) was created. Its authors define sexual harassment myths as “attitudes and beliefs that are generally false but are widely and persistently held, and that serve to deny and justify male sexual aggression against women” (Lonsway et al., 2008, p. 600).

It was created using Rape Myths (Fitzgerald, 1994) as a framework because of similarities between the constructs of Sexual Harassment and Rape that are widely reflected in the literature. Along those lines, MacKinnon (1979) pointed out that “economic power is to sexual harassment as physical force is to rape” (pp. 217–218). For years, several researchers have argued that behaviors like rape and sexual harassment fall onto a single continuum of male sexual aggression against women (Koss et al., 1994). In fact, there are many parallels between the two forms of sexual violence. Most aggressors, whether rapists or harassers, tend to be men, and the victims are usually women (Koss et al., 1994). This distribution reflects the underlying dynamics of the constructs of gender and power, their significance in Spanish culture, and how the two interact across different types of interpersonal (and intergroup) relationships. Analyses by Payne, Lonsway, and Fitzgerald (1999) using the Illinois Rape Myth Acceptance also drew similarities between rape and sexual harassment, suggesting these seven dimensions of rape mythology: she asked for it, it wasn't really rape, he didn't mean to, she wanted it, she lied, rape is a trivial event, and rape is a deviant event. Rape myths were defined by Lonsway and Fitzgerald (1994, p.134) as “attitudes and generally false beliefs about rape that are widely and persistently held, and that serve to deny and justify male sexual aggression against women.” With that in

mind, and building on past research on rape myths, the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance was created (Lonsway et al., 2008). It is made up of 20 items with a 7-point Likert-type response format (1 = strongly disagree, 7 = strongly agree). High scores on the scale reflect greater acceptance of myths about sexual harassment. The original study reported the scale's reliability, in the form of an internal consistency coefficient, to be .91. The scale covers four dimensions:

Fabrication/exaggeration: This taps the belief that women make up, exaggerate, and/or invite sexual harassment. It includes 8 items, for example, "As long as a woman doesn't lose her job, her claim of sexual harassment shouldn't be taken too seriously." This subscale's internal consistency was .86.

Ulterior Motives: This measures beliefs about women's motives for filing sexual harassment claims. It includes 5 items, like "Sometimes women make up allegations of sexual harassment to extort money from their employer." This dimension had an internal consistency of .83.

Natural Heterosexuality: This evaluates the belief that sexual harassment is simply romantic behavior that comes naturally to men, and that women enjoy. It consists of 4 items, such as "Most women are flattered when they get sexual attention from men with whom they work." This dimension had an internal consistency of .81.

Women's Responsibility: This refers to the belief that the responsibility for controlling sexual harassment lies with the woman being targeted. It includes 3 items, for example, "Women can usually stop unwanted sexual attention by simply telling the man that his behavior is not appreciated." This dimension's internal consistency was .71.

The original study's results revealed that the ISHMA has adequate internal consistency and showed ample evidence of external validity. Acceptance of sexual harassment myths was also positively, significantly correlated with measures of sexism,

hostility toward women, and traditional attitudes about women, and significantly, negatively correlated with ideological support of the feminist movement. In other words, the more participants accepted myths about sexual harassment, the more they adhered to certain other beliefs (Lonsway et al., 2008). Numerous studies have found that sexual harassment myth acceptance is positively correlated with acceptance of interpersonal violence (Bartling & Eisenman, 1993); rape myth acceptance and hostility toward women (Cowan, 2000); negative attitudes toward gender equality and traditional attitudes about men, women, and their respective gender roles (Wade & Brittan-Powell, 2001).

In Spain, there is no instrument available, original or adapted, to measure sexual harassment myth acceptance, so it would be prudent to adapt the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) (Lonsway et al., 2008), and then ascertain the adapted instrument's validity. The adaptation process would also serve to expand the pool of data on the original version's psychometric properties.

To adapt the instrument and assess the original scale's validity, three studies were conducted. A total of 665 college students from the general population participated in this study, whose overarching objective was to determine the psychometric properties of the Spanish version of the ISHMA. In the first study, following a process of item translation and back-translation, data were collected on the items' content validity, those data were statistically analyzed, the test's dimensional structure was examined, and its reliability was analyzed in terms of α coefficient. The second study used confirmatory procedures to assess the scale's structure in the general population. The third study generated pertinent indices of convergent validity.

Study 1 (Estudio 4 en la secuencia de estudios de la tesis): Psychometric Study of the ISHMA in a College Student Population

Method

Participants

A total of 339 college students (84 male and 255 female) participated in this study. They ranged in age from 18 to 51 years-old ($M = 21.57$; $SD = 4.10$), the women's average age being 21.49 years-old ($SD = 4.08$) and the men's being 21.88 ($SD = 4.17$).

Instruments

The Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA; Lonsway et al., 2008). This scale consists of 20 items with a 7-point Likert-type response format (1= strongly disagree, 7= strongly agree). High scores reflect greater acceptance of sexual harassment myths.

Steps Taken Before Adapting the Spanish ISHMA

Item translation

Items were translated through a back-translation process (Hambleton, 2005). First, a bilingual person translated items from the source language (English) into the target language (Spanish). Next, the resulting version was back-translated (from the target language back into the source language) by a different bilingual, native speaker of both the target and source languages, with extensive knowledge of both, who was in no

way involved in the first translation process. The translation's quality was judged by how closely the end product fit the original instrument (Hambleton, 2005), and modifications were made to items where necessary.

Content validity evaluation by expert panel

To explore the questionnaire's content validity, an expert panel was formed (Balluerka, Gorostiaga, Alonso-Arbiol, & Aramburu, 2007). The panel included six experts (three experts on scale construction and three familiar with the construct being assessed). Each was given a table of item specifications (Spaan, 2006) listing the semantic definition of the construct being evaluated, and those of its various components. Next, judges were presented with a list of items designed to tap each component. Their task was to judge each item's wording per the following criteria: Belonging (which component of the construct they believed the item pertained to) and Comprehension (whether or not the item could be adequately understood: 1 = incomprehensible, 4 = easily understood). Last, the experts were provided with space to make general observations about the items and propose alternate wordings if they saw fit. Items were revised if their average scores fell below 3 on the Comprehension criterion.

In terms of items' classification into the different theoretical dimensions (Fabrication/exaggeration, Ulterior Motives, Natural Heterosexuality, and Women's Responsibility), if at least 4 out of 6 judges did not classify it into the same dimension, the authors revised the item in question, analyzed its possible problems, and proposed an alternate wording to better and more clearly capture the theoretical dimension. The version of the ISHMA derived from the above analyses was used throughout this research. It consisted of a total of 20 items: 8 from the Fabrication/Exaggeration

dimension, 5 from the Ulterior Motives dimension, 4 from the Natural Heterosexuality dimension, and 3 from the Women's Responsibility dimension.

Procedure

The student sample completed the questionnaire in their normal classroom, which took approximately 20 minutes. Both the verbal and written instructions guaranteed the anonymity and confidentiality of their responses. All participants voluntarily agreed to fill out the questionnaire and were rewarded with an extra 0.1 on their final course grades.

Results

Analysis of the Items themselves, their Internal Structure, and their Internal Consistency

To identify the empirical factor structure of the Spanish version of the ISHMA, exploratory factor analysis was applied to its 20 items. As our method of factor extraction, we chose principal component analysis with Promax rotation, forcing the four-dimensional structure proposed by the original scale's authors (see Table 1). Before carrying out this analysis, we computed the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure of sampling adequacy, and conducted Bartlett's test of sphericity. This yielded a KMO index of .88 and statistically significant results on Bartlett's test ($\chi^2_{190} = 2828.72; p < .001$), leading us to conclude that factor analysis would be prudent.

Estudios empíricos

Tabla 1. *Estructura factorial rotada y porcentaje de varianza explicada por cada factor de la ISHMA (se han eliminado los pesos factoriales inferiores a .4)*

<i>Factor</i>	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>
Ítem 8	.79	.41		
Ítem 3	.79			
Ítem 5	.74	.43	.42	
Ítem 7	.73			
Ítem 2	.65	.62	.45	
Ítem 6	.57			
Ítem 1	.43			
Ítem 10		.80	.50	
Ítem 11		.77	.47	
Ítem 13		.74	.62	.49
Ítem 9	.46	.73		
Ítem 4	.48	.73		
Ítem 12		.69	.43	
Ítem 15	.43	.53	.87	
Ítem 14		.47	.84	
Ítem 16		.41	.80	
Ítem 17		.44	.71	
Ítem 18				.87
Ítem 20				.80
Ítem 19				.79
% varianza explicada	35.12	10.37	7.28	6.17

The first factor explained 35.12% of variance. Made up of seven items, its coefficient of internal consistency was .77. Items from the original Fabrication/exaggeration theoretical dimension loaded onto this factor. The second factor, meanwhile, was made up of six items and its internal consistency was .84. It accounted for 10.37% of total variance and items from the original, Ulterior Motives dimension loaded onto it. Four items fell into the third factor, which had an alpha coefficient of .82. It explained 7.28% of variance and contained items from the original, Natural Heterosexuality theoretical dimension. The fourth factor consisted of three items. It explained 6.17% of variance, had an internal consistency of .79, and included items belonging to the Women's Responsibility theoretical dimension.

The items' distribution across the different factors almost perfectly fit the structure proposed by the original scale's authors. However, there were two possible divergences from that original structure: items 2 and 4. Item 2 had very similar factor loadings on the first (Fabrication/exaggeration) and second dimensions (Ulterior Motives) (see Table 1). We decided it was best left in the first dimension because the

expert judges, as well as the original test's authors, considered it a measure of that factor. In the case of item 4, however, the authors thought it tapped Fabrication/exaggeration, but our exploratory factor analysis grouped it together with the items designed to measure Ulterior Motives, with a factor loading of .72 on that dimension compared to .48 on the first.

In the interest of clarity, factor loadings below .40 were eliminated from Table 1. That being said, some items possessed high factor loadings on dimensions other than the ones they were designed to assess. Among other things, that implied high correlations between the questionnaire's respective dimensions (the highest were .52 between the first and second dimensions, and .57 between the second and third). That was to be expected, though, considering some of the dimensions' conceptual similarity, and was implicitly accepted by the inventory's authors when they reported a global internal consistency coefficient for the total scale.

Subsequently, we evaluated each item's discrimination index within its corresponding dimension, as well as whether or not eliminating it would increase its factor's internal consistency (see Table 2).

Estudios empíricos

Tabla 2. *Media (M), desviación típica (DT), correlación ítem-total corregida (r IT-c), alfa de cada dimensión y de la dimensión si algún ítem es eliminado (α sin ítem) (n = 339).*

<i>Ítems</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>r IT-c</i>	<i>α sin ítem</i>
Subescala <i>Invención/Exageración</i> ($\alpha=.77$)				
1	1.62	1.28	.29	.78
2	1.96	1.29	.54	.72
3	1.28	.78	.61	.73
5	1.68	1.19	.58	.71
6	2.18	1.57	.43	.76
7	1.43	0.89	.59	.72
8	1.30	.81	.61	.72
Subescala <i>Motivos Ocultos</i> ($\alpha=.84$)				
4	2.05	1.31	.57	.82
9	2.26	1.40	.57	.82
10	2.72	1.46	.70	.79
11	2.25	1.30	.64	.81
12	3.94	1.89	.58	.83
13	2.39	1.50	.66	.80
Subescala <i>Heterosexualidad natural</i> ($\alpha=.82$)				
14	3.32	1.77	.67	.77
15	2.58	1.66	.75	.74
16	2.57	1.80	.63	.79
17	2.53	1.68	.57	.81
Subescala <i>Responsabilidad de la mujer</i> ($\alpha=.79$)				
18	3.10	1.76	.68	.65
19	2.85	1.66	.61	.73
20	2.32	1.71	.59	.74
Fiabilidad total de cuestionario ($\alpha=.91$)				

As Table 2 suggests, only item 1's discrimination index fell below .30, at which point items are considered to possess good discriminating power (Ebel, 1965). Its discrimination index was .29, but since eliminating it scarcely boosted the dimension's internal consistency (from .77 to .78), we decided to retain it. Thus, all the original items were retained, along with the information provided by each one. All other items had discrimination indices over .43, beyond the .40 cut-off point beyond which an item is said to have very good discriminating power. Table 2 also displays each item's mean and standard deviation within its corresponding dimension.

Study 2 (Estudio 4 en la secuencia de estudios de la tesis): Confirmatory Factor Analysis in the General Population

The original scale's authors limited its use to college students. With this study, we aimed to determine whether or not its factor structure would hold up in the general

population. If so, researchers would be totally justified in using this instrument to assess sexual harassment myths in the general population.

Method

Participants

This study had 326 adult participants from the general population (148 men and 178 women). The sample ranged in age from 18 to 83 years-old ($M = 41.90$; $SD = 12.83$), the women's average age was 40.76 ($SD = 12.19$) and the men's was 43.27 ($SD = 13.46$). Of those, 54.6 % had attended college, 18.7% had completed more than 2 years of high school, 12.6% had received professional training, 7.1% had attended secondary school, 4.9% elementary school, and 9% had received no formal education.

Instrument

Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA). The version derived from Study 1 was utilized in this study (see Appendix 1).

Procedure

The sample was collected using non-probability, convenience sampling (Manzano, 1998) in the city of Granada, Spain. A researcher from the team went to various public establishments recruiting adults who were willing to take part in the study. He approached passersby, identifying himself as a researcher at the University of

Estudios empíricos

Granada and asked them to collaborate in the study. Their task was to fill out a questionnaire, then and there, that would take approximately 20 minutes of their time. Those who did not choose to collaborate were thanked for their time. Those who agreed to fill out the questionnaire were given instructions, both verbal and written, guaranteeing the anonymity and confidentiality of their responses. Participants first answered a series of sociodemographic questions (age, sex, education), then completed the Spanish version of the ISHMA.

Results

Confirmatory factor analysis was conducted using the program AMOS 16.0, which demonstrated the test's four-dimensional factor structure in the general population (see Figure 1).

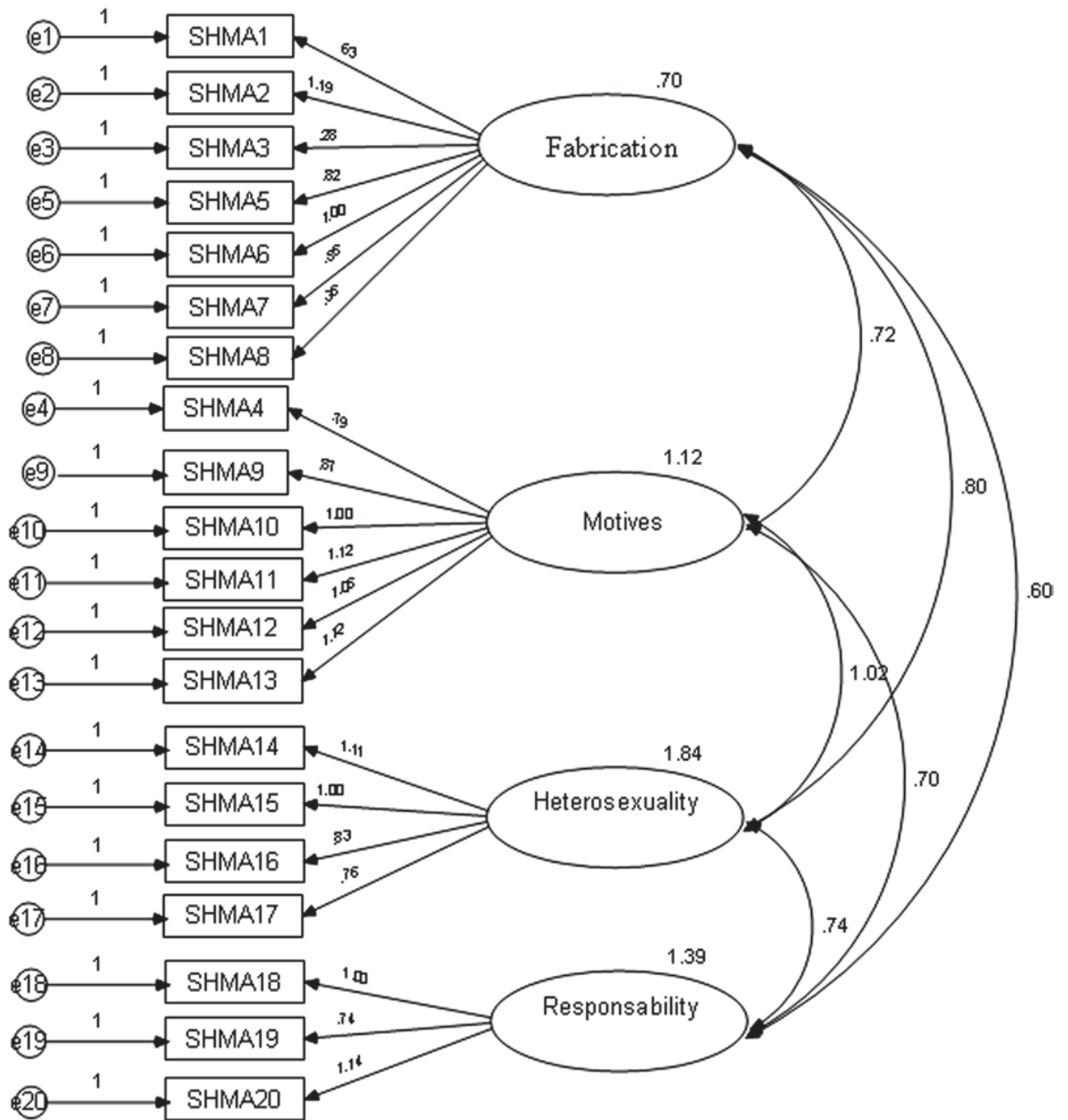


Figure 1. Confirmatory Factor Analysis on the ISHMA in the General Population.

Since the assumption of multivariate normality was not met, the non-linear least squares method of estimation was employed. Prior to this analysis, we carried out 2,000 BollenStine bootstrappings to establish the proposed model's goodness of fit ($p = .307$). After confirming the proposed model's data fit, estimations were made using 250 bootstrappings. The goodness of fit indices for the aforementioned model were: $\chi^2_{143} =$

244.860, $p < .001$; GFI = .952; CFI = .958; RMSEA = .034 (with a 90% Confidence Interval of .026 on the lower limit and .041 on the higher limit). All indices reflected good data fit to a four-factor structure.

In U.S. samples, item 4 fell into the Fabrication/ exaggeration dimension. To determine whether, in the Spanish case, it belongs there or in the Ulterior Motives dimension, two different models were created. In the first, it was included in the Ulterior Motives dimension, and in the second, it fell under Fabrication/exaggeration. Based on the two models' AIC (Akaike, 1987) and BIC indices, we determined that the first yielded values of 390.16 and 412.59, respectively; the second, meanwhile, yielded values of 674.07 and 696.5, respectively. This means including item 4 in the Ulterior Motives dimension (as exploratory factor analysis in Study 1 suggested) made the model better capture the Spanish sample's data (Raykov & Marcoulides, 2000).

In light of the high correlations between the ISHMA's different dimensions, data fit to a four-dimensional model was compared to that of a one-dimensional model. To do so, a hierarchical chi-squared test was used. The resulting value of $\chi^2_6 = 54.71$ ($p < .001$) showed that the four-dimensional model fit the data better than the one-dimensional model. Probably because of this high correlation some of the standardized regression coefficients are over 1 in magnitude (Jöreskog, 1999). This result might suggest that there are a high degree of multicollinearity in the data.

Study 3 (Estudio 6 de la secuencia de estudios de la tesis): Evidence of Convergent Validity

To produce convergent validity evidence, we had to determine how this instrument correlates with other instruments of previously demonstrated validity and reliability.

Estudios empíricos

This study's objective was to ascertain to what extent the ISHMA is empirically aligned with other, similar measures that are often utilized.

Method

Participants

In pursuit of the above objective, and since Study 2 established that the underlying factor structure of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance was the same in college students as in the general population, we decided to combine the samples from Studies 1 (college students) and 2 (general population).

A total of 665 people participated in this study (232 men and 433 women). The sample ranged in age from 18 to 83 years-old ($M = 31.53$; $SD = 13.87$). Of those, 62.4% had attended college, 21.9% had completed more than 2 years of high school, 7.6% had received professional training, 4.6% had attended secondary school, 2.4% elementary school, and 0.4% had received no formal education.

Instruments

The following questionnaires were administered:

Sociodemographic data

Age, sex, and education.

Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA)

The version derived from Study 1 was utilized (see Appendix 1). The total sample's internal consistency on the dimension Fabrication/exaggeration was .80, on Ulterior Motives .85, on Natural Heterosexuality .82, and on Women's Responsibility

.77. Those values are quite close to those obtained by the original scale's authors.

Acceptance of Modern Myths about Sexual Aggression (AMMSA; Gerger, Kley, Bohner, & Siebler, 2007)

The Spanish version validated by Megías, Romero- Sánchez, Durán, Moya, and Bohner (2011) was utilized. It consists of 30 items that measure acceptance of modern myths about sexual aggression on a 7-point Likert-type scale (1 = strongly disagree, 7 = strongly agree). Its internal consistency in the present study was .92, which is in line with what the cited authors reported.

The Ambivalent Sexism Inventory (ASI; Glick & Fiske, 1996; adapted for the Spanish context by Expósito, Moya, & Glick, 1998)

This consists of 22 items with a 6-point Likert-type response format (0 = strongly disagree, 5 = strongly agree). The inventory measures two types of sexism: hostile and benevolent, each made up of 11 items. The global scale had an alpha coefficient of .93; the hostile sexism subscale's alpha was .93, and the benevolent sexism subscale's was .85. These values are similar to what other studies have reported.

Gender Ideology Scale (GIS; Moya, Expósito, & Padilla, 2006)

Comprised of 12 items with a 100-point response format (1 = strongly agree, 100 = strongly disagree), this was designed to measure people's beliefs about the roles and behaviors men and women ought to have, and how the two sexes should interact with one another. As such, it measures traditional sexism. The higher one's score is, the lower his or her traditional sexism. Its alpha coefficient was .92, which is similar to what other authors have reported (Moya et al., 2006).

Neosexism Scale (Tougas, Brown, Beaton, & Joly, 1995; Spanish version by Moya & Expósito, 2001)

Consisting of 11 items with a 7-point response format (1 = strongly disagree, 7 =

strongly agree), this measures neosexism, which its authors define as “the manifestation of a conflict between egalitarian values and residual negative feelings toward women.” Higher scores convey more sexist attitudes. The scale’s alpha coefficient in this study was .72, which is in line with other authors’ findings (Moya & Expósito, 2001).

Procedure

The same procedure was used as in the two studies above, except that here, every scale participants had completed was used, along with the Spanish ISHMA, as described in Studies 1 and 2.

Results

Correlations were computed between each of the ISHMA’s different dimensions and total scores on the AMMSA, scores on the ASI’s two dimensions (Hostile Sexism and Benevolent Sexism), and total GIS and Neosexism scores. Next, following the recommendations of the AERA, APA, and NCME (1999), the above correlations were corrected for attenuation to eliminate the negative effect of random measurement error using the pertinent formulas.

This paper (see Table 3) presents the original bivariate correlations (values below the table’s main diagonal), as well as corrected correlations (values above that diagonal).

Estudios empíricos

Table 3. *Matrix of Correlations between Scores on Different Measures*

	SH	SB	INVENCIÓN	MOTIVOS	HETEROSEXUALIDAD	RESPONSABILIDAD	AMMSA	IRS	NEOSEXISMO
SH		.64	.66	.72	.72	.52	.85	-.33	.76
SB	.57		.42	.44	.56	.44	.61	-.34	.48
INVENCIÓN	.57	.34		.77	.65	.49	.72	-.31	.81
MOTIVOS	.64	.37	.64		.72	.55	.73	-.25	.65
HETEROSEXUALIDAD	.62	.45	.53	.60		.51	.75	-.30	.63
RESPONSABILIDAD	.44	.35	.39	.44	.41		.52	-.17	.48
AMMSA	.78	.54	.62	.65	.65	.44		-.33	.74
IRS	-.30	-.30	-.27	-.22	-.26	-.14	-.31		-.35
NEOSEXISMO	.62	.37	.62	.51	.48	.36	.60	-.29	

Nota₁: SH= Sexismo Hostil; SB= Sexismo Benévolo; Invención= Invención/Exageración; Motivos= Motivos Ocultos; Heterosexualidad= Heterosexualidad Natural; Responsabilidad= Responsabilidad de la mujer.

Nota₂: Los valores sobre la diagonal principal indican la correlación corregida. Todas las correlaciones obtenidas obtienen $p < .001$.

The results pointed to a high correlation in the expected direction between the ISHMA's dimensions and scores on the various scales. Accordingly, high ISHMA scores were significantly correlated with high Hostile Sexism, Benevolent Sexism, Modern Myths about Sexual Aggression, and Neosexism scores.

Conversely, the ISHMA's different dimensions were significantly, inversely correlated with Gender Ideology Scale scores.

These results fulfilled our expectations in that on all the scales employed, scoring high meant considering gender inequality more legitimate. Meanwhile, high Gender Ideology scores indicated lower levels of traditional sexism.

To detect potential gender differences on ISHMA scores, we carried out an independent samples t-test. Beforehand, the assumption of homoscedacity was tested

using Levene's test. We did not test for normality, however, because t-tests are sufficiently robust even when that assumption is not met. Equality of variances was observed between men and women on the dimensions Natural Heterosexuality ($p = .913$) and Women's Responsibility ($p = .797$). On the Fabrication/ exaggeration and Ulterior Motives dimensions, probabilities associated with the $p < .001$ and $p = .023$ statistics, respectively, were taken, correcting for different variances on those dimensions. Additionally, effect size was calculated using Cohen's d . The results indicated that all differences were of a medium effect size.

They also highlighted significant differences on all dimensions, the men averaging consistently higher than the women (see Table 4).

Tabla 4. *Puntuaciones obtenidas por los participantes en las dimensiones de la ISHMA en función del sexo*

Medida	Media		DT		t	gl	p	d
	H	M	H	M				
Invención	2.21	1.66	1.07	.70	7.24	340.33	<.001	.62
Motivos	3.38	2.72	1.34	1.17	6.32	420.11	<.001	.52
Heterosexualidad	3.12	2.59	1.37	1.39	4.70	663	<.001	.38
Responsabilidad	3.38	2.74	1.42	1.41	5.52	662	<.001	.45

Nota: Invención= Invención/Exageración; Motivos= Motivos Ocultos; Heterosexualidad= Heterosexualidad Natural; Responsabilidad= Responsabilidad de la mujer. DT: Desviación típica; t: Valor de la prueba t; gl: Grados de libertad; d: Valor Delta de Cohen

Discussion

The present research objective was to examine the psychometric properties of the Spanish adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA), keeping in mind what the original authors proposed.

First, we tested the factor structure proposed by those authors. Notably, only one item (*Las mujeres a menudo presentan denuncias de acoso sexual de forma frívola*

[Women often file frivolous charges of sexual harassment]) ended up belonging to the Ulterior Motives dimension, rather than Fabrication/exaggeration as the original authors argued. The reason that modification was needed (the expert judges agreed) had to do with the meaning of the word *frívola* [frivolous] in Spanish culture (inconsequential, trivial, etc.).

Next, the results revealed that the ISHMA's various dimensions possess adequate reliability in terms of its Cronbach's alpha coefficient, with values very similar to those Lonsway et al. reported (2008). The item discrimination indices were also more than adequate, reflecting good and very good discrimination (Ebel, 1965).

Confirmatory factor analysis indicated goodness of fit to the four-factor structure proposed by the original authors and obtained in previous analyses. Furthermore, applying confirmatory factor analysis in the general population allowed us to draw two distinct conclusions. Firstly, a cross-validation was carried out; we chose to conduct exploratory analysis in college students, and then confirm the findings in a sample from the general population. That provided unequivocal evidence of construct validity. Secondly, we were justified in generalizing the scale's use to the general population (Study 2), because the structure observed in college students replicated (Study 1) the dimensional structure the original measure.

The findings described above are evidence for the ISHMA's convergent validity, as required by the various councils on proper questionnaire use (AERA, APA, & NCME, 1999). Specifically, we demonstrated the link between Sexual Harassment Myth Acceptance and the variables Ambivalent Sexism (Hostile Sexism and Benevolent Sexism), Acceptance of Modern Myths about Sexual Aggression, Gender Ideology, and Neosexism, such that high scores on these variables – except for Gender Ideology, where higher scores meant less traditional sexism – were associated with

greater acceptance of myths about sexual harassment, to which previous researchers have attested (Cowan, 2000; Sakallı- Uğurlu et al., 2010; Wiener et al., 2010). In other words, the correlations found between ISHMA dimensions and HS (which measures hostile attitudes toward women), Acceptance of Modern Myths about Sexual Aggression (AMMSA) (a measure of rape myth acceptance), and Neosexism (which measures new forms of sexism) were higher than the correlations between ISHMA dimensions and BS, and between those dimensions and GI. These results may be due to the fact that the ISHMA and Neosexism scales contextualize male-female relations within the occupational sphere, while BS and GI address the interpersonal sphere. Furthermore, those last measures involve apparently subtler, more positive attitudes toward women than those the ISHMA and HS cover. Then again, that could also be explained by the fact that the disparity between ISHMA and ASI scores, and between AMMSA and Neosexism scores, is greater than the disparity between ISHMA and BS scores, and ISHMA and SRI scores, implying higher correlations between the first set than the second. Similar results were reported in other scale validations, including the AMMSA (Megías et al.; 2011). Therefore, similar correlations between the ISHMA and various measures were to be expected, considering the high correlation observed in the present study between ISHMA and AMMSA scores. This study's results reinforced past research findings on the original scale by indicating that sexual harassment myth acceptance is positively correlated with measures of sexism (Lonsway et al., 2008), rape myth acceptance (Cowan, 2000), negative attitudes toward gender equality, and traditional attitudes toward men, women, and their respective gender roles (Wade & Brittan-Powell, 2001).

Gender differences in terms of sexual harassment myths were also confirmed. Bearing in mind the definition of harassment behavior, which specifies that it be

perpetrated against women by men, such that gender is a necessary condition, we were interested in exploring the views of men and women in the sample. Research findings have shown that people differ in how they perceive and evaluate situations affecting their gender that may or may not have negative connotations (discrimination, sexism, violence against women). Generally speaking, when it comes to gender violence, men have more tolerant attitudes toward it than women, less negatively appraise the consequences of such violent acts (Ferrer, Bosch, Ramis, Torres, & Navarro, 2006), and tend to blame the victims (women) more (Herrera & Expósito, 2009; Valor- Segura, Expósito, & Moya, 2008). That last finding has to do with common belief in certain myths that serve to perpetuate and normalize the acceptability of behavior that discriminates against women.

Men's and women's responses to the ISHMA's different dimensions confirmed that men, more so than women, sustain these myths. They scored higher on all dimensions, as comparable studies of rape myths have also reported (Megías et al., 2011).

On the whole, these results provided more than enough evidence of the ISHMA's reliability and validity at evaluating overall acceptance of sexual harassment myths in the Spanish population.

One limitation of this research is that the samples employed were not representative. That limitation, which is practically constant in questionnaire adaptation studies, should be corrected in future studies by increasing sample size, and by sampling other regions of Spain.

Adapting the ISHMA for use in different populations could be of tremendous social import since stereotypical attitudes and beliefs about an issue often influence people's tolerance and acceptance of it, and since that would help correctly define the

issue and influence intervention guidelines, which could be adopted to resolve it.

An obvious implication of this research is that the study of sexual harassment could have positive outcomes in the organizational sector. Developing and implementing policies that promote sensitivity, prevention, and detection of potential sexual harassment situations could increase personnel's awareness of the issue's severity; could better protect real and potential victims, above all women, who are unprotected as long as the problem remains ill-defined; and could increase the rate at which it gets reported. All together, that could reduce the gender inequality in the workplace that precipitates undesirable situations like sexual harassment.

The availability of an instrument with these characteristics to assess sexual harassment myth acceptance, in both men and women and in several contexts, will be of great use. It enables researchers to recognize, and then modify certain, biased attitudes about sexual harassment, its causes, and its consequences.

References

- Akaike H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317-332.
<http://dx.doi.org/10.1007%2F02294359>
- Aleman M. C. (1998). Spanish study: Sexual harassment at work in five southern European countries. In the European Commission report. *Sexual Harassment in the Workplace in the European Union*, 155-228.
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington DC: American Educational Research Association.

- Balluerk N., Gorostiaga, A., Alonso-Arbiol I., & Aranburu M. (2007). La adaptación de instrumentos de medida de unas culturas a otras: Una perspectiva práctica. [Adaptation of measurement instruments from one culture to another: A practical perspective]. *Psicothema*, *19*, 124-133.
- Bartling C. A. & Eisenman R. (1993). Sexual harassment proclivities in men and women. *Bulletin of the Psychonomic Society*, *31*, 189-192. <http://dx.doi.org/10.3758/BF03337321>
- Beauvais K. (1986). Workshops to combat sexual harassment: A case study of changing attitudes. *Signs*, *12*, 130-145. <http://dx.doi.org/10.1086/494301>
- Berdahl J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, *92*, 425-437. [http:// dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425](http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.92.2.425)
- Cowan G. (2000). Women's hostility toward women and rape and sexual harassment myths. *Violence Against Women*, *6*, 238-246. <http://dx.doi.org/10.1177/10778010022181822>
- Cunningham G. B. & Benavides-Espinoza C. (2008). A trend analysis of sexual harassment claims: 1992-2006. *Psychological Reports*, *130*, 779-782. <http://dx.doi.org/10.2466/PRO.103.7.779-782>
- Ebel R. L. (1965). *Measuring educational achievements*. New Jersey, NJ: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Expósito F., & Moya M. (2005). Violencia de género [Gender violence]. In F. Expósito & M. Moya (Eds.), *Aplicando la psicología social* [Applying social psychology] (pp. 201-227). Madrid. Spain: Pirámide.
- Expósito F., Moya M. C., & Glick P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos [Ambivalent sexism: Measurement and correlates]. *Revista de Psicología Social*, *13*, 159-169. <http://dx.doi.org/10.1174/021347498760350641>

- Ferrer V. A., Bosch E., Ramis M. C., Torres G., & Navarro C. (2006). La violencia contra las mujeres en la pareja: Creencias y actitudes en estudiantes universitarios/as. [Domestic violence against women: University students' beliefs and attitudes]. *Psicothema*, *18*, 359-366.
- Fitzgerald L. F. (1994). Sexual harassment: The last great open secret. In M. P. Koss, L. A. Goodman, A. Browne, L. F. Fitzgerald, G. P. Keita, & N. F. Russo (Eds.), *No safe haven: Male violence against women at home, at work, and in the community* (pp. 111-131). Washington DC: American Psychological Association.
- Fitzgerald L. F. (1996). Sexual harassment: The definition and measurement of a construct. In M. Paludi (Ed.), *Sexual harassment on college campuses: Abusing the ivory tower* (pp. 25-48). Albany, NY: SUNY Press.
- Gerger H., Kley H., Bohner G., & Siebler F. (2007). The acceptance of modern myths about sexual aggression scale: Development and validation in German and English. *Aggressive Behavior*, *33*, 422-440. <http://dx.doi.org/10.1002/ab.20195>
- Glick P., & Fiske S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037%2F0278-6133.70.3.491>
- Hambleton R. K. (2005). Issues, designs and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & S. D. Spielberger (Eds.), *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp. 3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Herrera M. C., & Expósito F. (2009). Responsabilidad compartida: Influencia de los medios de comunicación en la atribución de culpabilidad y justificación de la violencia de género [Shared responsibility: The media's influence on attributions of blame and justification of gender violence]. *Anuario de Psicología Jurídica*, *19*, 103-110.
- Ilies R., Hauserman N., Schwochau S., & Stibal J.(2003). Reported incidence rates of work-related sexual harassment in the United States: Using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, *56*, 607-631.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x>
- Instituto de la Mujer (2009). *Violencia sexual y tráfico de seres humanos* [Sexual violence and human trafficking]. Madrid, Spain: Author. Retrieved from <http://www.inmujer.es/estadisticas/consulta.do?método=buscar>
- Jörekog K. G. (1999). *How large can standardized coefficients be?* Chicago: Scientific Software International. <http://www.ssicentral.com/lisrel/techdocs/HowLargeCanaStandardizedCoefficientbe.pdf>
- Koss M. P., Goodman L. A., Browne A., Fitzgerald L. F., Keita G. P., & Russo N. F. (1994). *No safe haven: Male violence against women at home, at work, and in the community*. Washington DC: American Psychological Association.
<http://dx.doi.org/10.1037%2F10156-000>
- Leidig M. K. W. (1981). Violence against women: A feminist psychological analysis. In S. Cox (Ed.), *Female psychology* (2nd Ed.). New York, NY: St. Martin's.
- Lonsway K. A., Cortina L. M., & Magley V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, *58*, 599-615.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>

- Lonsway K. A., & Fitzgerald L. F. (1994). Rape myths. *Psychology of Women Quarterly*, *18*, 133-164. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.1994.tb00448.x>
- MacKinnon C. A. (1979). *Sexual harassment of working women*. New Haven, MA: Yale University Press.
- Manzano V. (1998). Selección de muestras [Sample selection]. In A. J. Rojas, J. S. Fernández Prados, & C. Pérez (Eds.), *Investigar mediante encuestas* [Survey research](pp. 51-97). Madrid, Spain: Síntesis.
- Mazer D. B., & Percival E. F. (1989). Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes, and experiences of sexual harassment in university students. *Sex Roles*, *20*, 135-147. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287987>
- Megías J. L., Romero-Sánchez M., Durán M., Moya M., & Bohner G. (2011). Spanish validation of the Acceptance of Modern Myths about Sexual Aggression Scale (AMMSA). *The Spanish Journal of Psychology*, *14*, 912-925. http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2011.v14.n2.37
- Ministerio de Igualdad (2010). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral [Sexual and gender-motivated harassment in the workplace]. In *Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales. Materiales divulgativos* [Workplace implementation of plans for equality. Awareness-raising materials]. Madrid, Spain: Author. Retrieved from <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/acoso-sexual-y-acoso-por-razon-de-sexo-en-el-ambito-laboral-2010.pdf>
- Moya M., & Expósito F. (2001). Nuevas formas, viejos intereses: Neosexismo en varones españoles [New forms, old bias: Neosexism in Spanish men]. *Psicothema*, *13*, 643-649.

- Moya M., Expósito F., & Padilla J. L. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género [Review of the psychometric properties of the long and short-form versions of the Gender Ideology Scale]. *International Journal of Clinical and Health Psychology, 6*, 709-727.
- Payne D. L., Lonsway K. A., & Fitzgerald L. F. (1999). Rape myth acceptance: Exploration of its structure and its measurement using the Illinois Rape Myth Acceptance Scale. *Journal of Research in Personality, 33*, 27-68.
- Pina A., Gannon T. A., & Saunders B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior, 14*, 126-138. <http://dx.doi.org/10.1016/j.avb.2009.01.002>
- Quinn B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of “girl watching.” *Gender & Society, 16*, 386-402. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Raykov T., & Marcoulides G. A. (2000). *A first course in structural equation modeling*. New Jersey, NJ: LEA.
- Reilly M. E., Lott B., & Gallogly S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles, 15*, 333-358. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00287976>
- Sakallı-Uğurlu N., Salman S., & Turgut S. (2010). Predictors of Turkish women's and men's attitudes toward sexual harassment: Ambivalent sexism, and ambivalence toward men. *Sex Roles, 63*, 871-881. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Spaan M. (2006). Test and item specifications development. *Language Assessment Quarterly, 3*, 71-79. http://dx.doi.org/10.1207/s15434311laq0301_5

- Stockdale M. S., Logan T. K., & Weston R. (2009). Sexual harassment and posttraumatic stress disorder: Damages beyond prior abuse. *Law and Human Behavior*, 33, 405-418. <http://dx.doi.org/10.1007/s10979-008-9162-8>
- Temkin J., & Krahe B. (2008). *Sexual assault and the justice gap: A question of attitude*. Oxford, UK: Hart.
- Topa G., Morales J. F., & Depolo M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 207-218.
- Tougas F., Brown R., Beaton A. M., & Joly S. (1995). Neosexism: Plus ça change, plus c'est pareil [Neo-sexism: The more things change, the more they stay the same]. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 21, 842-849. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167295218007>
- Valor-Segura I., Expósito F., & Moya M. (2008). Atribución del comportamiento del agresor y consejo a la víctima en un caso de violencia doméstica [Attribution of aggressor's behavior, and advice to the victim in a case of domestic violence]. *Revista de Psicología Social*, 23, 171-180. <http://dx.doi.org/10.1174/021347408784135896>
- Wade J. C., & Brittan-Powell C. (2001). Men's attitudes toward race and gender equity: The importance of masculinity ideology, gender-related traits, and reference group identity dependence. *Psychology of Men & Masculinity*, 2, 42-50. <http://dx.doi.org/10.1037//1524-9220.2.1.42>
- Walker W. D., Rowe R. C., & Quinsey V. L. (1993). Authoritarianism and sexual aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 1036-1045. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.65.5.1036>

Wiener R. L., Reiter-Palmon R., Winter R. J., Richter E., Humke A., & Maeder E.
(2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, *16*, 56-84.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>

Estudios empíricos

Appendix

Spanish Version of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance

Las frases que aparecen a continuación tienen que ver con los hombres, las mujeres y su relación en el contexto de trabajo. Por favor lea cada frase con detenimiento y de la respuesta que mejor refleje su opinión personal en cada frase.

1	2	3	4	5	6	7
Totalmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	Ni en desacuerdo ni de acuerdo	Levemente de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1. Sólo si una mujer pierde su empleo, puede tomarse en serio su denuncia de acoso sexual	1	2	3	4	5	6 7
2. Las mujeres que manifiestan haber sido acosadas sexualmente, normalmente suelen exagerar.	1	2	3	4	5	6 7
3. Si una mujer es acosada sexualmente, tuvo que haber hecho algo para provocarlo.	1	2	3	4	5	6 7
4. Las mujeres a menudo presentan denuncias de acoso sexual de forma frívola.	1	2	3	4	5	6 7
5. Si una mujer no presenta una queja formal, probablemente no fue lo suficientemente serio para ser acoso sexual.	1	2	3	4	5	6 7
6. Las denuncias de acoso sexual que no fueron comunicadas a tiempo son difíciles de creer.	1	2	3	4	5	6 7
7. Las mujeres que esperan semanas o meses para denunciar una situación de acoso sexual, probablemente se la han inventado.	1	2	3	4	5	6 7
8. Las mujeres que manifiestan haber sido acosadas sexualmente, normalmente han hecho algo para provocarlo.	1	2	3	4	5	6 7
9. Algunas veces las mujeres denuncian que han sido acosadas sexualmente para obtener dinero de su empresa.	1	2	3	4	5	6 7
10. Las mujeres que son descubiertas teniendo una aventura con su jefe, en ocasiones denuncian que fue acoso sexual.	1	2	3	4	5	6 7
11. Algunas veces las mujeres presentan una denuncia por acoso sexual sin razón aparente.	1	2	3	4	5	6 7
12. Una mujer podría arruinar fácilmente la carrera profesional de su jefe al denunciar que se le ha insinuado sexualmente.	1	2	3	4	5	6 7
13. Algunas veces las mujeres tienen una relación “fantasiosa” con su jefe y luego denuncian que las acosaba sexualmente.	1	2	3	4	5	6 7
14. La mayoría de las mujeres se sienten halagadas cuando los hombres con los que trabajan se fijan sexualmente en ellas.	1	2	3	4	5	6 7
15. La mayoría de las mujeres en el fondo disfrutan cuando los hombres con los que trabajan se les insinúan sexualmente.	1	2	3	4	5	6 7
16. Es inevitable que los hombres coqueteen con las mujeres en el trabajo.	1	2	3	4	5	6 7
17. Las mujeres no deberían considerar tan rápidamente como una ofensa, el hecho de que un hombre se les insinúe sexualmente en el trabajo.	1	2	3	4	5	6 7
18. Las mujeres normalmente pueden hacer que los hombres dejen de fijarse sexualmente en ellas al pedirles que dejen de hacerlo.	1	2	3	4	5	6 7
19. Las mujeres normalmente pueden hacer que sus compañeros de trabajo dejen de fijarse sexualmente en ellas al contárselo a su jefe.	1	2	3	4	5	6 7
20. Casi todos los tipos de acoso sexual terminarían si simplemente la mujer le dice al hombre que pare.	1	2	3	4	5	6 7

Dimensiones: *Invencción/Exageración*: ítems 1, 2, 3, 5, 6, 7 y 8; *Motivos Ocultos*: ítems 4, 9, 10, 11, 12 y 13; *Heterosexualidad Natural*: ítems 14, 15, 16 y 17; *Responsabilidad de la Mujer*: ítems 18, 19

Tras validar al castellano a través de tres estudios (4, 5 y 6 de la secuencia de estudios incluidos en la tesis) la escala Illinois de Aceptación de los Mitos del Acoso Sexual, pretendíamos seguir indagando posibles variables que afectan a la percepción de una situación de acoso sexual.

En estudios previos se ha analizado la percepción social tanto de hombres como de mujeres, de comportamientos explícitos de acoso sexual, como presiones no deseadas para mantener relaciones sexuales, o tocamientos no deseados. Pero, ¿qué ocurre con aquellos comportamientos que son más sutiles y difíciles de reconocer, pero que también son constitutivos de acoso? Una de las condiciones para que dicho comportamiento sea considerado acoso sexual para el perceptor, es que la víctima se enfrente a él mostrando su malestar y mostrando que dicho comportamiento no es bienvenido ni recíproco, por lo que en ocasiones es difícil etiquetar ciertas conductas como acoso al pasar desapercibidas. Es posible que cuando se da una conducta de acoso sutil, se active el mito de que es una conducta normal de flirteo en las relaciones entre hombres y mujeres, y por lo tanto la mujer disfruta de ella ya que no responde de manera negativa.

De este modo, con los siguientes estudios pretendíamos indagar en la percepción de diferentes tipos de acoso, no sólo los más explícitos (Atención sexual no deseada) sino también otros más sutiles (Acoso de género), así como de la respuesta que la víctima da ante el acoso (Confronta vs. No confronta). Para tratar de darle más realismo experimental a los procesos de percepción social, se diseñaron los estudios de manera que los participantes varones asumieran en papel del personaje masculino en los escenarios descritos (poniéndose en el lugar del acosador) y las participantes mujeres lo hicieran igualmente (poniéndose en el lugar de la víctima).

Estudio 7

Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation⁽³⁾

Resumen

El acoso sexual es una de las formas más generalizadas de violencia de género. Las percepciones sobre el acoso sexual dependen de factores tales como el género, el contexto y la ideología del perceptor, entre otros. La investigación ha mostrado la importancia que tiene el afrontamiento de la víctima en los niveles de confianza de las mismas, haciendo que sientan de esta manera que tienen un papel relevante en la solución del problema. El objetivo de este estudio fue indagar sobre la percepción que los hombres tienen acerca del acoso sexual y de las distintas medidas usadas como respuesta por parte de la víctima. Participaron en el estudio 101 hombres que contestaron un cuestionario en el que se manipulaban dos de los tipos de acoso más frecuentes (Acoso de género vs. Atención sexual no deseada) así como la respuesta de la víctima (Confrontación vs. No confrontación). También se estudió la influencia en dicha percepción de variables ideológicas como el sexismo ambivalente y la aceptación de los mitos sobre el acoso sexual. Los resultados resaltan la dificultad de reconocer determinados comportamientos como acoso, así como las posibles consecuencias que puede sufrir la víctima en función de la respuesta que dé a estas situaciones de acoso. Las estrategias usadas por las mujeres para afrontar el acoso parecen presentar algún obstáculo o problema para ellas, por lo que se hace necesaria la implantación de programas preventivos y/o educativos con el fin de enseñar a hombres y mujeres a comprender mejor el constructo.

Palabras clave: acoso sexual; sexismo ambivalente; confrontación; mitos; ideología sexista.

⁽³⁾Este estudio ha sido publicado en: Herrera, M. C., Herrera, A., y Expósito, F. (2014). Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6, 1-8.

Abstract

Sexual harassment is one of the most widespread forms of gender violence. Perceptions of sexual harassment depend on gender, context, the perceivers' ideology, and a host of other factors. Research has underscored the importance of coping strategies in raising a victim's self-confidence by making her feel that she plays an active role in overcoming her own problems. The aim of this study was to assess the men's perceptions of sexual harassment in relation to different victim responses. The study involved 101 men who were administered a questionnaire focusing on two of the most frequent types of harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention), and victim response (Confrontation vs. Non confrontation), both of which were manipulated. Moreover, the influences of ideological variables, ambivalent sexism, and the acceptance of myths of sexual harassment on perception were assessed. The results highlight the complexities involved in recognizing certain behaviors as harassment, and the implications of different victim responses to incidents of harassment. As the coping strategies used by women to confront harassment entail drawbacks that pose problems or hinder them, the design and implementation of prevention and/or education programs should strive to raise awareness among men and women to further their understanding of this construct.

Keywords: sexual harassment; ambivalent sexism; confrontation; myths; sexist ideology.

Introduction

Sexual harassment is one of the most widespread types of gender violence, and is a reflection of the socially imbedded male-dominated power relations between men and women (Hotelling & Zuber, 1997). The gender roles attributed to men and women in society have been cited as one of the main causes of harassment e.g., the “theory of the extension of sexual roles” postulates that men transfer their gender-based role expectations to the workplace, which prompts men to sexually harass the women they work with (Gutek, 1985).

Sexual harassment has become a critical social issue particularly in organizational environments primarily due to the rising number of women who are increasingly absorbed into the labour market (Cunningham & Benavides-Espinoza, 2008; Fitzgerald et al., 1988).

In spite of the array of approaches for defining sexual harassment, most researchers contend that it is a psychological experience based on sexually unwanted, offensive, and threatening behaviour at work (Topa, Morales, & Depolo, 2008, p. 208). Though both men and women may be exposed to sexual harassment, the literature on harassment is consistent in reporting that an overwhelming number of victims are women, and harassers men (Pryor, 1995). Thus, one out of every two women have experienced some type of sexual harassment or have been subjected to unwanted behaviour (Pina, Gannon, & Saunders, 2009).

Strikingly, in Spain there is no official register on the prevalence of sexual harassment at work (Amnesty International, 2011). Nevertheless, the most recent figures revealed a total number of 6573 sexual offences against women in 2009, of which 330 were cases of sexual harassment (Instituto de la Mujer, 2009).

Typologies of sexual harassment

Gelfand, Fitzgerald, & Drasgows' (1995) definition distinguishes three types of sexual harassment: gender harassment, unwanted sexual attention, and sexual coercion. Gender harassment (hostile, offensive, intimidating, and degrading verbal and nonverbal behaviour against women) is a type of subtle sexual harassment aimed at deterring women from transgressing male domains. As for unwanted sexual attention (behaviour such as persistent nonreciprocal requests for dates, letters, phone calls, deliberate touching, grabbing, sexual advances and propositions, and assault) are among the most evident types of this behaviour. Sexual coercion (also known as *quid pro quo* or sexual blackmail) is the most explicit and recognizable type of sexual harassment where the harasser, a person in power, demands sexual favours from a subordinate worker in exchange of organizational rewards and benefits or threats of reprisal related to job prospects and conditions e.g., job security and promotion (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997). Surprisingly, only a small number of cases of harassment (5-10%) meet the inclusion criteria of coercion (Gelfand et al., 1995), which might explain why research has tended to focus on gender harassment with an estimated prevalence of 50%, and unwanted sexual attention with a prevalence ranging from 20 to 25% (Saunders & Senn, 2009). Furthermore, several studies have highlighted that men have a narrow perception of harassment, and fail to perceive certain types of more subtle behaviours as harassment, which in spite of being subtle, cause distress and are rebuked by the victim (Baker, Terpstra, & Larntz, 1990; Expósito & Moya, 2005; Jones & Remland, 1992).

Coping strategies

The strategies most frequently used by women to cope with harassment range from avoiding or ignoring the harasser (Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995; Swim & Hyers, 1999), to reporting the offence. Unfortunately, none of these strategies has proven to be clearly effective in combating harassment at work, nor in raising the confidence of workers i.e., potential victims, regarding their expectations concerning their current employers. Studies have shown that women who report incidents of harassment are often threatened with reprisals for reporting the incident or making it public (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002). A further strategy employed by women in coping with sexual harassment is confronting the harasser; however, few studies have provided data on the outcomes of this strategy. Studies designed to evaluate the reactions of men in response to the coping responses of women, as a first step in gauging the efficacy of this method, have provided data suggesting the outcomes need not be inevitably negative (Saunders & Senn, 2009).

Reaction of men

The negative reactions of men in response to women who challenged their subordinate position were manifested either directly e.g., by devaluating or underrating women, or indirectly e.g., perceiving roles in stereotypical or counter-stereotypical terms (Herrera, Expósito, & Moya, 2012). Other researchers in this field have shown male gender stereotypes are characterised as ambitious, power driven achievers i.e., personality traits reflecting agentic, instrumental or competent stereotypic dimensions), whereas women are characterised as sympathetic, childrearing, and caring for others

i.e., reflecting communal stereotypic dimensions or expressivity or sociability personality traits (Rudman & Glick, 2008). Moreover, both of these dimensions have been frequently associated to inequality in status and/or power. In other words, high status or powerful individuals are commonly conceived as agentic or competent, whereas low status individuals lacking power are considered to be affectionate and expressive; however, this effect disappeared when the low status group was perceived as dangerous or unwilling to cooperate (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002). Research on what is referred to as the *backlash effect* (Rudman & Glick, 1999), has shown that Western nations embrace the notion that women are competent, but the underlying attitudes towards agentic women is not as positive as one would initially expect e.g., they are often chastised for not being as feminine as women should be.

The reaction of men have been found to be most negative when women challenged male authority, which was perceived as undermining male-dominated power relations. Thus, the judgment of men regarding women rested on a woman's willingness to accept male decision-making (Herrera et al., 2012). These results corroborated the findings of several studies that women who transgressed traditional roles were more negatively valued by men (Sakalli-Urgulu & Glick, 2003).

Sexist ideology and attitudes towards sexual harassment

Relations between men and women are characterized by inequality, which is in part endorsed by hostile sexist ideology grounded on negative views of women. Moreover, benevolent sexism continues to perpetuate inequality as can be seen from the responses and evaluations of men regarding women who transgress traditional roles (Abrams, Viki, Masser, & Bohner, 2003; Sakalli-Urgulu, Yalcin, & Glick, 2007).

Attitudes towards victims, perpetrators, and the offence itself may negatively influence the perception of a phenomenon. Thus, tolerance towards sexual harassment has been found to raise the predisposition to harass, which was positively correlated to sexist ideology, hostility towards women, condoning interpersonal violence, adversarial sexual beliefs, and subscribing to the myth of rape (Walker, Rowe, & Quinsey, 1993).

In general, the results show that the more men or women adhere to traditional gender roles, the greater the tendency to consider certain instances of sexual harassment as acceptable or within the limits of normality in the relations between men and women. Moreover, the more an individual perceives the behaviour as normal, the greater the likelihood they will refute the negative consequences of such behaviour (Quinn, 2002).

In relation to attitudes towards sexual harassment, one may observe that an *aspect common to all acts of violence, are the many myths associated to them* (Leidig, 1981, p. 199). Myths of sexual harassment include beliefs such as self-victimization is a characteristic common to all women, women enjoy acts of violence, these acts are only committed by mentally deranged men, or that women exaggerate their reports. Acceptance of myths hinders the ability to visualize the problem, and in turn this lack of awareness undermines the willingness to assist the victim (Lonsway, Cortina, & Magley, 2008).

Thus, the aim of this study was to assess sexual harassment at work by examining the influence of the type of sexual harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) on perceptions of harassment, and to determine if perceptions influenced the predisposition to commit harassment. Moreover, the relationship between type of sexual harassment and the reaction of men to victim responses was analysed. Furthermore, the influence of victim coping strategies on perceptions of harassment were evaluated, and the efficacy of coping strategies in

response to sexual harassment was assessed by examining the reaction of men in relation to type of victim response. Finally, the relationships between coping strategies and certain ideological variables such as ambivalent sexism and the acceptance of myths on sexual harassment were analysed both in terms of perceptions of harassment and in the overall evaluation of women.

Method

Participants

The sample consisted of a 101 male undergraduates enrolled at different faculties of the University of Granada; age range 17 to 58 years ($M = 27.76$, $SME = 1.08$).

Procedures

The sample was obtained through incidental sampling in different classrooms of several faculties at the University of Granada. Having obtained informed consent, participants were given approximately 20 minutes to complete the questionnaire in their habitual classrooms. All participants were assured their information and responses would remain anonymous and confidential. Once all students had completed the study, they were informed about the objectives of the study. All of the participants freely volunteered to respond to the questionnaire, and were awarded an extra de 0.1 towards their final grade as compensation. The 101 participants were randomly assigned to one of the following conditions: Gender Harassment-Confrontation condition (23), Gender

Harassment-No confrontation condition (22), Unwanted sexual attention-Confrontation condition (34), and the Unwanted sexual attention-No confrontation condition (22).

Materials and variables measured

A questionnaire was administered consisting of all the variables to be measured. Participants were presented a scenario, and told to adopt the role of the protagonist in the following story:

John and Ann are workmates, they have no other relationship other than at work, they are not friends, they don't go out together, nor do they meet up anywhere else than at work, they are only workmates. At work sometimes they talk about everyday tasks, discuss issues about the working day, whether it's been productive or not, the future of the business, any noteworthy events, just normal questions one would expect to discuss with a workmate. During the conversation...

The type of sexual harassment was manipulated by providing participants the following information. For Gender harassment: ... *John tells Ann: You would be better off if you showed off more of your charms....* For Unwanted sexual attention:... *John tells Ann while he puts his hand on her thigh: I know of a way we can forget about these problems, and get rid of this stress....*

The type of confrontation was manipulated by providing participants the following information. For Confrontation: *In view of the situation, Ann responds: Listen John, your behaviour is entirely unacceptable, what you are doing is called sexual harassment, so I would appreciate it if you would make sure it never happened again.* For No confrontation: *In view of the situation, Ann feels distressed, but decides to do or say nothing.*

Thereafter, the following scales were administered:

- *Gender stereotypes*: A scale consisting of 26 items for measuring the masculine perception of women (instrumental), and the feminine perception (expressivity) designed and validated by Expósito (1995) was used. Examples of instrumental items were: ambitious, independent, self-confident, individualist, leadership qualities, strong; and expressive items: cares for others, kind, warm, sensitive to praise, emotional, able to understand the feelings of others. Participants were told to imagine they were John, and were instructed to indicate the degree to which each item was applicable to the protagonist of the story using a 7-point Likert type response format ranging from 1 (Not at all) to 7 (Very much). The α coefficient for participants on the instrumentality subscale was .82, and for the expressivity subscale .83.

- *Men's evaluation of women was measured using the items*: To what extent does Ann match your ideal partner? with a 7-point response format ranging from 1 (Not at all) to 7 (Very much); and I think Ann is an impertinent person, rated on a 7-point Likert type response format ranging from 1 (Totally disagree) to 7 (Totally agree).

- *Tendency to commit sexual harassment was measured using the items*: Personally, if you were sure there would be no consequences and nobody would find out, Would you have behaved in the same way as John did? with a 7-point Likert type response format ranging from 1 (No, not at all) to 7 (Yes, most likely).

- *Perception of sexual harassment was measured using the items*: Do you think John's behaviour constitutes sexual harassment? with a 7-point Likert type response format ranging from 1 (It is not sexual harassment) to 7 (It is sexual harassment).

- *Four items were introduced as manipulation checks*: a) Type of harassment (To what extent does John suggest to Ann she would be better off if she showed more of her charms?) was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (He doesn't

suggest it at all) to 7 (He clearly suggests it): To what extent did John deliberately touch Ann while he suggested a way of forgetting their problems? was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (He didn't do it at all) to 7 (He did it deliberately); and b) Confrontation (To what extent did Ann respond assertively to John's behaviour, that is, clearly tell him his behaviour was entirely unacceptable, and that he should ensure it never happened again? was rated on a 7-point Likert type scale ranging from 1 (She didn't respond assertively) to 7 (She responded assertively): To what extent does Ann not respond to John's behaviour? was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (No response at all) to 7 (Responded fully).

- The *Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) Scale* (Lonsway et al., 2008;), adapted to the Spanish context for this study by using the back translation method, consisted of 20 items measuring the acceptance of myths about sexual harassment using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (Strongly disagree) to 7 (Strongly agree). The scale comprised four dimensions: Invention/Exaggeration ($\alpha = .86$), Hidden motives ($\alpha = .78$), Natural heterosexuality ($\alpha = .80$), and the Responsibility of women ($\alpha = .74$). The α coefficient for the total scale was .93. In this study only the global scores were analysed given that the objective was to obtain an overview of myths rather than focusing on specific dimensions.

- *The Ambivalent Sexism Inventory (ASI*, Glick & Fiske, 1996; adapted to the Spanish context by Expósito, Moya, & Glick, 1998) consisted of 22 items measured on a 6-point Likert type scale ranging from 0 (Totally disagree) to 5 (Totally agree). High scores indicated sexist attitudes. Half of the items (50%) were related to Hostile Sexism (HS) (women get offended quickly, women exaggerate the problems they have at work...), and the remainder were related to Benevolent Sexism (BS) (women are bestowed with a purity that few men possess, a man isn't a man without a woman,...). The α coefficient

for the total scale was .93, and the Hostile Sexism Scale ($\alpha = .93$), and the Benevolent Sexism Scale ($\alpha = .85$) were positively correlated ($r = .59, p < .001$).

Results

The descriptive data (e.g., means, standard deviations), and correlations between the dependent variables are shown in Table 1.

Table 1. *Measures, Standard deviations, and Correlations between variables.*

	<i>M</i>	<i>SD</i>	Ideal partner	Impertinent	Predisposition	Perception of harassment	ISHMA	Hostile sexism	Benevolent sexism
Instrumentality	3.61	1.01	1.90	.142	.007	-.057	.132	.130	.103
Ideal partner	3.98	1.62		-.244*	-.064	.196	-.098	-.129	-.238*
Impertinent	2.48	1.47			.130	-.208*	.181	.189	.231*
Predisposition	2.40	1.66				-.230*	.343**	.266**	.043
Perception of harassment	4.03	1.97					-.317**	-.334**	-.293**
ISHMA	3.06	1.14						.793**	.496**
Hostile sexism	2.30	1.20							.589**
Benevolent sexism	2.01	1.07							

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$.

Testing experimental manipulations

In order to test the effectiveness of the experimental manipulation of the type of sexual harassment, an ANOVA was performed with the Type of sexual harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) as the grouping variable. The results for the item: To what extent did John suggest to Ann she would be better off if she showed more of her charms? showed a significant effect for the factor Type of harassment, $F(1, 99) = 18.08, p < .001, \eta_p^2 = .154$, with fewer participants in the Unwanted sexual attention condition ($M = 3.71$) indicating that John had made such suggestion than subjects in the Gender harassment condition ($M = 5.38$). For the item: To what extent did John deliberately touch Ann while he suggested a way of forgetting

their problems? The results of the ANOVA $F(1, 99) = 74.19, p < .001, \eta_p^2 = .428$, showed more participants in the Unwanted sexual attention condition ($M = 4.96$) indicated Ann was the victim of deliberate touching than subjects in the Gender harassment condition ($M = 2.04$).

In order to test the effectiveness of the manipulation of confrontation, an ANOVA was performed on the grouping factor Type of confrontation (Confrontation vs. No-confrontation) as presented in the item: To what extent did Ann respond assertively to John's behaviour, that is, clearly tell him *his behaviour was entirely unacceptable, and that he should ensure it never happened again?* The results revealed a significant effect for the factor Type of confrontation, $F(1, 99) = 165.03, p < .001, \eta_p^2 = .625$, with more participants in the Confrontation condition ($M = 6.23$) indicating that Ann responded assertively to John's behaviour than subjects in the No-confrontation condition ($M = 2.50$). Moreover, the results for the item: To what extent did Ann not respond to John's behaviour? showed significant differences, $F(1, 99) = 52.93, p < .001, \eta_p^2 = .348$, modulated by the factor Type of confrontation. Thus, more participants in the No-confrontation condition indicated that Ann did not respond to John's behaviour ($M = 20.7$) than subjects in the Confrontation condition ($M = 5.05$). In short, the experimental manipulations were effective.

Effects of the type of sexual harassment, victim response, and ideological variables on the perception of sexual harassment, and the predisposition to commit harassment.

To test the first aims of this study i.e., how participants perceived the episode, their predisposition to commit harassment according to the type of harassment and victim response (confrontation or not), and the influence of ideological variables, two

analysis of covariance were performed using as covariates the ideological measures Hostile Sexism (HS), Benevolent Sexism (BS), and myths of sexual harassment (total ISHMA score), and as dependent variables the items of perception of harassment, and predisposition to commit harassment.

The first step was to conduct an ANCOVA (see Table 2) with a full 2 (type of harassment: Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) X 2 (type of confrontation: Confrontation vs. No confrontation) factorial design, and the ideological measures of HS, BS, and the ISHMA (total score) for the item as covariates: Personally, ¿Do you think John's behaviour constitutes sexual harassment? The results showed a main effect for the factor Type of harassment. Thus, fewer participants in the Gender harassment condition indicated John's behaviour constituted sexual harassment than subjects in the Unwanted sexual attention condition. No significant effect was found for the factor Type of confrontation, and no interaction was observed between the factors Type of harassment and Type of confrontation (see Table 2). Similarly, the covariates were not significant.

Table 2. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation with the perception of harassment as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	<i>M</i> _{group1}	<i>M</i> _{group2}
Main effects					
Type de harassment	6.37	.013	.067	3.48	4.46
Type of confrontation	0.64	.427	.007	3.82	4.12
Type of harassment X Type of confrontation	0.00	.988	.000		
Covariates					
Hostile sexism	0.96	.758	.001		
Benevolent sexism	1.89	.172	.021		
ISHMA	1.47	.228	.016		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

The same experimental design was employed for the predisposition to commit sexual harassment, (see Table 3). The results showed no controlling effects (covariate)

of myths on sexual harassment (ISHMA), no significant effect of the factors Type of harassment and Type of confrontation, nor an interaction between both factors.

Table 3. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation, with Predisposition as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	<i>M</i> _{group1}	<i>M</i> _{group2}
Main effects					
Type of harassment	0.86	.356	.009	2.29	2.60
Type of confrontation	0.15	.696	.002	2.38	2.51
Type of harassment X Type of confrontation	0.58	.447	.006		
Covariates					
Hostile sexism	0.31	.581	.003		
Benevolent sexism	2.62	.109	.028		
ISHMA	5.58	.020	.058		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

Effects of type of sexual harassment, victim response, and ideological variables in the evaluation of women

In order to assess how participants evaluated women according to the type of harassment, victim response, and the influence of ideological variables, several analysis of covariance were performed using as covariates the ideological measures of HS, BS, and ISHMA, and as dependent variables the items on the evaluation of women.

To analyse the perception of instrumentality (as a measure of the evaluation of women), an ANCOVA with a full 2 (type of harassment: Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) X 2 (type of confrontation: Confrontation vs. No confrontation) factorial design was conducted with the ideological measures (i.e., HS, BS and ISHMA) as covariates. The results (see Table 4) showed a main effect for the factor Type of confrontation. Thus, participants in the Confrontation condition attributed more instrumental traits to Ann than subjects in the No confrontation condition. No effect was observed for the factor Type of harassment, interaction

(between factors Type of harassment and Type of confrontation), nor for the covariates (see Table 4).

Table 4. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation with Instrumentality as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	<i>M</i> _{group1}	<i>M</i> _{group2}
Main effects					
Type of harassment	0.91	.343	.011	3.63	3.46
Type of confrontation	42.42	.000	.341	4.14	2.95
Type of harassment X Type of confrontation	3.89	.052	.045		
Covariates					
Hostile sexism	0.08	.782	.001		
Benevolent sexism	0.11	.738	.001		
ISHMA	0.17	.897	.000		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

The use of the same full factorial design on the measure of expressivity revealed no significant effect for the factors, the interaction, or the covariates (see Table 5).

Table 5. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation with Expressivity as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	<i>M</i> _{group1}	<i>M</i> _{group2}
Main effects					
Type of harassment	3.10	.082	.036	4.29	3.96
Type of confrontation	0.75	.390	.009	4.05	4.21
Type of harassment X Type of confrontation	1.19	.278	.014		
Covariates					
Hostile sexism	0.50	.481	.006		
Benevolent sexism	0.71	.402	.009		
ISHMA	0.84	.363	.010		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

As for the evaluation of women with the item: *To what extent does Ann fit the image of your ideal partner?* the same experimental design revealed no significant effect controlling the (covariate) effects of Benevolent Sexism (BS), the factors Type of harassment and Type of confrontation, but an effect was observed for the interaction Type of harassment X Type of confrontation (see Table 6). Succinctly, women who did not confront gender harassment ($M = 4.59$) fitted best the image of the ideal partner than

victims who confronted gender harassment ($M = 3.41$). In contrast, women who did not confront Unwanted sexual attention fitted less the image of the ideal partner ($M = 3.65$) than victims who confronted such behaviour ($M = 4.34$).

Table 6. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation, with Ideal partner as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	M_{group1}	M_{group2}
Main effects					
Type of harassment	0.00	.977	.000	4.00	3.99
Type of confrontation	0.57	.452	.006	3.87	4.12
Type of harassment X Type of confrontation	7.97	.006	.081		
Covariates					
Hostile sexism	0.51	.822	.001		
Benevolent sexism	5.18	.025	.054		
ISHMA	0.04	.846	.000		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

As for the evaluation of women with the item: I think Ann is an impertinent person, the results showed a significant effect for the factor Type of confrontation (see Table 7). Thus, more participants in the Confrontation condition indicated that Ann was an impertinent person than subjects in the No confrontation condition (regardless of the type of harassment). Moreover, no main effect was found for the factor Type of harassment, the interaction between both factors or the covariates.

Table 7. ANCOVA for the factors Type of Harassment and Type of Confrontation with Impertinence as DV, and ideological variables as covariates.

	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2	M_{group1}	M_{group2}
Main effects					
Type of Harassment	0.95	.333	.011	2.58	2.29
Type of confrontation	9.81	.002	.099	2.89	1.97
Type of harassment X Type of confrontation	0.35	.557	.004		
Covariates					
Hostile sexism	0.09	.769	.001		
Benevolent sexism	3.29	.073	.036		
ISHMA	0.05	.820	.001		

Note. Factor type of harassment: group 1 = gender harassment, and group 2 = unwanted sexual attention; Factor type of confrontation: group 1 = confrontation, and group 2 = no confrontation.

Influence of ideological variables on the perception of harassment, the predisposition to commit harassment, and the evaluation of women.

To verify the results that underscore the impact of ideology and myths on sexual harassment (see Table 1), the correlations between the different dependent and ideological measures were analysed. The results show that low perception of harassment was related to high Hostile ($r = -.33, p < .01$), and Benevolent sexist ideology ($r = -.29, p < .01$), as well as greater acceptance of myths of sexual harassment ($r = -.32, p < .01$). A higher predisposition to commit harassment was related to high HS ($r = .27, p < .01$), and myth acceptance ($r = .34, p < .01$). High BS scores were related to women being considered less of an ideal partner ($r = -.24, p < .05$), and more as impertinent ($r = .23, p < .05$).

These results underscored the role of ideological variables on the perception of behaviours associated to sexual harassment, thus additional analysis were undertaken to test further the results.

The role of ISHMA as a mediator

Bearing in mind the relationship between Ambivalent Sexism and myths of sexual harassment, and the possible relationship with the main measures under assessment i.e., perception of sexual harassment and predisposition to commit harassment, mediational analysis was performed to determine if acceptance of myths mediated the relationship between these variables.

Prior to undertaking mediational analysis, the requisite of covariance between the independent variable and the potential mediator was confirmed (Baron & Kenny,

1986). The results showed a significant covariance between BS (independent variable) and ISHMA (mediator), $\beta = .49, p < .001$, and between BS (independent variable) and perception of harassment (dependent variable): $\beta = -.29, p < .01$. Consequently, the role of ISHMA as a mediator of the relationship between BS and the perception of harassment was assessed. In the third equation the independent variable (IV) and the mediator were introduced as predictors. For there to be mediation, the mediator (ISHMA) must affect the dependent variable (DV); this condition was met: $\beta = -.31, p < .01$. The final step of mediation analysis was to compare the effect of the IV on the DV in equations 2 and 3; the effect should be lower in 3 than in 2. Perfect mediation would occur if the IV had no effect when the mediator was controlled. Mediation was perfect in this study given that the relationship between the BS variable and the perception of harassment fell from $-.29$ to $-.17$, and the relationship ceased to be significant, Sobel test $= -1.92, p < .05$.

Thus, participants with benevolent sexist beliefs tended not to perceive behaviour as harassment (see Figure 1), which was due to the acceptance of myths of sexual harassment.

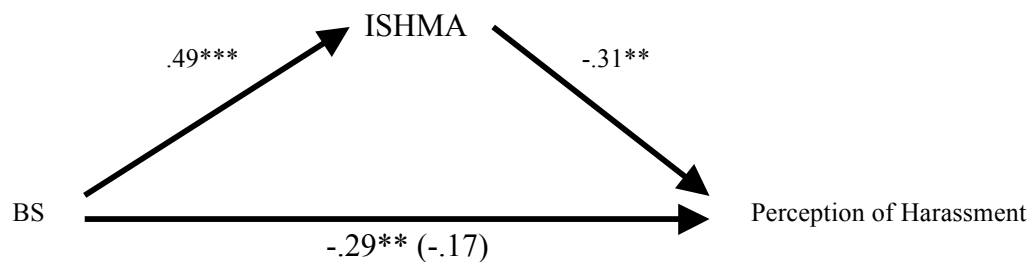


Figure 1. Effect of BS on Perception of harassment mediated by ISHMA.

In a second mediational analysis where HS was taken as the independent variable, and ISHMA as the potential mediator, a covariance, $\beta = .79, p < .001$, was observed for the independent variable HS with the dependent variable, predisposition, β

= .26, $p < .01$. In the third equation the IV and the mediator were introduced as predictors. For there to be mediation, the mediator (ISHMA) should affect the DV, a condition which was met, $\beta = .34, p < .01$. The final step of mediation analysis involved comparing the effect of the IV on the DV in equations 2 and 3. The effect should be lower in 3 than in 2. Mediation was perfect if the IV had no effect when the mediator was controlled. Mediation was perfect given that the relationship between the HS variable and Predisposition fell from .26 to -.04, and the relationship ceased to be significant, Sobel test = 2.35, $p < .01$.

Thus, participants scoring high on HS were more predisposed to commit harassment (see Figure 2), which was partly due to the acceptance of myths of sexual harassment.

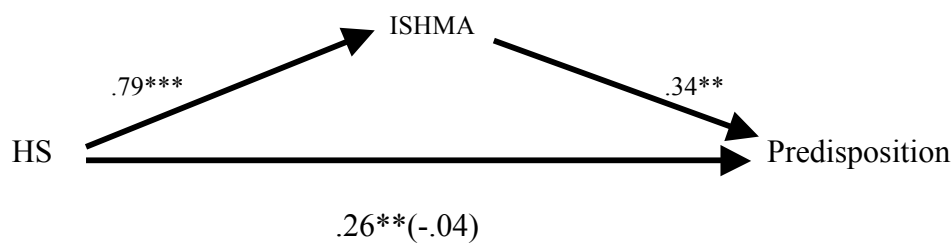


Figure 2. Effect of HS on Predisposition mediated by ISHMA.

Discussion

The primary objective of this study was to assess how men react to different victim responses to sexual harassment. The initial hypothesis was that the type of harassment, victim response (confrontation), and ideology would determine the reaction of men.

In terms of the typology of sexual harassment, one is inclined to ask why men react to confrontation differently according to the type of sexual harassment. Several studies have found subtle forms of sexual harassment were not perceived as

discriminatory acts, particularly by men (Baker et al., 1990; Jones & Remland, 1992; Saunders & Senn, 2009). Overall, the results of this study revealed that perception of harassment was lower for Gender harassment than for Unwanted sexual attention. As gender harassment was not perceived to be harassment, or at least it was perceived to a lesser extent than Unwanted sexual attention, this type of behaviour may become normalized, which consequently raises the threat of women being exposed to harassment.

The results show that victims who confronted harassment, were negatively evaluated by harassers (both in personal terms and at work) i.e., women who confronted sexual harassment were attributed more instrumental traits. As previously mentioned, the West embraces the idea women are competent, yet attitudes towards women were not as positive as one would initially expect i.e., they were chastised for not being feminine enough.

The women who best fitted the image of an ideal partner were those that did not confront gender harassment. In all likelihood this was because gender harassment, being more subtle and disguised, was not perceived as harassment, which in turn led men to interpret women had exaggerated their reactions. In contrast, women who did not confront Unwanted sexual attention fitted even less men's image of the ideal partner since this type of harassment was more evident. As for women who confronted harassment, they were perceived as impertinent, probably because they challenged traditional patriarchal roles.

The results of this study corroborated that there is no reliable or efficacious way of combating sexual harassment. Strategies of the type "ignore or avoid the harasser", fail to deter harassment, yet they are the coping strategies most frequently used by victims (Fitzgerald et al., 1995; Swim & Hyers, 1999). Thus, the results of this study

substantiated the findings of other studies that assert all coping strategies have certain shortcomings that may pose obstacles to victims.

Moreover, the results have underscored the crucial role of ideological variables on the perception of behaviours associated to harassment, and the significant influence of the variable Myths of sexual harassment. The data obtained in this study has underscored the significant influence of myths on perception, and thus on the evaluation of the events, which in turn may further heighten the perpetrator's predisposition to commit sexual harassment.

Other ideological variables influencing the perception of certain behaviours as harassment were Hostile and Benevolent Sexism, the latter being the most insidious as it surreptitiously upholds that "good women" should know their place, refrain from complaining, and respect traditional roles.

The results of this study have implications for prevention and/or education programs on sexual harassment in underscoring the need for raising men's awareness and sensitivity to improve their understanding of the construct. Thus, if harassment is confronted, and men are able to perceive the behaviour as such, they will be able to respond more effectively (Saunders & Seen, 2009).

Moreover, the findings of this study can serve to inform evidence-based decision-making for drafting and implementing social policy aimed at combatting sexual harassment and other types of violence against women. From all quarters of modern society, victims are encouraged to report every offence, yet when they attempt to do so, they are overwhelmed by a barrage of obstacles with negative repercussions and outcomes. Thus, several studies have underscored the need for interventions designed to raise sensitivity towards harassment and its negative consequences by

developing effective strategies and tools to enable both victims and perpetrators to identify behaviour as harassment in order to prevent negative reactions.

Limitations

The reaction of men when confronted to different types of sexual harassment was assessed using a story and questionnaires. Though the literature on the usefulness of these types of studies is extensive, they nonetheless entail certain limitations. Due to the impossibility of recreating real-life situations, the participants in this study may have failed to fully evaluate and react as they would in real life.

Bearing in mind the limitations of this study, the results shed some light on understanding of how men react to victims of harassment when they challenge such behaviour, and in understanding some of the main obstacles hindering women from reporting harassment.

Acknowledgements

This research was supported by the Spanish Ministerio de Economía y Competitividad with the R&D project “Ideología sexista y diferencias de poder en el origen y mantenimiento del acoso sexual” (Ref. PSI2011-29720); and by a grant from the FPU (AP2009-2940) program of the Spanish Ministerio de Educación, Cultura y Deporte to the second autor.

References

- Abrams, D., Viki, G. T., Masser, B., & Bohner, G. (2003). Perception of a stranger and acquaintance rape: The role of benevolent and hostile sexism in victim blame and rape proclivity. *Journal of Personality and Social Psychology, 84*, 111-125. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.111>
- Amnistía Internacional. (2011). *Datos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo* [Data about violence against women and girls in the world]. Retrieved from <http://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/violencia-contra-las-mujeres/magnitud-cifras-y-datos/>
- Baker, D. D., Terpstra, D. E., & Larntz, K. (1990). The influence of individual characteristics and severity of harassing behaviour on reactions to sexual harassment. *Sex Roles, 23*, 305-325. doi: <http://dx.doi.org/10.1007/BF00288336>
- Baron, R. M. & Kenny, D. A. (1986). The moderator mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un)reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 87*, 230-242. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.230>
- Cunningham, G. B. & Benavides-Espinoza, C. (2008). A trend analysis of sexual harassment claims: 1992-2006. *Psychological Reports, 103*, 779-782. doi: <http://dx.doi.org/10.2466/PRO.103.7.779-782>

- Expósito, F. (1995). *Factores psicosociales en las relaciones igualitarias: Ideología y realidad en el fenómeno de la soledad*. [Psychosocial factors in egalitarian relationships: Ideology and reality in the phenomenon of loneliness]. Doctoral thesis, University of Granada, Granada, Spain). Retrieved from <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14491/1/2288.pdf>
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos [Ambivalent sexism: Measurement and correlates]. *Revista de Psicología Social*, *13*, 159-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1174%2F021347498760350641>
- Expósito, F. & Moya, M. (2005). Violencia de género [Violence against women]. In F. Expósito & M. Moya (Eds.), *Aplicando la psicología social* (pp. 201-227). Madrid, Spain: Pirámide.
- Fiske, S. T., Cuddy, A. J. C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 878-902. doi: <http://dx.doi.org/10.1037%2F%2F0022-3514.82.6.878>
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 578-589. doi: <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, *17*, 425-445. doi: http://dx.doi.org/10.1207%2Fs15324834basp1704_2

- Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M., & Weitzman, L. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175. doi: <http://dx.doi.org/10.1016%2F0001-8791%2888%2990012-7>
- Gelfand, M., Fitzgerald, L., & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 47, 164-177. doi: <http://dx.doi.org/10.1006%2Fjvbe.1995.1033>
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. doi: <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.70.3.491>
- Gutek, B. (1985). *Sex and the workplace. Impact of sexual behaviour and harassment on women, men, and organization*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Herrera, M. C., Expósito, F., & Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4, 17-42.
- Hotelling, K. & Zuber, B. A. (1997). Feminist issues in sexual harassment. In W. O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: Theory, research, and treatment* (pp. 99-108). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Instituto de la Mujer. (2009). *Violencia sexual y tráfico de seres humanos* [Sexual violence and trafficking of human beings]. Retrieved from <http://www.inmujer.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Jones, T. S. & Remland, M. S. (1992). Sources of variability in perceptions of and responses to sexual harassment. *Sex Roles*, 27, 121-142. doi: <http://dx.doi.org/10.1007%2F00290013>

- Leidig, M. K. W. (1981). Violence against women: A feminist psychological analysis. In S. Cox (Ed.), *Female psychology* (2nd ed.). New York, NY: St. Martin's.
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles, 58*, 599-615. doi: <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9367-1>
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior, 14*, 126-138. doi: <http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.avb.2009.01.002>
- Pryor, J. B. (1995). The phenomenology of sexual harassment: Why does sexual behaviour bother people in the workplace? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 47*, 160-168. doi: <http://dx.doi.org/10.1037%2F%2F1061-4087.47.3.160>
- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of "girl watching". *Gender & Society, 16*, 386-402. doi: <http://dx.doi.org/10.1177%2F0891243202016003007>
- Rudman, L. A. W. & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden cost to women of a kinder, gender image of middle-managers. *Journal of Personality and Social Psychology, 77*, 1004-1010.
- Rudman, L. & Glick, P. (2008). *The social psychology of gender*. New York, NY: Guilford Press.
- Sakalli-Ugurlu, N. & Glick, P. (2003). Ambivalent sexism and attitudes toward women who engage in premarital sex in Turkey. *The Journal of Sex Research, 40*, 296-302. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00224490309552194>

- Sakalli-Ugurlu, N., Yalçın, Z. P., & Glick, P. (2007). Ambivalent sexism, belief in a just world, and empathy as predictors of Turkish students' attitudes toward rape victims. *Sex Roles, 57*, 889-895. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9313-2>
- Saunders, K. A. & Senn, C. Y. (2009). Should I confront him? Men's reactions to hypothetical confrontations of peer sexual harassment. *Sex Roles, 61*, 399-415. doi: <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-009-9638-0>
- Swim, J. K. & Hyers, L. L. (1999). Excuse me—What did you just say?!: Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 68-88. doi: <http://dx.doi.org/10.1006%2Fjesp.1998.1370>
- Topa, G., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology, 11*, 207-218.
- Walker, W. D., Rowe, R. C., & Quinsey, V.L. (1993). Authoritarianism and sexual aggression. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*, 1036-1045. doi:<http://dx.doi.org/10.1037%2F%2F0022-3514.65.5.103>

Estudio 8

To Confront or not to confront, that's the question: Women's perception of sexual harassment ⁽⁴⁾

Abstract

Current research has postulated that sexual harassment is one of the most serious of social problems. Perceptions of sexual harassment vary according to an array of factors: gender, context, and perceiver's ideology, among others. The strategies most commonly used by women to cope with harassment range from avoiding and/or ignoring the harasser to confronting the harasser and/or reporting the incident. The aim of this study was to explore women's perception of sexual harassment, and to assess the implications of different victim responses to harassment. A total of 138 women were administered a questionnaire where the type of harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention), and victim response (Confrontation vs. No confrontation) were manipulated. Moreover, the influence of ideological variables i.e., ambivalent sexism and the acceptance of myths of sexual harassment on perception was assessed. The results underscore the complexities involved in defining certain behaviours as harassment, and the implications of different victim responses to harassment.

Keywords: Sexual harassment; typology; coping; sexism; myths

⁽⁴⁾Herrera, M. C., Herrera, A., y Expósito, F. (Under review). To Confront or not to confront, that's the question: Women's perception of sexual harassment. *Violence and victims*.

Introduction

In spite of the broad spectrum of approaches for defining sexual harassment, most researchers contend that it is a psychological experience based on sexually unwanted, offensive, and threatening behaviour at work (Topa, Morales, & Depolo, 2008).

Though both men and women may be exposed to sexual harassment, the literature on harassment is consistent in reporting that an overwhelming number of victims are women, and harassers men (Ménard, Hall, Phung, Ghebrial, & Martin, 2003; Pryor, 1995). Thus, one out of every two to three women have experienced some type of sexual harassment or have been subjected to unwanted sexual behaviour (European Commission, 1998; Pina, Gannon & Saunders, 2009). The magnitude of the social problem underscores the need for research focusing on this type of gender violence. However, the data on incidence rates may fail to provide an accurate description of reality given the lack of consensus and the confusion of terminology, which only serve to further confound the definition of harassment.

Typologies of sexual harassment

Several authors have identified three types of sexual harassment: gender harassment, unwanted sexual attention, and sexual coercion (Expósito & Moya, 2005; Gelfand, Fitzgerald, & Drasgow, 1995). Gender harassment (hostile, offensive, intimidating, and degrading verbal and nonverbal behaviour against women) is a type of subtle sexual harassment aimed at deterring women from transgressing male domains. As for unwanted sexual attention (behaviour such as persistent nonreciprocal requests

for dates, letters, phone calls, deliberate touching, grabbing, sexual advances and propositions, and assault) are among the most evident types of this behaviour. Sexual coercion (also known as *quid pro quo* or sexual blackmail) is the most explicit and recognizable type of sexual harassment where the harasser, a person in power, demands sexual favours from a subordinate worker in exchange of organizational rewards and benefits or threats of reprisal related to job prospects and conditions e.g., job security and promotion (Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley, 1997). The literature on the incidence of sexual harassment in different countries (O'Connell & Korabik, 2000; Pina et al., 2009; Timmerman & Bajema, 1998), has shown that only a small number of cases of harassment meet the inclusion criteria of coercion, which might explain why research has tended to focus on gender harassment rather than on unwanted sexual attention. This study was undertaken in Spain, but in this country there is no official register on the prevalence of sexual harassment at work (Amnesty International, 2011). Nevertheless, the most recent figures revealed a total number of 6573 sexual offences against women in 2009, of which 330 were cases of sexual harassment (Instituto de la Mujer, 2009).

Coping strategies

The strategies most frequently used by women to cope with harassment range from avoiding or ignoring the harasser to reporting the offence (Cortina & Wasti, 2005; Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow, 1995). Unfortunately, none of these strategies has proven to be clearly effective in combating harassment at work, nor in raising the confidence of workers i.e., potential victims, regarding their expectations concerning their current employers. Studies have shown that women who report incidents of

harassment are often threatened with reprisals for reporting the incident or making it public (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, & Fitzgerald, 2002). A further strategy employed by women in coping with sexual harassment is confronting the harasser. Recent studies have found that active confrontation benefited victims by empowering women, and by helping them to expose social inequality (Kaiser & Miller, 2004).

Though there may be potential benefits in confronting the harasser, few women appear to opt for this strategy. A few studies on women's beliefs about whether to confront or not sexual harassment found the response was driven by the fear of the harasser's possible reactions. These reactions may involve threats of reprisal related to job prospects and conditions e.g., job security and promotion or on a social dimension e.g., ostracism, and negative appraisal (Saunders & Senn, 2009; Shelton & Stewart, 2004). The tendency to respond negatively to any women who attempt to draw limits as to the behaviours of men, particularly if these infringe traditional gender roles, is enshrined and perpetuated by sexist ideology. A good example is a study on women who challenged traditional gender roles and undermined male authority were found to be negatively evaluated by men (Herrera, Expósito, & Moya, 2012).

Sexist ideology and attitudes towards sexual harassment

Sexist ideology asserts men and women are different and each should take their corresponding place in society, it also establishes the behaviour appropriate for men and women and what is expected of each in a relationship (McHugh & Frieze, 1997). Thus, sexist ideology is a variable influencing challenges to the established order between men and women, and what is considered to be acceptable and normal in traditional relationships. This system of beliefs or 'legitimizing ideologies' serves to justify and

perpetuate gender inequality that has prevailed throughout history (O'Brien & Major, 2005; Sutton et al., 2008).

Women themselves normally acquiesce to ambivalent sexist beliefs, particularly of the benevolent type, as it enables them to perceive of themselves in a positive light, and it is a more subtle and in turn accepted type of sexism than hostile sexism. Moreover, as such beliefs are often covert, they are not perceived as sexist, which hinders any attempt at combatting these beliefs (Barreto & Ellemers, 2005). This highlights the need for furthering our understanding of sexism among women given that a factor thwarting social change among discriminated groups of women was the fact that the members of such groups accepted their inferior status, and consequently justified and perpetuated it (Jost & Kay, 2005).

In general, sexism is associated to attitudes legitimizing violence against women, and would explain the nexus between hostile sexism and blaming the victim (Herrera et al., 2012; Lila, Gracia, & Garcia, 2013). In relation to attitudes towards sexual harassment, *a common aspect to all acts of violence are the numerous myths related to them* (Leidig, 1981, p.199). Myths of sexual harassment include beliefs such as self-victimization is a characteristic common to all women, women enjoy acts of violence, these acts are only committed by mentally deranged men, or that women exaggerate their reports. Acceptance of myths hinders the ability to visualize a problem, and in turn this lack of awareness undermines the willingness to assist the victim (Lonsway, Cortina, & Magley, 2008). Sexist myths were shared by both men and women, and on the whole, the more both of them adhere to traditional gender roles, the greater the likelihood certain behaviours of sexual harassment were considered to be acceptable or normal. Furthermore, the more an individual considered sexist behaviour was normal,

the greater the likelihood they would deny the negative consequence of their own actions or behaviour (Quinn, 2002).

Thus, the aim of this study was to assess the influence of the type of sexual harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention), and victim response (Confrontation vs. No confrontation), on women's perception of harassment and their beliefs about the possible reactions of the harasser. Moreover, the efficacy of confrontation as a victim coping strategy for combating sexual harassment was analysed. Furthermore, the influence of certain ideological variables such as ambivalent sexism and the acceptance of myths of sexual harassment on social perceptions of harassment and the evaluation of women were evaluated.

A 2 (Type of harassment: Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) x 2 (Type of victim response: Confrontation vs. No confrontation) factorial design was employed.

Hypothesis.

1. Gender harassment would be perceived less as sexual harassment in comparison to unwanted sexual attention.
2. Participants believed the type of victim response (confrontation) would influence the harasser's evaluation of the victim i.e., women who explicitly responded to harassment would be negatively evaluated by the harasser.
3. A participant's ideological variables (sexism, myths of harassment) would influence both the perception of harassment, and beliefs about how the harasser would react in response to confrontation.

Method

Participants

The sample consisted of 138 female undergraduates enrolled at different faculties of the University of Granada; age range 18 to 58 years ($M = 24.69$, $SD = 10.49$).

Procedure

The sample was obtained through incidental sampling in different classrooms of several faculties at the University of Granada, Spain. Having obtained informed consent, participants were randomly assigned to one of the experimental conditions, and were given approximately 20 minutes to complete a questionnaire in their habitual classrooms. All participants were assured their information and responses would remain anonymous and confidential. Once all students had completed the study, they were informed about the objectives of the study. All of the participants freely volunteered to respond to the questionnaire, and were awarded an extra 0.1 towards their final grade as compensation.

Instruments

A questionnaire was designed containing all the variables to be measured. The first step was to present a scenario, and participants were instructed to adopt the role of the protagonist of the following story (Ann):

John and Ann are workmates, they have no other relationship other than at work, they are not friends, they don't go out together, nor do they meet up anywhere else than at work, they are only workmates. At work sometimes they talk about everyday tasks, discuss issues about the working day, whether it's been productive or not, the future of the business, any noteworthy events, just normal questions one would expect to discuss with a workmate. During the conversation...

The type of sexual harassment was manipulated by providing participants the following information. For Gender harassment: ... *John tells Ann: You would be better off if you showed off more of your charms (body)....* For Unwanted sexual attention:... *John tells Ann while he puts his hand on her thigh: I know of a way we can forget about these problems, and get rid of this stress....*

The type of victim response was manipulated by providing participants the following information. For Confrontation: *In view of the situation, Ann responds: Listen John, your behaviour is entirely unacceptable, what you are doing is called sexual harassment, so I would appreciate it if you would make sure it never happened again.* For No confrontation: *In view of the situation, Ann feels distressed, but decides to do or say nothing.*

Thereafter, the following scales were administered:

- *Perception of sexual harassment* was measured using the item: Do you think John's behaviour constitutes sexual harassment? with a 7-point Likert type response format ranging from 1 (It is not sexual harassment) to 7 (It is sexual harassment).
- *Women's beliefs about how men would evaluate the victim* were measured using the items: If you were Ann, to what extent do you match John's ideal partner? with a 7-point response format ranging from 1 (Not at all) to 7 (Very much); (Remember, you are Ann) John believes I behaved like this just to be provocative, measured on a 7-point

response format ranging from 1 (Totally disagree) to 7(Totally agree); and (Remember, you are Ann) John thinks I am impertinent, rated on a 7-point Likert type response format ranging from 1 (Totally disagree) to 7 (Totally agree).

- *Importance ascribed to the incident of harassment* described by the item: If you were Ann and it was the first time it happened to you, would you take no notice, and think it wasn't important? Was rated on a 7-point Likert type response format ranging from 1 (Totally disagree) to 7 (Totally agree).

- *Four items were used as manipulation checks*: a) Type of harassment: To what extent did John suggest to Ann she would be better off if she showed more of her charms? was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (He didn't suggest it at all) to 7 (He clearly suggests it), To what extent did John deliberately touch Ann while he suggested a way of forgetting their problems? was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (He didn't do it at all) to 7 (He did it deliberately); and b) victim response, Confrontation (To what extent did Ann respond assertively to John's behaviour, that is, clearly tell him his behaviour was entirely unacceptable, and that he should ensure it never happened again?) was rated on a 7-point Likert type scale ranging from 1 (She didn't respond assertively) to 7 (She responded assertively): To what extent does Ann not respond to John's behaviour? was measured using a 7-point Likert type scale ranging from 1 (No response at all) to 7 (Responded fully).

- *Gender stereotyping*: A scale consisting of 26 items for measuring the masculine perception of women (instrumental), and the feminine perception (expressivity) designed and validated by Expósito (1995) was used. In this study only the instrumental scale was used given that the objective was to obtain the perception of masculine perception. Examples of instrumental items were: ambitious, independent, self-confident, individualist, leadership qualities, strong. Participants were told to imagine

they were Ann, and were instructed to indicate the degree to which they think each item was applicable by John to the protagonist of the story (herself) using a 7-point Likert type response format ranging from 1 (Not at all) to 7 (Very much). The α coefficient for participants on the instrumentality subscale was .82.

- *The Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance* (ISHMA, Lonsway et al., 2008; adapted to the Spanish context by Expósito, Herrera, Valor-Segura, Herrera, & Lozano, 2014). The scale consisted of 20 items scored on a 7-point Likert type scale (1=Strongly disagree, 7= Strongly agree). High scores were indicative of greater acceptance of myths of sexual harassment. The scale consisted of four dimensions: Invention/Exaggeration (alpha .63), Hidden motives (alpha .80), Natural heterosexuality (alpha .81), and Woman's responsibility (alpha .72). The Alpha coefficient for the total scale was .85. In this study only global scores were analysed as the primary objective was to obtain an overview of myths rather than a detailed analysis of each specific dimension.

- *The Ambivalent Sexism Inventory* (ASI) of Expósito, Moya, & Glick (1998) consisted of 22 items rated using a 6-point response format ranging from 0 –totally disagree to 5 – totally agree). High scores revealed more sexist attitudes. Half of the items were related to Hostile sexism (HS) (women get easily offended, women always exaggerate the problems they have at work,...), and the other half were related to Benevolent sexism (BS) (women are bestowed with a purity that few men possess,...). The Cronbach Alpha coefficient for Hostile subscale was .88, and for the Benevolent subscale .89. The Alpha coefficient for the total scale was .92.

Results

Effects of the type of sexual harassment, victim response, and ideological variables on the perception of sexual harassment, and the evaluation of women.

All the experimental manipulations were effective. In order to assess how women perceived harassment, and women's beliefs about how they would be evaluated by men according to the type of sexual harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention) (Hypothesis 1); type of victim response to harassment (Confrontation vs. No confrontation) (Hypothesis 2); and the role of sexist ideology and the acceptance of myths of sexual harassment (Hypothesis 3), several hierarchical regression analyses were performed with the following dependent variables: 1) Instrumentality, 2) Fits the image of the ideal partner, 3) Evaluation of women's behaviour as provocative, 4) Evaluation of women as impertinent, 5) The item: If it were the first time it happened to you, would you take no notice, and think it wasn't important?, 6) Perception of behaviour as sexual harassment.

The same procedure was applied for each analysis i.e., Step 1, the type of sexual harassment: Gender harassment (value 0) vs. Unwanted sexual attention (value 1); type of victim response: No confrontation (value 0) vs. Confrontation (value 1); and the participants' centered scores in HS, BS, and ISHMA were analysed. Step 2 involved second order interactions between the experimental manipulations and the ideological measures. The results obtained for the first three dependent variables are shown in Table 1, and the results for the remaining three dependent variables are shown in Table 2.

Estudios empíricos

Table 1. *Type of sexual harassment, victim response, and ideological variables as predictors of the evaluation of women.*

Variables	Instrumentality					Ideal partner					Provocation				
	Beta	t	p	R2	AR2	Beta	t	p	R2	AR2	Beta	t	p	R2	AR2
Step 1				.282	.308				.049	.084				.021	.058
VI 1	.047	.604	.547			.221	2.46	.015			.218	2.34	.021		
VI 2	.531	6.79	.000			-.045	-.502	.617			.089	.958	.340		
HS	.017	.160	.873			.112	.913	.363			-.136	-1.07	.287		
BS	.058	.668	.506			.022	.220	.826			-.042	-.407	.685		
ISHMA	.139	1.45	.149			.044	.399	.690			.061	.542	.588		
Step 2				.279	.050				.033	.056				.040	.091
VI 1 x VI 2	.092	1.23	.219			.004	.052	.959			-.100	-1.15	.253		
VI 1 x HS	-.121	-.930	.354			.030	.204	.839			-.149	-.981	.328		
VI 1 x BS	-.078	-.748	.456			-.025	-.217	.829			.144	1.19	.234		
VI 1 x ISHMA	.166	1.51	.132			.046	.366	.715			-.167	-1.31	.192		
VI 2 x HS	.005	.041	.967			-.183	-1.32	.189			-.193	-1.34	.182		
VI 2 x BS	-.059	-.564	.574			-.015	-.125	.900			.107	.874	.384		
VI 2 x ISHMA	.103	.963	.338			.106	.850	.397			-.027	-.220	.827		
HS x BS	.161	1.33	.187			-.192	-1.38	.171			-.147	-1.05	.295		
HS x ISHMA	-.052	-.506	.614			-.099	-.835	.405			.042	.351	.726		
BS x ISHMA	-.210	-1.58	.117			.063	.414	.680			.142	.922	.358		

Note. V.I. 1: Type of Harassment; V.I. 2: Victim response; HS: Hostile Sexism; BS: Benevolent Sexism; ISHMA: Illinois Sexual Harassment Myths Acceptance.

Table 2. *Type of sexual harassment, victim response, and ideological variables as predictors of the evaluation of women, and the perception of harassment*

Variables	Impertinent					Importance					Perception Harassment				
	Beta	t	p	R2	AR2	Beta	t	p	R2	AR2	Beta	t	p	R2	AR2
Step 1				.095	.129				.139	.170				.037	.073
VI 1	-.048	-.541	.589			.017	.203	.840			.173	1.93	.055		
VI 2	.334	3.79	.000			.270	3.17	.002			-.043	-.474	.637		
HS	.032	.265	.792			-.121	-1.03	.301			-.195	-1.58	.115		
BS	-.090	-.915	.362			-.018	-.193	.847			.087	.867	.388		
ISHMA	.022	.205	.838			.372	3.56	.001			-.046	-.414	.680		
Step 2				.107	.078				.158	.080				.031	.065
VI 1 x VI 2	-.053	-.636	.526			-.240	-3.00	.003			.116	1.35	.180		
VI 1 x HS	-.192	-1.32	.189			-.102	-.744	.458			.057	.389	.698		
VI 1 x BS	.224	1.94	.055			.123	1.13	.260			.113	.963	.337		
VI 1 x ISHMA	-.025	-.209	.835			.086	.737	.462			-.154	-1.23	.211		
VI 2 x HS	-.066	-.475	.635			-.034	-.262	.794			.176	1.27	.207		
VI 2 x BS	-.023	-.193	.847			-.038	-.349	.728			-.018	-.157	.876		
VI 2 x ISHMA	-.134	-1.12	.264			.118	1.03	.306			-.182	-1.48	.142		
HS x BS	.057	.426	.671			-.136	-1.04	.301			.150	1.07	.285		
HS x ISHMA	.165	1.46	.148			-.007	-.061	.952			-.036	-.302	.763		
BS x ISHMA	-.199	-1.35	.180			.069	.483	.630			-.015	-.097	.923		

Note. V.I. 1: Type of Harassment; V.I. 2: Victim Response; HS: Hostile Sexism; BS: Benevolent Sexism; ISHMA: Illinois Sexual Harassment Myths Acceptance.

As shown in Tables 1 and 2, more participants in the unwanted sexual attention condition perceived behaviour as sexual harassment than participants in the gender harassment condition ($\beta = .173, p = .05$), which substantiated Hypothesis 1.

Most participants believed women who confronted harassment (vs. those who didn't), would be attributed more instrumental traits by men ($\beta = .531, p < .001$), perceived as impertinent ($\beta = .334, p < .001$), and women would take no notice of the

incident, and think it wasn't important ($\beta = .27, p < .01$), which substantiated Hypothesis 2.

Moreover, the results indicated that in terms of unwanted sexual attention, women believed they fitted better men's ideal image of a woman ($\beta = .221, p < .05$), and that men would perceive them as provocative ($\beta = .218, p < .05$). In addition, an interaction was observed for the Type of harassment x Type of victim response in the variable: If it were the first time it happened to you, would you take no notice, and think it wasn't important? That measured the importance women assigned to certain behaviours of harassment ($\beta = -.24, p < .01$). Though no significant differences were observed for unwanted sexual attention ($\beta = .04, ns$), for gender harassment participants gave less importance to this behaviour if the victim had confronted the harasser vs. no confrontation ($\beta = .53, p < .01$). Furthermore, a significant interaction Type of harassment x BS ($\beta = .22, p = .05$) was found in the variable that evaluated women as impertinent i.e., for unwanted sexual attention participants with high BS scores tended to believe the woman would be perceived by men as impertinent ($\beta = .08$), and the opposite effect was observed for gender harassment ($\beta = -.19$). Participants scoring high on acceptance of myths of sexual harassment tended not take any notice or think harassment was important ($\beta = .372, p < .001$).

Finally, to examine the relationship between the dependent variables and the ideological measures, correlational analyses were performed (see Table 3).

These analysis revealed that participants believed that men who attributed women instrumental traits ($r = .29, p < .01$), would also perceived of them as impertinent, and the participant would not think the incident of harassment was important ($r = .22, p < .05$). In comparison, participants perceived behaviour as sexual harassment when they thought men saw the woman as provocative ($r = .20, p < .05$) and

the woman gave little importance to the incident of harassment ($r = -.38, p < .01$). Most participants scoring high on acceptance of myths of sexual harassment believed the harasser would attribute the woman more instrumental traits ($r = .19, p < .05$), and the participant gave little importance to the incident of harassment ($r = .29, p < .01$). Similarly, participants scoring high on hostile sexism, scored high on acceptance of myths of sexual harassment ($r = .65, p < .01$), and gave little importance to harassment ($r = -.17, p < .05$). All of ideological measures were correlated with one another.

Table 3. Mean scores (and standard deviations). Correlation between variables.

	M	SD	Ideal partner	Provocation	Impertinent	Importance	P. Harassment	ISHMA	HS	BS
Instrumentality	3.43	1.04	.081	.134	.292**	.220*	-.051	.191*	.145	.142
Ideal partner	2.83	1.73	1	-.039	-.188	.034	-.143	.132	.156	.095
Provocation	3.48	2.04		1	.143	.054	.205*	-.023	-.111	-.090
Impertinent	2.79	1.61			1	.268**	.093	.017	-.005	-.054
Importance	3.50	1.71				1	-.377**	.299**	.110	.060
P. Harassment	4.20	1.82					1	-.134	-.173*	-.035
ISHMA	2.38	.73						1	.646**	.344**
HS	1.23	.88							1	.540**
BS	1.39	1.03								1

Note. * $p < .05$; ** $p < .01$; HS: Hostile sexism; BS: Benevolent sexism; ISHMA: Illinois Sexual Harassment Myths Acceptance.

Discussion

The aim of this study was to explore how women, potential victims, think men will react to women who confront sexual harassment. The Hypothesis predicted the type of harassment, type of victim response (confrontation), and participant's ideology would drive women's beliefs about how harasser may react.

As for the typologies of harassment to be found in the literature, subtle forms of sexual harassment are considered to be those that are not easily recognizable as discriminatory acts (Baker, Terpstra, & Larntz, 1990; Jones & Remland, 1992; Saunders & Senn, 2009). The results of this study agree with the findings of these authors in that,

in general, perception of sexual harassment was lower in gender harassment than in unwanted sexual attention. The fact that gender harassment was not perceived as such, or even trivialised, in comparison to other more explicit and direct forms (unwanted sexual attention), may lead to this type of behaviour becoming normalised in relationships between men and women, the implications of which transcend both occupational and social settings. Thus, victims exposed to sexual harassment at work who do not dispose of strategies for detecting and coping with harassment feel vulnerable and inept. This instils a sense of helplessness in potential victims that is conveyed in the responses of participants in relation to both types of harassment. Faced with a situation of unwanted sexual attention, most participants thought the woman would perceive herself as coming closer to fitting a man's image of an ideal partner, and the woman would see herself as being seen by John as provocative, regardless of the type of victim response to the incident of harassment. This highlights the influence of myths in the perception and evaluation of events (Lonsway et al., 2008), given that myths modulated the image women had of themselves, and what was expected of them. Similar results have been reported for other types of violence against women, which underscores that attitudes to gender violence are crucial for understanding reactions and behaviours towards victims and harassers (Gracia, García, & Lila, 2009).

In relation to victim response, the results show that participants believed women who confronted their harasser would be evaluated negatively by men i.e., they would be attributed more instrumental traits than women who did not confront the harasser, regardless of the type of sexual harassment.

As for the evolution of feminine stereotyping, most democratic nations have progressively evolved into perceiving women as competent, at first sight this would appear to be a positive step towards gender equality. Notwithstanding, the data reveals

that women who took the initiative or challenged traditional gender roles were chastised for lacking the femininity that is expected of a woman (Rudman & Glick, 1999).

Most of the participants in this study believed that women who confronted their harasser would be perceived by men as impertinent in comparison to women who did not. Previous studies have reported similar results confirming the influence of traditional gender attitudes on the evaluation of victims of violence against women (Valor-Segura, Expósito, & Moya, 2008; Yamawaki, 2007). Moreover, participants indicated they would overlook and take no notice of an incident of harassment, probably because they considered the confrontation response was sufficiently explicit and clear, and they had done what was necessary to deter the harasser, particularly in response to more subtle forms of gender harassment.

Furthermore, effects of sexist ideology on perception of harassment were found. Women scoring high on acceptance of myths of sexual harassment gave less importance to incidents of harassment. Several studies have observed how myths of violence against women e.g., on sexual assault, serve to deny, trivialize, and justify patriarchal violence against women (Gerger, Kley, Bohner, & Siebler, 2007). These myths include beliefs and behaviours that blame the victim, minimize the psychological impact on victims, and justify the behaviour of the harasser (Lonsway et al., 2008). All of these myths are designed to raise harassment tolerance levels; consequently, they have negative repercussions on victims and hinder the recovery process (Campbell, Wasco, Ahrens, Sefl, & Barnes, 2001), and reduce the chances victims will report incidents of harassment.

The results have shown that there is no fully efficacious strategy for coping with sexual harassment, and that women's beliefs about the negative consequences and

reactions deter many women from confronting the harasser and/or reporting the incident (Shelton & Stewart, 2004).

Implications

The results of this study have important implications for sexual harassment prevention and/or education programs designed to help women to understand the construct of sexual harassment, and to develop strategies for detecting and coping with harassment.

This underscores the need for further research to advance our understanding of this phenomenon, and to provide accurate definitions representing real-life incidents of sexual harassment that will help victims to identify and report incidents of harassment.

Finally, studies on perceptions of harassment and victim response contribute in providing data for the design and implementation of evidence-based social policy on sexual harassment and other types of violence against women. Throughout society and from all quarters of government victims are encouraged to report offences to the police, but those who dare to do so face a barrage of obstacles with negative repercussions on their lives. The results on the influence of ideological variables highlight the importance of raising social awareness, and in developing effective tools and strategies for detecting and coping with harassment.

Limitations

The study assessed how women think men will react to women who confront sexual harassment, using a story and questionnaires. Though the literature on the

usefulness of these types of studies is extensive, they nonetheless entail certain limitations. Due to the impossibility of recreating real-life situations, the participants in this study may have to fully evaluate and react as they would in real life.

Bearing in mind the limitations of this study, the results shed some light on the understanding of how women think that men react to victims of harassment when they challenge such behaviour and in understanding some of the main obstacles hindering women from reporting harassment.

References

- Amnistía Internacional. (2011). *Datos sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el mundo* [Data about violence against women and girls in the world]. Retrieved from <http://www.es.amnesty.org/temas/mujeres/violencia-contra-las-mujeres/magnitud-cifras-y-datos/>
- Baker, D. D., Terpstra, D. E., & Larntz, K. (1990). The influence of individual characteristics and severity of harassing behaviour on reactions to sexual harassment. *Sex Roles, 23*, 305-325. <http://dx.doi.org/10.1007%2FBF00288336>
- Barreto, M. & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology, 35*, 633-642. <http://dx.doi.org/10.1002/ejsp.270>
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., & Fitzgerald, L. F. (2002). The (un) reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 87*, 230-242. <http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.230>

- Campbell, R., Wasco, S. M., Ahrens, C. E., Sefl, T., & Barnes, H. E. (2001). Preventing the “second rape”: Rape survivors’ experiences with community service providers. *Journal of Interpersonal Violence, 16*, 1239-1259. <http://dx.doi.org/10.1177/088626001016012002>
- Cortina, L. M. & Wasti, S. A. (2005). Profiles in coping: Responses to sexual harassment across persons, organizations, and cultures. *Journal of Applied Psychology, 90*, 182-192. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.90.1.182>
- Expósito, F. (1997). *Factores psicosociales en las relaciones igualitarias: Ideología y realidad en el fenómeno de la soledad*. [Psychosocial factors in egalitarian relationships: Ideology and reality in the phenomenon of loneliness]. Doctoral thesis, University of Granada, Granada, Spain). Retrieved from <http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/14491/1/2288.pdf>
- Expósito, F., Moya, M., & Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: Medición y correlatos [Ambivalent sexism: Measurement and correlates]. *Revista de Psicología Social, 13*, 159-170. doi: <http://dx.doi.org/10.1174%2F021347498760350641>
- Expósito, F. & Moya, M. (2005). Violencia de género [Violence against women]. In F. Expósito & M. Moya (Eds.), *Aplicando la psicología social* (pp. 201-227). Madrid, Spain: Pirámide.
- Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C., & Lozano, L. M. (2014). Spanish Adaptation of the Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance. *The Spanish Journal of Psychology, 17*, 1-13
- European Commission (1998). *Sexual harassment in the workplace in the European Union*. [on line]. Retrieved January 20th 2013 from: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf>

- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, *17*, 425-445. http://dx.doi.org/10.1207%2Fs15324834basps1704_2
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology*, *82*, 578-589. <http://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.82.4.578>
- Gelfand, M., Fitzgerald, L., & Drasgow, F. (1995). The structure of sexual harassment: A confirmatory analysis across cultures and settings. *Journal of Vocational Behaviour*, *47*, 164-177. <http://dx.doi.org/10.1006%2Fjvbe.1995.1033>
- Gerger, H., Kley, H., Bohner, G., & Siebler, F. (2007). The acceptance of modern myths about sexual aggression (AMMSA) scale: development and validation in German and English. *Aggressive Behavior*, *33*, 422-440.
- Gracia, E., García, F. & Lila, M. (2009). Public responses to intimate partner violence against women: The influence of perceived severity and personal responsibility. *The Spanish Journal of Psychology*, *12*, 648-656.
- Herrera, M. C., Expósito, F., & Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, *4*, 17-42.
- Instituto de la Mujer. (2009). *Violencia sexual y tráfico de seres humanos* [Sexual violence and trafficking of human beings]. Retrieved from <http://www.inmujer.es/estadisticas/consulta.do?metodo=buscar>
- Jones, T. S. & Remland, M. S. (1992). Sources of variability in perceptions of and responses to sexual harassment. *Sex Roles*, *27*, 121-142. <http://dx.doi.org/10.1007%2F00290013>

- Jost, J.T. & Kay, A.C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 498-509.
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.88.3.498>
- Kaiser, C. R. & Miller, C. T. (2004). A stress and coping perspective on confronting sexism. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 168-178.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00133.x>
- Lila, M., Gracia, E., & García, F. (2013). Ambivalent sexism, empathy and law enforcement attitudes towards partner violence against women among male police officers. *Psychology, Crime & Law*, 19, 907-919.
<http://dx.doi.org/10.1080/1068316X.2012.719619>
- Leidig, M. K. W. (1981). Violence against women: A feminist psychological analysis. In S. Cox (Ed.), *Female psychology* (2nd Ed.). New York, NY: St. Martin's.
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615.
[file://localhost/%20http://dx.doi.org/10.1007:s11199-007-9367-](http://localhost/%20http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1)
[1http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9367-1](http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9367-1)
- McHugh, M. C. & Frieze, I. H. (1997). The measurement of gender-role attitudes: A review and commentary. *Psychology of Women Quarterly*, 21, 1-16.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00097.x>
- Ménard, K.S., Hall, G.C., Phung, A.H., Ghebrial, M.F., & Martin, L. (2003). Gender Differences in Sexual Harassment and Coercion in College Students: Developmental, Individual, and Situational Determinants. *Journal of Interpersonal Violence*, 18 (10), 1222-1239.
<http://dx.doi.org/10.1177/0886260503256654>

- O'Brien, L. T. & Major, B. (2005). System-justifying beliefs and psychological well-being: the roles of group status and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *31*, 1718-1729. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167205278261>
- O'Connell, C. E. & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: the relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 299-329. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.1999.1717>
- Pina, A., Gannon, T. A., & Saunders, B. (2009). An overview of the literature on sexual harassment: Perpetrator, theory, and treatment issues. *Aggression and Violent Behavior*, *14*, 126-138. <http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.avb.2009.01.002>
- Pryor, J. B. (1995). The phenomenology of sexual harassment: Why does sexual behaviour bother people in the workplace? *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *47*, 160-168. <http://dx.doi.org/10.1037%2F%2F1061-4087.47.3.160>
- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of "girl watching." *Gender & Society*, *16*, 386-402. <http://dx.doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Rudman, L. A. W. & Glick, P. (1999). Feminized management and backlash toward agentic women: The hidden cost to women of a kinder, gender image of middle-managers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *77*, 1004-1010.
- Sakalli-Ugurlu, N., Yalçın, Z. P., & Glick, P. (2007). Ambivalent Sexism, Belief in a Just World, and Empathy as Predictors of Turkish Students' Attitudes Toward Rape Victims. *Sex Roles*, *57*, 889-895. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-007-9313-2>

- Saunders, K. A. & Senn, C. Y. (2009). Should I confront him? Men's reactions to hypothetical confrontations of peer sexual harassment. *Sex Roles, 61*, 399-415. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs11199-009-9638-0>
- Shelton, J. N. & Stewart, R. E. (2004). Confronting perpetrators of prejudice: the inhibitory effects of social cost. *Psychology of Women Quarterly, 28*, 215-223. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00138.x>
- Sutton, R. M., Douglas, K. M., Wilkin, K. J., Elder, T. J., Cole, J. M., & Stathi, S. (2008). Justice for whom, exactly? Beliefs in justice for the self and various others. *Personality and Social Psychology Bulletin, 34*, 528-541. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167207312526>
- Swim, J. K. & Hyers, L. L. (1999). Excuse me—What did you just say?! Women's public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology, 35*, 68-88. <http://dx.doi.org/10.1006%2Fjesp.1998.1370>
- Timmerman, G. & Bajema, C. (1998). Sexual harassment in European workplaces. *European Commission, (1998). Sexual harassment in the European Union.* (pp. 1-148).
- Topa, G., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology, 11*(1), 207-218.
- Valor-Segura, I., Expósito, F. & Moya, M. (2008). Atribución del comportamiento del agresor y consejo a la víctima en un caso de violencia doméstica [Attribution of the aggressor's behavior and advice to the victim in a case of domestic violence]. *Revista de Psicología Social, 23*, 171-180. <http://dx.doi.org/10.1174/021347408784135896>

Estudios empíricos

Yamawaki, N. (2007). Rape perception and the function of ambivalent sexism and gender-role traditionality. *Journal of Interpersonal Violence, 22*, 406-423.

Los resultados de ambos estudios (7 y 8 en la secuencia de estudios incluidos en la tesis) mostraron que, una conducta de acoso de género se percibía en menor medida como acoso sexual frente a la conducta de atención sexual no deseada, es decir, las conductas más explícitas se perciben en mayor medida como acoso sexual frente a las más sutiles. Por otro lado, cuando la víctima se enfrentaba al acosador, los hombres la evaluaban de forma más negativa y las mujeres creen que esto así ocurriría.

En los estudios anteriores, se ha tratado de poner a prueba uno de los principales obstáculos que existen en la percepción social del acoso sexual: la influencia de los mitos acerca de que en el fondo a las mujeres les gusta este tipo de comportamientos de acoso. Para ello, se diseñaron los dos estudios dirigidos a mostrar la realidad de la situación. Como se ha puesto de manifiesto, la aceptación de los participantes de los mitos hacia el acoso sexual tiene un efecto en la valoración que hacen de la situación descrita. Así, se ha observado que cuanta más aceptación de los mitos sostenían los participantes, en menor medida consideran que la víctima encajaría en el ideal de compañera (esto ocurría en la muestra de hombres), y en menor medida daban importancia a lo sucedido (esto ocurría en la muestra de mujeres).

En los siguientes estudios, nos vamos a centrar en otro de los obstáculos que existen en la percepción social del acoso sexual, la relación que existe entre el acosador y la víctima. Tradicionalmente, en el imaginario colectivo se tiende a pensar que la conducta de acoso siempre procede de un hombre con un estatus superior al de la víctima, acorde con uno de los mitos que rodean a una situación de acoso sexual. Sin embargo, la literatura señala que también pueden darse situaciones de acoso entre iguales, o desde una posición de poder inferior hacia una superior. Por esta razón, en los siguientes tres estudios nos interesaba seguir indagando posibles factores que pueden influir en la percepción del acoso sexual. Concretamente, pretendíamos analizar si había

diferencias en la percepción del acoso dependiendo del estatus tanto del acosador como de la víctima (Superior vs. Igualitario). Del mismo modo, queríamos confirmar los resultados encontrados en los anteriores estudios con respecto al tipo de acoso sexual, así como en la respuesta que la mujer víctima dé a esa situación, pues consideramos que una de las consecuencias de una correcta percepción de una situación de acoso sexual como tal, influirá en la respuesta que dé la víctima.

Una cuestión de poder? Influencia del estatus sobre la percepción social de acoso sexual

Resumen

A través de 3 estudios se analizaron algunos de los factores que pueden influir en la percepción del acoso. El primer estudio se centró en estudiar la influencia del tipo de acoso (Acoso de género vs. Atención sexual no deseada) mediante el uso de escenarios donde un hombre (Profesor vs. Estudiante), realizaba un comportamiento sexualmente acosador hacia una estudiante. El segundo estudio se centró en estudiar la influencia del estatus del acosador y víctima (Superior vs. Igualitario) en la percepción del acoso de género, así como la influencia de la ideología (sexismo y mitos hacia el acoso) en dicha percepción. Con el tercer estudio, se analizó la influencia de la respuesta de una víctima (Confronta vs. No confronta), jefa o compañera del acosador, sobre la percepción del acoso de género, percepción de amenaza y valoración de la víctima. Los principales resultados muestran que la conducta descrita fue percibida como acoso sexual en mayor medida cuando el estatus del acosador era superior al de la víctima, la conducta era atención sexual no deseada, y los participantes puntuaban bajo en SH. De los resultados de este trabajo se puede resaltar la importancia de las creencias, ideas preconcebidas y mitos acerca del acoso sexual, las cuales originan, perpetúan y justifican las situaciones de acoso.

Palabras clave. Percepción de Acoso sexual, Estatus, Sexismo, Mitos, Confrontación.

El acoso sexual se ha convertido en un tema de gran importancia en la sociedad, concretamente en el ámbito organizacional, desde que la mujer se incorporó al contexto laboral (Cunningham y Benavides-Espinoza, 2008). No obstante, constituye uno de los problemas sociales menos conocidos e informados en la actualidad (Temkin y Krahé, 2008). Así por ejemplo, se ha encontrado que las formas más sutiles de acoso son las menos informadas por la mujer, a pesar de ser las más frecuentes (50% de los casos informados) (Hibino, Ogino, y Inagaki, 2006).

La invisibilización que existe en torno al acoso sexual puede estar relacionada con factores tales como la falta de consenso respecto a su definición, la clasificación de las conductas en diferentes tipologías de acoso, así como otras variables referidas a la relación entre acosador y acosada, la respuesta de la víctima ante el acoso, o las actitudes o creencias que la población mantiene respecto a tales comportamientos (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2010).

Pese a las distintas aproximaciones que definen el acoso sexual (Berdahl, 2007; Bowling y Beehr, 2006), la que más consenso ha logrado es la que lo concibe como una forma de discriminación sexual que incluye *avances sexuales no deseados, requerimientos para favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual....* Además, esta conducta, *explícita o implícitamente afecta el trabajo del individuo, interfiere excesivamente con el desarrollo laboral del individuo, o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo* (Equal Employment Opportunity Commission, 2008).

Siguiendo las definiciones de Expósito y Moya (2005), existen tres tipos de acoso sexual: acoso de género, atención sexual no deseada y coerción sexual. El acoso de género (comportamientos hostiles, ofensivos y degradantes para la mujer) es una forma más sutil de acoso sexual y tiene como fin, mostrarles a las mujeres que no son

bienvenidas en ciertos lugares. La atención sexual no deseada (pedir citas reiteradas, escribir cartas, llamadas, tocamientos, proposiciones sexuales que no son bien recibidas ni han sido buscadas) es una forma más evidente de acoso sexual. La coerción sexual (también llamado *quid pro quo* o chantaje sexual) es la forma más explícita y reconocible de acoso sexual. Se trata de un tipo de acoso en el que el acosador realiza peticiones de favores sexuales a la víctima a cambio de beneficios o amenazas relacionados con el trabajo (ascenso, despido).

Influencia del estatus

Según la Teoría Organizacional de Gruber (1992), el acoso sexual puede ser explicado por una variedad de factores relacionados con la organización tales como el poder y las desigualdades de estatus dentro de la empresa. A pesar de que el acoso ha estado estrechamente unido a poseer una posición de poder, diferentes estudios han mostrado que esta realidad es más compleja, pues se ha constatado que el acoso puede darse también entre iguales (Lonsway, Paynich, y Hall, 2013), o desde quienes ocupan una posición de menor poder hacia quienes tienen más poder (Freeman, 2011). Parece por tanto que, independientemente del estatus organizacional que ocupan las mujeres, su género es el principal motivo por el que son acosadas por los hombres (Samuels, 2003). En línea con este argumento, dada la cada vez mayor proporción de mujeres en puestos de poder y liderando grupos de trabajo en dominios tradicionalmente masculinos, el hombre subordinado podría sentirse amenazado por esta situación y reaccionar acosando a las mujeres (acoso contrapoder) como una forma de reestablecer el poder que siente perdido o amenazado (Berdahl, 2007). A pesar de que el acoso contrapoder está aflorando cada vez con mayor incidencia (Powell, 2011), numerosos estudios

señalan que éste es percibido como menos serio y menos indicativo de acoso que el acoso tradicional, esto es, cuando el acoso procede de un superior (Saunders y Senn, 2009). En este sentido, la literatura sugiere que es más probable que se perciba una conducta como acoso sexual si el acosador tiene un estatus superior al de la víctima (Charmaraman, Jones, Stein, y Espelage, 2013).

Estrategias de afrontamiento

El acoso sexual es un problema social que puede suscitar diversas y diferentes reacciones por parte tanto del acosador, como de la víctima, y del perceptor social. En este sentido, cobra capital importancia la respuesta que den las mujeres que sufren situaciones de acoso para tratar de poner freno a las conductas negativas de las que son víctimas.

Generalmente, la investigación muestra que las mujeres víctimas de acoso sexual suelen optar como principal estrategia de respuesta, por evitar al acosador o incluso negar que el acoso haya ocurrido (Butler y Chung-Yan, 2011). Y es que pese a la existencia de otras posibles estrategias de respuesta contra el acoso, las mujeres que optaron por poner una denuncia tienen mayor probabilidad de ser despedidas, trasladadas o de incluso de renunciar al trabajo que las que no lo hicieron (Hesson-McInnis y Fitzgerald, 1997), además de sufrir mayores niveles de angustia y baja satisfacción laboral (Bergman, Langhout, Palmieri, Cortina, y Fitzgerald, 2002). En esta misma línea, Herrera, Herrera, y Expósito (2014) encontraron que cuando la víctima de acoso se enfrentaba o revelaba ante la conducta acosadora, recibía una evaluación más negativa (tanto a nivel personal como laboralmente) por parte del hombre que tenía que ponerse en el lugar del acosador.

Mitos y actitudes sexistas

Comunes a todos los tipos de violencia contra las mujeres, incluido el acoso sexual, son los mitos que envuelven dichos comportamientos y tratan de darle explicación (Leidig, 1981). La mitología del acoso sexual se refiere a las *“actitudes y creencias que son generalmente falsas pero amplia y persistentemente mantenidas, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual del hombre hacia la mujer”* (Lonsway, Cortina, y Magley, 2008, p. 600). Estos mitos pueden influir sobre el perceptor social haciendo que le atribuya a la víctima la responsabilidad de lo sucedido, creyendo que ella lo “deseaba” o “disfrutó” con lo sucedido, o que el acosador “no tenía intención” de hacerle daño (Lonsway et al., 2008).

Además, las actitudes sexistas también parecen predecir la existencia de tales mitos (Wiener, Reiter-Palmon, Winter, Richter, Humke, y Maeder, 2010). Así, los altos niveles de sexismo hostil (vs. Niveles bajos) están relacionados con una menor percepción de determinadas situaciones de acoso sexual como tales (Wiener y Hurt, 2000). A su vez, Sakalli-Uğurlu, Salman, y Turgut (2010) encontraron que el sexismo hostil de hombres y mujeres predecía actitudes de tolerancia hacia el acoso sexual, atribuyendo la ocurrencia del acoso a la provocación de la mujer.

El presente trabajo investiga algunos de los factores que pueden influir en la percepción social del acoso sexual. Concretamente, a través de tres estudios se analizará la posible influencia del tipo de acoso, el estatus del acosador vs. el de la víctima, así como la respuesta de la víctima, en el proceso de percepción social del acoso sexual.

Estudios empíricos

Estudio 1 (Estudio 9 de la secuencia presentada en la tesis)

El propósito de este primer estudio es comprobar si el tipo de acoso sexual (Acoso de género vs. Atención sexual no deseada) y el estatus del acosador en relación a la víctima (Superior vs. Igualitario) influyen en la percepción social de una situación de acoso sexual como tal.

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se percibirá en mayor medida como acoso sexual, un comportamiento relativo a atención sexual no deseada que un comportamiento relativo a acoso de género.

Hipótesis 2. Se percibirá la situación como acoso sexual en mayor medida cuando el estatus del acosador sea superior (vs. Igualitario) al de la víctima.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 309 estudiantes de la Universidad de Granada (35.9% hombres, 63.1% mujeres), de diferentes titulaciones y con edades comprendidas entre los 18 y los 53 años, con una media de edad de 22.42 años ($DT=4.426$).

Procedimiento y diseño

La muestra fue obtenida a través de un muestreo incidental, en distintas aulas de la Universidad de Granada. Tras firmar un consentimiento informado, los participantes

Estudios empíricos

contestaron un cuestionario de aproximadamente unos 20 minutos de duración en su horario de clase, de manera voluntaria. Aquellos que accedieron a responder el cuestionario recibieron una puntuación extra en la nota final de la asignatura a modo de compensación. Las instrucciones, tanto verbales como escritas, garantizaban el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas.

Se planteó un diseño entre-sujetos 2 x 2 con las siguientes condiciones experimentales:

VI1: Tipo de acoso (Acoso de género vs. Atención sexual no deseada).

VI2: Estatus del acosador en relación a la víctima (Superior vs. Igualitario).

Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales hasta completar el total de la muestra (Acoso de género-Estatus superior: 82, Acoso de género-Estatus igualitario: 76, Atención sexual-Estatus superior: 70, Atención sexual-Estatus igualitario: 81). Además, recibieron retroalimentación del estudio una vez concluyeron, si así lo deseaban.

Instrumentos

Para lograr un mayor realismo experimental, se recreó un escenario ficticio en el que un hombre (Profesor vs. Estudiante) realizaba hacia una estudiante un comportamiento sexualmente acosador (Acoso de género vs. Atención sexual no deseada).

A continuación, se presentó la medida de *Percepción de acoso sexual*, a través del ítem: ¿Considera que la conducta de Pedro hacia Mercedes constituye un comportamiento de acoso sexual?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (En absoluto) hasta 7 (Totalmente).

Resultados y Discusión

Tipo de acoso y estatus del acosador como predictores de la percepción de acoso sexual

Para someter a prueba los objetivos del estudio, se realizó un análisis de regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso las variables independientes tipo de acoso: Acoso de género (valor 0) vs. Atención sexual no deseada (valor 1); y estatus del acosador en relación a la víctima: Superior (valor 0) vs. Igualitario (valor 1), y en el segundo paso la interacción de segundo orden; y como variable criterio, el ítem de percepción de acoso sexual. Los resultados se recogen en la tabla 1.

Tabla 1. *Tipo de acoso y Estatus del acosador como predictores de la percepción de Acoso Sexual*

<i>V. Criterio</i>	Percepción Acoso				
	<i>beta</i>	<i>t</i>	<i>p</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2
Predictor					
<i>PASO 1</i>				.258	.263
VI1	.475	9.65	.001		
VI2	-.221	-4.48	.001		
<i>PASO 2</i>				.282	.026
VI1 x VI2	-.162	-3.35	.001		

Los resultados mostraron que la conducta de atención sexual no deseada es percibida por los participantes como acoso sexual en mayor medida que la situación de acoso de género ($\beta = .47, p < .001$) (Hipótesis 1). Los participantes perciben la situación como acoso sexual en mayor medida cuando el estatus del acosador es superior al de la víctima ($\beta = -.22, p < .001$) (Hipótesis 2). Además, se obtuvo una interacción significativa Tipo de acoso x Estatus del acosador ($\beta = -.16, p = .001$). De tal manera que cuando se describe una conducta de acoso de género, no se encontraron diferencias

en función del estatus del acosador ($\beta = -.06$, *ns*). Sin embargo, cuando se presenta una conducta de atención sexual no deseada, ésta se percibe como acoso sexual en mayor medida cuando el estatus del acosador es superior al de la víctima ($\beta = -.42$, $p = .001$) (Hipótesis 1 y 2).

Los resultados encontrados en este estudio van en la línea de la literatura existente, en el sentido de que se percibe en mayor medida una situación de acoso si ésta es explícita, y sobre todo si procede de un superior. De alguna manera, los hallazgos apuntan a la posible existencia de mitos o creencias generalizadas sobre qué entiende la sociedad por una conducta de acoso, y que estarían desempeñando un importante papel en la valoración que se hace de los hechos.

Dado que el acoso de género resulta más difícil de percibir que otras conductas de acoso más explícitas como la atención sexual no deseada, y dado que el estatus parece ser una variable importante en la percepción de acoso, en el siguiente estudio se pretende explorar la influencia de determinadas variables en la percepción de dicho tipo de acoso, concretamente, la influencia del estatus del acosador y de la víctima, así como la influencia de la ideología del perceptor social.

Estudio 2 (Estudio 10 en la secuencia de estudios de la tesis)

El propósito de este estudio es comprobar si el estatus del acosador en relación a la víctima (Estatus superior vs. Estatus igualitario) y el de una víctima de acoso en relación al acosador (Estatus superior vs. Estatus igualitario) influyen en la percepción social de una situación de acoso sexual, concretamente una conducta de acoso de género.

Asimismo, se pretende analizar la posible influencia de variables ideológicas (Sexismo ambivalente y Aceptación de mitos hacia el acoso) del perceptor social en dicho proceso.

Mediante una metodología de escenarios se describe una situación de acoso de género entre trabajadores de una empresa en este caso. En el anterior estudio se usó un escenario académico que resultaría más cercano y creíble para la muestra de estudiantes que constituyeron la muestra. El cambio de escenario en este segundo estudio se debe a que muchos de los mitos que se esconden tras una situación de acoso y que se han encontrado en el anterior estudio, se enmarcan en un contexto laboral. Además, la mayoría de las personas considera que este tipo de conductas se dan en el trabajo, y de hecho así queda recogido en la legislación vigente. Asimismo, se optó por describir una situación de acoso de género, al ser la que pasa más desapercibida, a pesar de su alta prevalencia como indican las cifras (Hibino et al., 2006). Recientes investigaciones resaltan la importancia del acoso de género en las organizaciones y otros contextos sociales (Galdi, Maass, y Cadinu, 2014; Leskinen y Cortina, 2014), pues se trata de un tipo de acoso más sutil y normalizado que se estudia en menor medida que el acoso sexual tradicional, con las consecuencias que a nivel personal y organizacional tiene.

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Se percibirá en mayor medida la situación como acoso sexual cuando el estatus del acosador sea superior al de la víctima (vs. Igualitario) (acoso tradicional).

Hipótesis 2. Cuando se presenta una situación de acoso en la que la víctima tiene un estatus superior al del acosador (vs. Igualitario) (acoso contrapoder), será percibida en menor medida como acoso sexual.

Estudios empíricos

Hipótesis 3. Cuantas más actitudes sexistas y aceptación de los mitos hacia el acoso alberguen los participantes, menos probable es que perciban la situación como acoso sexual, independientemente de la situación de acoso descrita.

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 193 estudiantes de la Universidad de Granada (19.7 % hombres, 80.3 % mujeres), de diferentes titulaciones, con edades comprendidas entre los 18 y los 50 años, con una media de edad de 21.38 años ($DT=3.94$).

Procedimiento y diseño

El procedimiento fue el mismo que el usado en el estudio 1. Se planteó un diseño entre-sujetos 2 x 2 con las siguientes condiciones experimentales:

VI1: Estatus del acosador en relación a la víctima (Superior vs. Igualitario).

VI2: Estatus de la víctima en relación al acosador (Superior vs. Igualitario).

Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales hasta completar el total de la muestra (Hombre estatus superior al de la mujer: 50, Hombre y mujer de estatus igualitario (jefes): 48, Hombre estatus inferior al de la mujer: 46, Hombre y mujer de estatus igualitario (trabajadores): 51).

Instrumentos

Para darle mayor realismo experimental, a través de un cuestionario se recreó un escenario ficticio en el que David (Estatus superior al de la víctima vs. Estatus igualitario), realizaba hacia Cristina (Estatus superior al del acosador vs. Estatus igualitario), un comportamiento de acoso de género en un contexto laboral.

A continuación, se presentaron las siguientes medidas:

- *Percepción de acoso sexual* (mismo ítem que el usado en el estudio 1).
- *Inventario de Sexismo Ambivalente*(ASI) (Expósito, Moya, y Glick, 1998). Esta escala consta de 22 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos (desde 0 -totalmente en desacuerdo- hasta 5 -totalmente de acuerdo). Puntuaciones elevadas revelan actitudes más sexistas. La mitad de los ítems están relacionados con el sexismo hostil (HS) (las mujeres se ofenden muy fácilmente, las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo,...) y la otra mitad con el benévolo (BS) (muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen, el hombre está incompleto sin la mujer,...). El coeficiente α obtenido en esta muestra para el total de la escala fue de .91; de .90 en la subescala de sexismo hostil y de .85 en la subescala de sexismo benévolo.
- *Escala Illinois de Aceptación del Mito del Acoso Sexual*(ISHMA) (Expósito, Herrera, Valor-Segura, Herrera, y Lozano, 2014). Consta de 20 ítems con un formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos (1=Fuertemente en desacuerdo, 7= Fuertemente de acuerdo). Puntuaciones elevadas revelan una mayor aceptación de los mitos del acoso sexual. El coeficiente α obtenido con los participantes en este estudio para la escala fue de .88.

Resultados y Discusión

Estatus del acosador, estatus de la víctima y variables ideológicas como predictores de la percepción de acoso sexual

Para someter a prueba los objetivos del estudio, se realizó un análisis de regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso las variables independientes estatus del acosador en relación a la víctima: Superior (valor 0) vs. Igualitario (valor 1); y estatus de la víctima en relación al acosador: Superior (valor 0) vs. Igualitario (valor 1), así como las variables de tipo ideológico (Sexismo ambivalente, Hostil y Benévolo, y Aceptación de Mitos del Acoso), y en el segundo paso las interacciones de segundo orden; y como variable criterio, el ítem de percepción de acoso sexual. Los resultados se recogen en la tabla 2.

Tabla 2. *Estatus del acosador, Estatus de la víctima, y Variables Ideológicas como predictores de la percepción de Acoso Sexual*

V. Criterio	Percepción Acoso					
	Predictor	beta	t	p	R ²	ΔR2
<i>PASO 1</i>						
					.102	.126
	V11	-.22	-3.22	.001		
	V12	.031	.45	.647		
	SH	-.12	-1.30	.193		
	SB	.088	1.05	.293		
	ISHMA	.28	3.21	.002		
<i>PASO 2</i>						
					.100	.030
	V11 x V12	-.03	-.47	.637		
	V11 x SH	.18	1.73	.085		
	V11 x SB	.029	.33	.738		
	V11 x ISHMA	-.17	-1.9	.056		
	V12 x SH	.014	.14	.889		
	V12 x SB	-.051	-.58	.559		
	V12 x ISHMA	.041	.45	.650		

Nota. SH: Sexismo Hostil, SB: Sexismo Benévolo, ISHMA: Aceptación de Mitos del Acoso Sexual.

Estudios empíricos

Los datos indican que cuando el acosador presenta un estatus superior al de la víctima (acoso tradicional), los participantes perciben en mayor medida la situación como acoso sexual ($\beta = -.22, p = .001$) (Hipótesis 1).

Este resultado pone de manifiesto el importante papel que parecen jugar los mitos en la percepción y valoración de comportamientos relacionados con el acoso sexual, pues sólo se percibe como tal cuando éste se procede de una persona con un estatus superior al de la víctima.

Análisis descriptivos y correlaciones entre las medidas de acoso sexual

Con el objetivo de obtener las puntuaciones de los participantes en las diferentes medidas del estudio, se realizó un análisis descriptivo así como un análisis correlacional. Los resultados se muestran en la tabla 3.

Según se puede observar, la percepción de acoso correlaciona negativamente con la Aceptación de los Mitos del Acoso Sexual (ISHMA) ($r = -.26, p < .01$) (Hipótesis 3). El ISHMA correlaciona positivamente con el Sexismo Hostil (SH) ($r = .39, p < .01$) y el Sexismo Benévolo (SB). Finalmente, el SH correlaciona positivamente con el SB ($r = .58, p < .01$).

Tabla 3. *Puntuaciones medias (y desviaciones típicas). Correlaciones entre variables*

Medidas	Total (DT)	2	3	4
1. Percepción de Acoso	4.38 (1.79)	-.26**	-.11	-.13
2. ISHMA	2.26 (.81)	-	.62**	.39**
3. SH	1.49 (.99)		-	.58**
4. SB	1.40 (.92)			-

Nota. ISHMA: Escala Illinois de Aceptación de Mitos del Acoso Sexual; SH: Sexismo Hostil; SB: Sexismo Benévolo. * $p < .05$, ** $p < .01$.

El papel mediador del ISHMA

Para tratar de afianzar el papel que los mitos ejercen en la percepción de acoso, se realizó un análisis de mediación utilizando la escala de mitos hacia el acoso (ISHMA) como variable mediadora entre el sexismo benévolo y la percepción de acoso. Se utilizó el sexismo benévolo, debido a que se trata de actitudes sexistas más sutiles y coincidentes en parte con las creencias generalizadas recogidas en los mitos hacia el acoso sexual, y además porque ambas medidas ideológicas obtuvieron una alta correlación.

Tal y como se aprecia en la figura 1, los resultados indican que la variable sexismo benévolo tiene una relación significativa y positiva con la aceptación de los mitos hacia el acoso ($\beta = .39, p < .001$), de modo que los participantes que puntúan alto en sexismo benévolo, puntúan también alto en la aceptación de mitos hacia el acoso. Igualmente, mediante un análisis de regresión independiente, se observó una relación significativa y positiva entre la aceptación de los mitos hacia el acoso y la percepción de acoso ($\beta = .26, p < .001$) y entre el sexismo benévolo y la percepción de acoso ($\beta = .13, p < .05$). Además, en el paso tres de la regresión, se observa que el sexismo benévolo

pierde totalmente su efecto sobre la percepción de acoso cuando se introduce la variable aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($\beta = .04, p = .55$). Para examinar si la reducción del efecto del sexismo benévolo sobre la variable dependiente era significativa, se realizó el test de Sobel (Sobel, 1982). Esta prueba puso de manifiesto que el efecto del sexismo benévolo sobre la percepción de acoso estaba completamente mediado por la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($Z = 2.81, p < .01$).

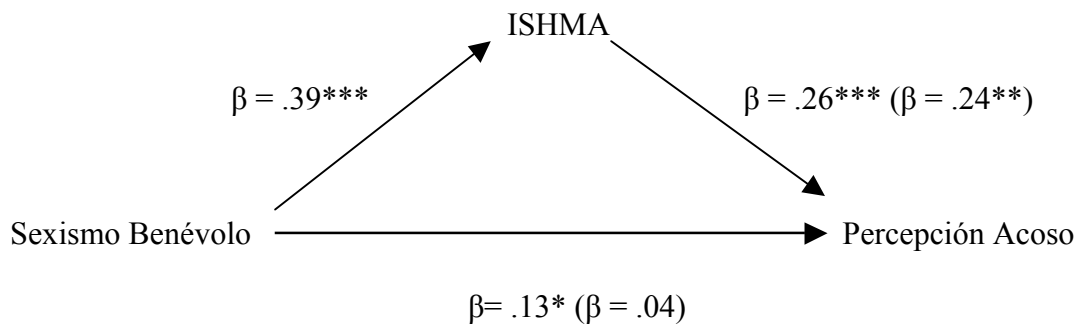


Figura 1. El papel mediador de la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual en el sexismo benévolo y la percepción de acoso

Los resultados del estudio 2 apuntan a la posibilidad de que la situación en la que se describe a una víctima con un estatus organizacional superior al del acosador no resulte creíble. ¿Cómo la jefa de una empresa podría recibir tales comportamientos por parte de un subordinado?, esto es algo que puede resultar difícil de imaginar. Además, en caso de darse este tipo de situaciones, se esperaría que la acosada respondiera al acosador imponiendo su autoridad, al fin y al cabo es la jefa y podría tener los recursos para ello. Para despejar estas incógnitas se diseña el estudio 3 que se centra en el estatus de la víctima en relación al acosador (Superior vs. Igualitario) en una situación de acoso de género. A su vez, sería interesante explorar la influencia de la respuesta que de la víctima ante la situación de acoso (Confronta vs. No confronta) en la percepción de

dicha situación, así como en la percepción de amenaza y la valoración percibida de la víctima por parte del acosador, todas ellas creencias que quedan recogidas en los mitos hacia el acoso sexual.

Estudio 3 (Estudio 11 en la secuencia de estudios de la tesis)

El propósito de este estudio es comprobar si el estatus de la víctima en relación al acosador (Estatus superior vs. Estatus igualitario) y su respuesta ante el acoso (Confronta vs. No confronta) influyen en la percepción social de una situación de acoso de género.

Asimismo, se pretende analizar la posible influencia de variables ideológicas (Sexismo ambivalente y Aceptación de mitos hacia el acoso) en la percepción social del acoso sexual.

Además de analizar la percepción de acoso sexual, en este estudio se han incluido medidas de percepción de amenaza y valoración de la víctima por parte del acosador. En anteriores investigaciones, se ha demostrado que cuando la víctima se salía del rol asignado según su género respondiendo ante el acoso, esta era peor valorada por el hombre que debía ponerse en lugar del acosador (Herrera et al., 2014). Además, el acosador puede sentirse amenazado por la víctima tanto si esta se enfrenta a él como si ésta posee un estatus organizacional superior al suyo pues perdería su posición de superioridad (Berdhal, 2007). De esta forma, el hombre reaccionaría acosando o valorando negativamente a la mujer con el fin de restablecer el poder perdido o amenazado.

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1. Cuando el estatus de la víctima sea superior al del acosador (vs. Igualitario) (acoso contrapoder), la situación será percibida como acoso sexual en menor medida (se percibe más como acoso el tradicional que el acoso contrapoder).

Además en esta situación, se percibirá que el acosador se sentirá amenazado por la víctima (Hipótesis 1a), y que por lo tanto la valorará más negativamente (Hipótesis 1b).

Hipótesis 2. Cuando la víctima se enfrente al acosador (vs. Cuando no lo haga), se percibirá la situación como acoso sexual en mayor medida.

Además, en esta situación se espera que el acosador se sentirá amenazado por la víctima (Hipótesis 2a), y que ésta será peor valorada por el acosador (Hipótesis 2b).

Hipótesis 3. Cuantas más actitudes sexistas y aceptación de los mitos hacia el acoso alberguen los participantes en menor medida percibirán la situación descrita como acoso sexual.

Además, en esta situación se percibirá en mayor medida que el acosador se sentirá amenazado por la víctima (Hipótesis 3a), y que la valorará negativamente (Hipótesis 3b).

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 304 estudiantes de la Universidad de Granada de diferentes titulaciones, el 29.3% hombres, el 70.7% mujeres. Las edades estaban comprendidas entre los 18 y los 56 años, con una media de edad de 22.59 años ($DT = 6.203$).

Procedimiento y diseño

El procedimiento fue el mismo que el usado en el estudio 1 y 2.

Se planteó un diseño entre-sujetos 2 x 2 con las siguientes condiciones experimentales:

VI1: Estatus de la víctima en relación al acosador (Superior vs. Igualitario).

VI2: Respuesta de la víctima (Confronta vs. No confronta).

Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales hasta completar el total de la muestra (Estatus igualitario-confronta: 78, Estatus igualitario-no confronta: 81, Estatus superior-confronta: 74, Estatus superior-no confronta: 71).

Instrumentos

Siguiendo con la metodología anteriormente descrita, se recreó un escenario ficticio en el que un trabajador, Juan, realizaba hacia Ana (Estatus superior al del acosador vs. Estatus igualitario), un comportamiento de acoso de género en un contexto laboral. Tras dicha conducta, Ana respondía a la situación (Confrontación vs. No confrontación).

A continuación, se presentaron las siguientes medidas:

- *Percepción de acoso sexual* (mismo ítem que el usado en los estudios 1 y 2).
- *Percepción de amenaza*: a través del ítem ¿En qué medida cree que Juan se siente amenazado por Ana?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (Nada en absoluto), hasta 7 (Totalmente).

Estudios empíricos

- *Valoración de la víctima*: Tres ítems evalúan la valoración de la víctima por parte del acosador: ¿En qué medida considera que Juan valora a Ana por su capacidad laboral?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No la valora en absoluto), hasta 7 (La valora totalmente), ¿En qué medida cree que Ana encaja en el ideal de compañera de Juan?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No encaja en absoluto), hasta 7 (Encaja totalmente), y ¿En qué medida cree que Juan valora a Ana de manera positiva?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No la valora en absoluto de manera positiva), hasta 7 (La valora totalmente de manera positiva). El coeficiente de fiabilidad es de .75.
- *Inventario de Sexismo Ambivalente*(ASI) (Expósito et al., 1998). El coeficiente α obtenido para el total de la escala fue de .94; de .92 en la subescala de sexismo hostil y de .90 en la subescala de sexismo benévolo.
- *Escala Illinois de Aceptación del Mito hacia el Acoso Sexual* (ISHMA) (Expósito et al., 2014). El coeficiente α obtenido fue de .91.

Resultados y Discusión

Estatus de la víctima, respuesta de la víctima, y variables ideológicas como predictores de la percepción de acoso sexual, percepción de amenaza y valoración de la mujer

Para someter a prueba los objetivos del estudio, se realizaron varios análisis de regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso las variables independientes estatus de la víctima en relación al acosador: Superior (valor 0) vs. Igualitario (valor 1); y respuesta de la víctima: Confronta (valor 0) vs. No confronta (valor 1), así como las variables de tipo ideológico (Sexismo ambivalente, Hostil y Benévolo, y Aceptación de

Mitos del Acoso), y en el segundo paso las interacciones de segundo orden. Como variable criterio, el ítem de percepción de acoso sexual, la percepción de amenaza y la valoración de la mujer, respectivamente en cada uno de los análisis. Los resultados se recogen en la tabla 4.

Tabla 4. *Estatus de la víctima, Respuesta de la víctima, y Variables Ideológicas como predictores de la percepción de Acoso Sexual, percepción de Amenaza y Valoración de la mujer*

V. Criterio	Percepción Acoso					Percepción Amenaza					Valoración Mujer				
	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2
<i>PASO 1</i>				.079	.095				.093	.108				.032	.048
VI1	.082	1.46	.143			.10	1.82	.068			.099	1.74	.082		
VI2	.053	.95	.342			-.28	-5.16	.001			.005	.081	.936		
SH	-.25	-2.64	.009			.12	1.39	.165			-.12	-1.28	.199		
SB	.088	1.20	.231			.019	.26	.789			-.011	-.14	.887		
ISHMA	-.10	-1.22	.223			.002	.019	.985			.281	3.23	.001		
<i>PASO 2</i>				.087	.029				.091	.019				.044	.033
VI1 x VI2	-.036	-.63	.524			-.04	-.86	.389			-.013	-.22	.823		
VI1 x SH	.092	.97	.328			-.073	-.78	.434			-.162	-1.68	.094		
VI1 x SB	.016	.21	.831			.139	1.89	.059			.067	.88	.376		
VI1 x ISHMA	-.15	-1.78	.076			.020	.23	.813			.14	1.68	.093		
VI2 x SH	.063	1.13	.259			.065	1.16	.244			-.142	-2.50	.013		
VI2 x SB	-.13	-2.07	.039			-.034	-.51	.605			.014	.21	.831		
VI2 x ISHMA	.020	.30	.762			.032	.48	.631			-.028	-.40	.683		

Nota. SH: Sexismo Hostil, SB: Sexismo Benévolo, ISHMA: Aceptación de Mitos del Acoso Sexual.

Percepción de acoso sexual

Los resultados arrojados por los diferentes análisis indican que los participantes que puntuaban alto en Sexismo Hostil (SH) percibían la situación como una situación de acoso en menor medida que aquellos que puntuaban bajo en SH (Hipótesis 3). Además, se encontró una interacción significativa Respuesta de la víctima x Sexismo Benévolo (SB) en la percepción de acoso ($\beta = -.13, p = .039$), que indica que cuando la víctima se enfrenta a la situación de acoso, unos altos niveles de SB predicen una mayor percepción de acoso ($\beta = .21, p = .043$) (Hipótesis 2). Sin embargo, cuando la víctima

no confronta no hay diferencias significativas dependiendo del nivel de SB de los participantes ($\beta = -.035, ns$).

Percepción de amenaza y valoración de la víctima

Cuando la víctima se enfrentaba al acosador, los participantes consideraban que éste se sentiría amenazado en mayor medida ($\beta = -.28, p = .001$) que cuando no se enfrentaba (Hipótesis 2a).

Así mismo se encontró una interacción Respuesta de la víctima x SH ($\beta = -.14, p = .013$), de manera que cuando la víctima confronta, no hay diferencias dependiendo del nivel de SH ($\beta = .074, ns$) en la valoración de la víctima. Sin embargo, cuando la víctima no se enfrenta a la situación, cuanto más sexistas hostiles son los participantes (Hipótesis 3b) en menor medida consideran que la víctima será bien valorada por el acosador a ($\beta = -.31, p = .022$).

Análisis descriptivos y correlaciones entre las medidas de acoso sexual

Con el objetivo de obtener las puntuaciones de los participantes en las diferentes medidas del estudio, se realizó un análisis descriptivo así como un análisis correlacional. Los resultados se muestran en la tabla 5.

Según se puede observar, la medida de percepción de acoso correlaciona negativamente con la percepción de valoración de la mujer por parte del acosador ($r = -.20, p < .01$), la Aceptación de los Mitos del Acoso Sexual (ISHMA) ($r = -.25, p < .01$), Sexismo Hostil (SH) ($r = -.27, p < .01$) y Sexismo Benévolo (SB) ($r = -.13, p < .05$), cumpliéndose la hipótesis 3. La percepción de amenaza correlaciona positivamente con

el SH ($r = .12, p < .05$) (Hipótesis 3). La percepción de valoración de la mujer correlaciona positivamente con los mitos hacia el acoso (ISHMA) ($r = .17, p < .01$) (Hipótesis 3). Y estos además correlacionan positivamente con el sexismo hostil (SH) ($r = .75, p < .01$) y el sexismo benévolo (SB) ($r = .53, p < .01$). Y finalmente el SH correlaciona positivamente con el SB ($r = .65, p < .01$).

Tabla 5. Puntuaciones medias (y desviaciones típicas). Correlaciones entre variables

Medidas	Total (DT)	2	3	4	5	6
1. Percepción de Acoso	3.84 (1.78)	-.034	-.20**	-.25**	-.27**	-.13*
2. Percepción de Amenaza	2.11 (1.50)	-	.039	.108	.12*	.065
3. Valoración de la mujer	2.61 (1.15)		-	.17**	.109	.086
4. ISHMA	2.36 (1.93)			-	.75**	.53**
5. SH	1.59 (1.16)				-	.65**
6. SB	1.59 (1.08)					-

Nota. ISHMA: Escala Illinois de Aceptación de Mitos del Acoso Sexual; SH: Sexismo Hostil; SB: Sexismo Benévolo. * $p < .05$, ** $p < .01$.

El papel mediador del ISHMA

Para tratar de afianzar el resultado que muestra el papel de los mitos sobre la percepción de acoso, se realizó un análisis de mediación utilizando la puntuación en los mitos hacia el acoso sexual (ISHMA) como variable mediadora entre el Sexismo Benévolo y la percepción de acoso. Se quería profundizar en el sexismo benévolo, debido a que suelen ser actitudes más sutiles y coincidentes en parte con las creencias generalizadas recogidas en los mitos hacia el acoso sexual, y además porque ambas medidas ideológicas obtuvieron una alta correlación.

Tal y como se aprecia en la figura 2, los resultados indican que la variable sexismo benévolo tiene una relación significativa y positiva con la aceptación de los mitos hacia el acoso ($\beta = .53, p < .001$), de modo que los participantes que puntúan alto

en sexismo benévolo, puntúan también alto en la aceptación de mitos hacia el acoso. Igualmente, mediante un análisis de regresión independiente, se observó una relación significativa y negativa entre la aceptación de los mitos hacia el acoso y la percepción de acoso ($\beta = -.25, p < .001$) y entre el sexismo benévolo y la percepción de acoso ($\beta = -.13, p < .05$). Además, en el paso tres de la regresión, se observa que el sexismo benévolo pierde totalmente su efecto sobre la percepción de acoso cuando se introduce la variable aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($\beta = .003, p = .967$). Para examinar si la reducción del efecto del sexismo benévolo sobre la variable dependiente era significativa, se realizó el test de Sobel (Sobel, 1982). Esta prueba puso de manifiesto que el efecto del sexismo benévolo sobre la percepción de acoso estaba completamente mediado por la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($Z = -3.74, p < .01$).

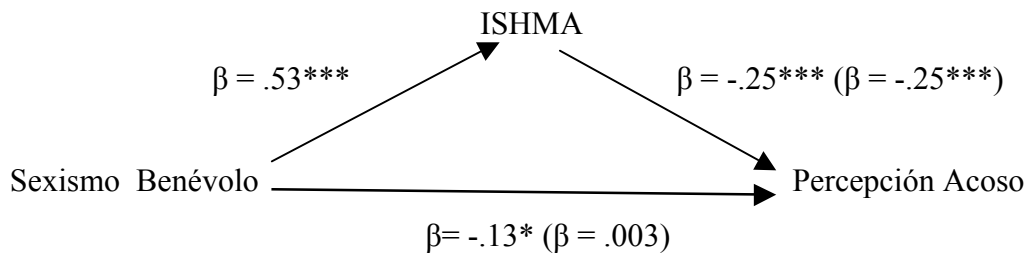


Figura 2. El papel mediador de la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual en el sexismo benévolo y la percepción de acoso.

Discusión General

Con esta investigación se pretendía indagar algunos factores que pueden influir en la percepción social del acoso sexual, principalmente la influencia del estatus en la

relación víctima – acosador, así como la influencia de variables ideológicas como el sexismo y los mitos hacia el acoso sexual.

En el estudio 1, cuando se presentaba una conducta de atención sexual no deseada, los participantes la consideraban en mayor medida acoso sexual en comparación con la conducta de acoso de género. Este resultado va en la misma línea de investigaciones previas que señalan que el acoso de género es el tipo de acoso menos informado, y el que menos se percibe como tal (Loredo, Reid, y Deaux, 1995). Una posible explicación a este hecho pudiera deberse a que las personas consideran el acoso de género como una conducta normalizada en las relaciones entre hombres y mujeres y que por tanto no es grave ni algo a lo que deba prestarse demasiada atención. Quizás por este motivo estamos ante una alta prevalencia, al ser un comportamiento socialmente tolerado y aceptado. Por otro lado, cuando el estatus del acosador era superior al de la víctima, la situación se percibió como acoso en mayor medida, de acuerdo con lo encontrado en la literatura (Charmaraman et al., 2013). Los resultados de este estudio apuntan a que los mitos sobre el acoso que poseen los participantes podrían estar desempeñando un papel crucial a la hora de valorar conductas susceptibles de ser consideradas acoso sexual. Con el estudio 2 se pretendía analizar la percepción de un tipo de acoso más difícilmente reconocido como tal, el acoso de género, así como estudiar la posible influencia del estatus tanto del acosador como de la víctima en dicha percepción.

Así, cuando se presentaba a un acosador con un estatus superior al de la víctima (Acoso tradicional), los participantes percibían el comportamiento del hombre como acoso en mayor medida, resultado que apoya lo encontrado en investigaciones previas (Cole, 2009), y que refuerzan la importancia de creencias preexistentes sobre lo que se considera acoso sexual en el trabajo. Así, los participantes que tenían una alta

aceptación de los mitos hacia el acoso, percibían la situación como acoso en menor medida si éstos puntuaban alto en sexismo benévolo. Estos resultados apoyan lo encontrado en estudios similares (Valentine-French y Radtke, 1993) y refrenda la influencia de los mitos y actitudes sexistas en la percepción del acoso sexual.

Finalmente, los resultados del estudio 3 indican que cuando la víctima se enfrentaba al acosador, los participantes consideraban que éste se sentía amenazado por ella. Este resultado apoya los hallazgos de estudios previos que señalan que las reacciones de los hombres son más negativas cuando la mujer no acepta sus decisiones (Herrera, Expósito, y Moya, 2012), y en este caso se sienten amenazados ante su respuesta de confrontación. Además, una alta puntuación en Sexismo Benévolo (SB) de los participantes estaba relacionada con una mayor percepción de la situación como acoso sexual, pero solo cuando la víctima se enfrenta al acosador. En este caso, es posible que el tono positivo que tiene el SB en cuanto a la idea de proteger a la mujer en todo momento y a considerarla débil e indefensa, este influyendo a la hora de interpretar la conducta sobre todo cuando ella no se ajusta al papel que impone las creencias sexistas benévolas. Por el contrario, cuando la víctima no se enfrentaba al acosador, son las altas puntuaciones en sexismo hostil las que mejor predicen que el acosador valoraría de forma negativa a la víctima. El sexismo hostil conlleva una valoración negativa de la mujer (Glick y Fiske, 1996), por lo que una alta puntuación en esta dimensión conduciría a la creencia de que el acosador valoraría negativamente a la víctima, independientemente de la respuesta de ésta. Finalmente, los participantes que tenían una alta aceptación de los mitos hacia el acoso, percibían la situación como acoso en menor medida si éstos puntuaban alto en sexismo benévolo, resultado que confirma de nuevo la influencia de los mitos sobre la percepción de una situación susceptible de considerarse acoso sexual.

Estudios empíricos

De los resultados de este trabajo se puede resaltar la importancia de las creencias, ideas preconcebidas y mitos acerca del acoso sexual. El hecho de que no haya una definición consensuada que delimite el acoso en sus formas, relaciones y contextos, unido a la valoración subjetiva del término (Topa, Morales, y Depolo, 2008), puede dar lugar a confusión a la hora de interpretar qué conductas son consideradas acoso sexual y cuáles no. Esto es importante sobre todo por la indefensión que genera en la víctima y por la impunidad en la que quedan los agresores y que perpetúan muchas situaciones de acoso en las relaciones entre hombres y mujeres, sea cual sea el contexto en el que tengan lugar.

En este caso como en muchos otros, las mujeres solo pueden utilizar sus propias estrategias para escapar de una situación, que a todas luces es una situación de acoso, pero sobre la que existe un vacío legal que la hace casi imperceptible, cuando no increíble, victimizando aún más a las mujeres que la padecen.

Estudios de este tipo muestran la importancia de sensibilizarse ante estas posibles consecuencias negativas y dotar de herramientas efectivas para hacerles frente, para así ayudar a víctimas y victimarios a identificar conductas de acoso y a prevenir reacciones negativas.

Referencias

Benavides-Espinoza, C. y Cunningham, G. B. (2010). Bystanders' reactions to sexual harassment. *Sex Roles*, 63, 201-213. [http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9781-](http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9781-7)

- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32, 641-658.
<http://dx.doi.org/10.5465%2FAMR.2007.24351879>
- Bergman, M. E., Langhout, R. D., Palmieri, P. A., Cortina, L. M., y Fitzgerald, L. F. (2002). The (un) reasonableness of reporting: antecedents and consequences of reporting sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 87, 230-242.
<http://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.87.2.230>
- Bowling, N.A. y Beehr, T.A. (2006), “Workplace harassment from the victim’s perspective: A theoretical model and meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Butler, A. M., y Chung-Yan, G. A. (2011). The influence of sexual harassment frequency and perceptions of organizational justice on victim responses to sexual harassment. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 729-754.<http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2010.507351>
- Cole, N. (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business Psychology*, 24, 363-372. <http://dx.doi.org/10.1007%2Fs10869-009-9117-1>
- Cunningham, G. B. y Benavides-Espinoza, C. (2008). A trend analysis of sexual harassment claims: 1992-2006. *Psychological Reports*, 130, 779-782.
<http://dx.doi.org/10.2466/PRO.103.7.779-782>
- Charmaraman, L., Jones, A.E., Stein, N., y Espelage, D.L. (2013). Is It Bullying or Sexual Harassment? Knowledge, Attitudes, and Professional Development Experiences of Middle School Staff. *Journal of School Health*, 83 (6), 438-444.
<http://dx.doi.org/10.1111/josh.12048>

- Equal Employment Opportunities Commission (E.E.O.C.) (2008). Sexual harassment [on-line]. Retrieved 4th September 2008 from: http://www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html
- Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C., y Lozano, L. M. (2014). Adaptación española de la Escala de Mitos hacia el Acoso Sexual de Illinois. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, 1-13.
- Expósito, F., y Moya, M. (2005). Violencia de género [Violence against women]. In F. Expósito & M. Moya (Eds.), *Aplicando la psicología social* (pp. 201-227). Madrid, Spain: Pirámide.
- Expósito, F., Moya, M., y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. [Ambivalent sexism: Measurement and correlates]. *Revista de Psicología Social*, 13, 159-170. <http://dx.doi.org/10.1174/021347498760350641>
- Freeman, J. (2011). *Women in the workplace: Wages, respect, and equal rights*. New York, NY: Rosen Publishing Group.
- Galdi, S., Maass, A., y Cadinu, M. (2014). Objectifying Media: Their Effect on Gender Role Norms and Sexual Harassment of Women. *Psychology of Women Quarterly*, 38(3), 398-413. <http://dx.doi.org/10.1177/0361684313515185>
- Glick, P. y Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.70.3.491>
- Gruber, J. E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990s. *Sex Roles*, 26, 447-464. <http://dx.doi.org/10.1007/BF00289868>

- Herrera, M. C., Expósito, F., y Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4, 17-42.
- Herrera, M.C., Herrera, A., y Expósito, F. (2014). Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6, 45-52.
- Hesson-McInnis, M.S. y Fitzgerald, L.F. (1997). Sexual harassment: a preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 877-901.
- Hibino, Y., Ogino, K., y Inagaki, M. (2006). Sexual Harassment of Female Nurses by Patients in Japan. *Journal of Nursing Scholarship*, 38 (4),400-405.
<http://dx.doi.org/10.1111/j.1547-5069.2006.00134.x>
- Leidig, M. K. W. (1981). Violence against women: A feminist psychological analysis. In S. Cox (Ed.), *Female psychology* (2nd Ed.). New York, NY: St. Martin's.
- Leskinen, E.A. y Cortina, L. M. (2014). Dimensions of Disrespect: Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations. *Psychology of Women Quarterly*, 38(1), 107-123. <http://dx.doi.org/10.1177/0361684313496549>
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>
- Lonsway, K.A., Paynich, R., y Hall, J.N. (2013). Sexual harassment in law enforcement: Incidence, impact, and gender comparisons. *Police Quarterly*, 16 (2), 177-210.
- Loredo, C., Reid, A., y Deaux, K. (1995). Judgments and definitions of sexual harassment by high school students. *Sex Roles*, 32,29-45.
<http://dx.doi.org/10.1007/BF01544756>

- Powell, G.N. (2011). *Women and men in management*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., y Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women's and Men's Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*, 26, 467-482.
<http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.wsif.2003.08.004>
- Saunders, K. A., y Senn, C. Y. (2009). Should I confront him? Men's reactions to hypothetical confrontations of peer sexual harassment. *Sex Roles*, 61, 399-415.
<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-009-9638-0>.
- Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* (pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.
- Temkin, J. y Krahe, B. (2008). *Sexual assault and the justice gap: A question of attitude*. Oxford, UK: Hart.
- Topa, G., Morales, J. F., y Depolo, M. (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11, 207-218.
- Valentine-French, S. y Radtke, H. L. (1989). Attributions of responsibility for an incident of sexual harassment in a university setting. *Sex Roles*, 21, 545-555.
<http://dx.doi.org/10.1007%2F00289103>
- Wiener, R. L. y Hurt, L. E. (2000). How do people evaluate social sexual conduct at work?: A psycholegal model. *Journal of Applied Psychology*, 83, 75-85.
<http://dx.doi.org/10.1037%2F0021-9010.85.1.75>

Wiener, R. L., Reiter-Palmon, R., Winter, R. J., Richter, E., Humke, A., y Maeder, E.
(2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of
sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, 16(1), 56-84.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>

Entre los principales resultados encontrados hasta el momento en los estudios desarrollados, cabe mencionar la influencia del tipo de acoso, de manera que cuando se presentaba una conducta de atención sexual no deseada, los participantes la percibían en mayor medida una conducta acoso sexual en comparación a cuando se presentaba una conducta de acoso de género (confirmando lo encontrado en los anteriores estudios).

Lo mismo ocurría cuando el acosador tenía un estatus superior al de la víctima. Además, encontramos un efecto de la respuesta de la víctima, de modo que cuando la víctima se enfrentaba al acosador, los participantes consideraban que éste se sentía amenazado. Este resultado es interesante, ya que cuando la víctima se enfrentara al acosador, estaría transgrediendo los roles de género tradicionales de mujer sumisa y subordinada al hombre, por lo que este reaccionaría mal y sentiría que su estatus como hombre se vería amenazado.

Finalmente, encontramos como la ideología de los participantes, en concreto una alta puntuación en SH (vs. baja puntuación), predijo una menor percepción de la situación como acoso.

De estos estudios se destacan varias implicaciones. Por un lado, cuando la víctima se enfrenta a su acosador, esto se percibe como una amenaza tanto por parte de los hombres como por parte de las mujeres, resultado que apoya lo encontrado en otras investigaciones que señalan que cuando la mujer se sale de los roles tradicionales de género, ésta recibe un castigo de la sociedad. Por otro lado, el acoso de género sigue sin percibirse como tal, lo que refrenda la influencia de los mitos hacia el acoso en dicha percepción. Esto posiblemente pueda ser debido, a que una situación sutil de acoso puede ser valorada como flirteo normal entre un hombre y una mujer, por lo que otras variables tales como el atractivo físico puedan estar influyendo en tal valoración. Por lo tanto, el principal objetivo del siguiente estudio se centrará en indagar la posible

influencia del atractivo físico en la percepción social del acoso sexual entre compañeros de trabajo, pues aunque son los casos que menos se perciben como acoso, son a su vez los más frecuentes. La influencia del atractivo físico en la percepción social en general, y casos de violencia de género en particular ha sido puesta de manifiesto (Herrera, Valor-Segura, y Expósito, 2012). Con el siguiente estudio, se pretende analizar dicha influencia en la percepción de un comportamiento más sutil y difícil de reconocer, como es una situación de acoso sexual.

Estudio 12

Es lo bello siempre tan bueno? Influencia del atractivo físico en la percepción del acoso sexual

Resumen

La investigación ha mostrado que las percepciones sobre el acoso sexual dependen de factores tales como la ideología (Sexismo, Mitos) o el atractivo físico, entre otros. El presente trabajo examina la influencia del atractivo físico -tanto del acosador como de la acosada (Atractivo vs. No atractivo)-en la percepción de una situación como acoso sexual, la responsabilidad de ambos, así como la motivación del acosador (Sexual o de Poder) en una situación de acoso de género en el trabajo. Algunos de los principales resultados fueron que la situación se percibe como acoso sexual en mayor medida cuando la acosada se presenta como físicamente atractiva que cuando ésta no es atractiva, así como cuando los participantes puntúan bajo en Sexismo Hostil (SH) (vs. Puntuaciones altas). A su vez, los participantes responsabilizan a la víctima por lo sucedido cuando el acosador es atractivo y cuanto mayor es su aceptación de los mitos hacia el acoso. Finalmente, los participantes consideran que la motivación del acosador fue de tipo sexual cuando la víctima se presenta como físicamente atractiva y éstos tienen altas puntuaciones en Sexismo Benévolo (SB). De los resultados de este estudio se puede destacar cómo ciertos rasgos o características de las personas que están implicadas en un caso de acoso sexual, pueden tomar tal relevancia que enmascaren otras variables importantes a la hora de tomar decisiones, con sus respectivas consecuencias tanto para el acosador como para la acosada.

Palabras Clave: Percepción de Acoso, Atractivo, Confrontación, Mitos, Sexismo.

El estudio de los factores que contribuyen a que las personas definan como acoso sexual una determinada conducta (y, por ejemplo, se decidan a denunciarla) es fundamental, sobre todo porque el aspecto subjetivo forma parte de la propia definición de acoso. Así, a pesar de que existen distintas aproximaciones, tanto legales como académicas, para definir el acoso sexual (Berdahl, 2007; Bowling y Beehr, 2006), una de las más usadas por la mayoría de investigadores concibe el acoso sexual como una forma de discriminación sexual que incluye *avances sexuales no deseados, requerimientos para favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual...* Además, esta conducta, *explícita o implícitamente afecta el trabajo del individuo, interfiere excesivamente con el desarrollo laboral del individuo, o crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo* (Equal Employment Opportunity Commission, 2008). Sin embargo, otros autores ponen más el énfasis en la desigualdad de género existente entre hombres y mujeres para explicar porqué se puede producir una situación de acoso, percibiéndolo más como un mecanismo de subordinación y control por parte del hombre que como una expresión de su deseo sexual (Hersch, 2011). En este sentido, el acoso sexual puede darse en situaciones donde hay un desequilibrio de poder, concretamente el que otorga el género, debido a que en todos los casos de acoso sexual los hombres acosan a las mujeres por el hecho de serlo (Samuels, 2003).

Para combatir el acoso sexual, la primera condición es que los casos de acoso sean percibidos como tales, habiendo mostrado la investigación que las percepciones sobre el acoso sexual dependen de muchos factores tales como el género, el contexto situacional, tipo de acoso, la ideología del perceptor, el atractivo físico de acosador y víctima e incluso, la relación que mantienen acosador y acosada, por citar algunas. Sin duda uno los factores antecedentes que rodean al acoso sexual es el poder. A pesar de que el acoso ha sido concebido como una situación donde el acosador está en una

posición de poder en la organización, diferentes estudios han mostrado que esta realidad es más compleja, constatándose por ejemplo que el acoso puede darse entre iguales (Cleveland y Kerst, 1993) o desde quienes ocupan una posición de menor poder hacia quienes tienen más poder (Freeman, 2011), aunque no se reconozca en este caso como tal.

Atractivo Físico

Una de las variables que más investigación ha generado en la percepción social y toma de decisión es el atractivo físico (Agthe, Spörrle, y Maner, 2011; Lemay, Clark, y Greenberg, 2010; Moore, Filippou, y Perrett, 2011). Así, a las personas atractivas se les suelen atribuir rasgos y atributos positivos de su personalidad, de acuerdo con la teoría implícita de “lo bello es bueno” (Eagly, Ashmore, Makhijani, y Longo, 1991). Según la literatura, hay dos formas en las que el atractivo físico puede influir sobre la interpretación de un comportamiento como acoso sexual. La primera son las Teorías implícitas de la personalidad (Eagly, Ashmore, Makhijani, y Longo, 1991), las cuales explican cómo la gente establece relaciones causales entre las características de las personas y su conducta. En este sentido, sería de esperar que la gente no percibiera una situación de acoso sexual cuando el comportamiento en cuestión proviene de una persona físicamente atractiva, debido al resto de características positivas que se intuyen de alguien físicamente atractivo (Golden, Johnson, y Lopez, 2002). La segunda forma sería el efecto directo del estereotipo del atractivo sobre dicha percepción. Es decir, los elementos que constituyen el contexto situacional del comportamiento de acoso pueden ser usados por los perceptores sociales para determinar qué sucedió exactamente en dicha situación. De este modo, el elemento contextual “atractivo físico”, podría activar de forma automática el estereotipo que lleva asociado: la gente poco atractiva tiene más

necesidad de acosar que la gente atractiva, por lo que este rasgo protegería al acosador atractivo. En este sentido, Angelone, Mitchell, y Carola (2009) encontraron que las mujeres toleraban en mayor medida situaciones de acoso sexual cuando éstas eran cometidas por un acosador físicamente atractivo. Por su parte, Popovich et al. (1996) mostraron que los hombres tienden a creer que el acoso se produce cuando la víctima es atractiva y el acosador lo es poco; si este último es atractivo, la relación con la víctima se tiende a percibir de manera más positiva. Las mujeres, en cambio, perciben la atracción sexual como principal causa del acoso sólo cuando la víctima es atractiva, siendo irrelevante el atractivo del acosador. La influencia del atractivo en las percepciones y toma de decisiones ha sido ampliamente documentada. Este efecto se ha encontrado en numerosos contextos, como por ejemplo en el ámbito organizacional, donde se encontró que en general, las personas atractivas candidatas a un puesto de trabajo fueron calificadas de manera más positiva y con mayor precisión que las menos atractivas en una entrevista de trabajo simulada (Sheppard, Goffin, Lewis, y Olson, 2011). Similares resultados fueron encontrados por Brand, Bonatsos, D’Orazio, y DeShong (2012) en contextos relacionados con las redes sociales. En el ámbito de la justicia, Herrera, Valor-Segura, y Expósito (2012) encuentran que el atractivo físico de una acusada de un delito aumentaba la percepción de que era responsable de los hechos imputados. Por su parte, Castellow, Wuensch, y Moore (1990) mostraron que en una situación de acoso sexual, cuando la demandante era atractiva y el acusado poco atractivo, los participantes culpaban en mayor medida al acusado.

Ideología y actitudes

Una de las posibles causas de la invisibilización del acoso sexual podría recaer sobre las actitudes que las personas mantienen acerca de las víctimas, perpetradores y el acoso

en sí mismo, lo que influye negativamente en la percepción del fenómeno (Herrera, Pina, Herrera, y Expósito, 2014). Esas actitudes con frecuencia incluyen culpar a la víctima, minimizar el impacto psicológico del delito y justificar las acciones del perpetrador, lo que lleva a una cierta tolerancia hacia dicha situación y consecuentemente, a repercusiones negativas sobre las víctimas, interfiriendo en su proceso de recuperación (Campbell, Wasco, Ahrens, Sefl, y Barnes, 2001) y haciendo que disminuya la probabilidad de que éstas denuncien el delito. En este sentido, tanto el sexismo hostil como el benévolo (Glick y Fiske, 1996) han mostrado tener una gran influencia sobre las percepciones de acoso sexual en el lugar de trabajo (Russell y Trigg, 2004). Así, se ha encontrado en varios estudios que altos niveles de sexismo hostil y benévolo se relacionan con una menor percepción de determinadas situaciones como acoso sexual. El sexismo hostil de hombres y mujeres predice actitudes de tolerancia hacia el acoso sexual, atribuyendo la ocurrencia del acoso a la provocación de la mujer (Sakallı-Uğurlu, Salman, y Turgut, 2010).

A su vez, las actitudes sexistas pueden predecir ciertos mitos relacionados con las conductas de acoso (Herrera et al., 2014). Los mitos hacia el acoso sexual se refieren a las *“actitudes y creencias que son generalmente falsas pero amplia y persistentemente mantenidas, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual del hombre hacia la mujer”* (Lonsway, Cortina, y Magley, 2008, p. 600). Así, estos mitos pueden influir de manera especial sobre el perceptor social haciendo que responsabilice a la víctima de acoso por lo sucedido, creyendo que ésta “deseaba” o “disfrutó” con lo sucedido, o que el acosador “no tenía intención” de hacerle daño (Lonsway et al., 2008). Especialmente, el papel de los mitos es fundamental cuando se trata de comportamientos implícitos o sutiles como es el caso del acoso de género. En este tipo de casos, que requieren de una justificación subjetiva por parte del perceptor social, es cuando entran en juego las

creencias y mitos inherentes a la persona que juzga, que tiende a exculpar al acosador o culpar a la víctima de acoso sexual (Diehl, Ress, y Bohner, 2012).

El propósito de este estudio es comprobar si el atractivo físico del acosador y la acosada (Atractivo/a vs. No Atractivo/a) influyen en la percepción social de una situación de acoso de género, pues pese a ser la forma más común de acoso sexual (Leskinen, Cortina, y Kabat, 2011) también es la menos reconocida como tal (Loredo, Reid, y Deaux, 1995).

Asimismo, se pretende analizar la posible influencia de variables ideológicas del perceptor social (Sexismo ambivalente y Aceptación de mitos hacia el acoso) en dicho proceso.

Para comprobar estos objetivos se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1.- Cuando se presenta un acosador atractivo (vs. No atractivo), se percibirá en menor medida el comportamiento como acoso sexual.

Cuando el acosador sea atractivo, se le atribuirá menos responsabilidad a éste y mayor a la víctima (Hipótesis 1a), así como una mayor percepción de que su motivación para acosar fue demostrar su poder (Hipótesis 1b).

Hipótesis 2.- Cuando la víctima sea atractiva (vs. No atractiva), se percibirá en mayor medida el comportamiento como acoso.

Se le atribuirá mayor responsabilidad al acosador y menos a la víctima cuando ésta sea físicamente atractiva (Hipótesis 2a), así como una mayor percepción de que la motivación del acosador fue sexual (Hipótesis 2b).

Hipótesis 3.- Cuantos más mitos y actitudes sexistas tengan los participantes, en menor medida se percibirá la situación de acoso como tal.

Se le atribuirá mayor responsabilidad a la víctima y menos al acosador cuando los participantes tengan altas puntuaciones en sexismo y mitos (Hipótesis 3a), y

tenderán a percibir en mayor medida que la motivación del acosador fue de tipo sexual (Hipótesis 3b).

Método

Participantes

La muestra estuvo compuesta por 205 estudiantes de la Universidad de Granada (19% hombres, 81% mujeres), de diferentes titulaciones y con edades comprendidas entre los 19 y los 54 años, con una media de edad de 21.84 años ($DT=4.163$).

Procedimiento y diseño

La muestra fue obtenida a través de un muestreo incidental, en distintas aulas de la Universidad de Granada. Tras firmar un consentimiento informado, los participantes contestaron de manera voluntaria, un cuestionario de aproximadamente unos 15 minutos de duración en su horario de clase. Aquellos que accedieron a responder el cuestionario recibieron una puntuación extra en la nota final de la asignatura a modo de compensación. Las instrucciones, tanto verbales como escritas, garantizaban el anonimato y la confidencialidad de sus respuestas. Los participantes fueron asignados aleatoriamente a las condiciones experimentales hasta completar el total de la muestra (Acosador atractivo-Víctima atractiva: 54, Acosador atractivo-Víctima no atractiva: 50, Acosador no atractivo-Víctima atractiva: 50, Acosador no atractivo-Víctima no atractiva: 51). Además, se les dio la posibilidad de recibir información sobre el estudio una vez concluyera, si así lo deseaban.

Estudios empíricos

Se planteó un diseño entre-sujetos 2 x 2 con las siguientes condiciones experimentales:

VI1: Atractivo físico del acosador (Atractivo vs. No Atractivo).

VI2: Atractivo físico de la víctima de acoso (Atractiva vs. No Atractiva).

Instrumentos

Para darle mayor realismo experimental, a través de un cuestionario se recreó un escenario ficticio en el que un trabajador de una empresa, Sergio (Atractivo vs. No Atractivo), realizaba hacia una compañera de trabajo, Laura (Atractiva vs. No Atractiva), un comportamiento tipificado como de acoso de género (comportamientos hostiles, ofensivos y degradantes para la mujer que tienen como fin, mostrarles a las mujeres que no son bienvenidas en ciertos lugares) (Expósito y Moya, 2005).

Para la variable atractivo físico, se hizo un pilotaje previo en el que se emplearon los rasgos que la literatura ha mostrado que definen a un hombre y a una mujer atractivos (Cunningham, Roberts, Barbee, Druen, y Wu, 1995; Johnston y Franklin, 1993). Finalmente, se escogieron las cuatro categorías en las que hubo mayor acuerdo, esto es, el hombre atractivo se presentó con ojos y pelo oscuros y complexión fuerte; y a una mujer atractiva: con ojos grandes, barbilla y nariz pequeña, pómulos prominentes y labios gruesos. Las características del hombre y mujer poco atractivos fueron adaptadas a partir de las características atractivas.

A continuación, se presentaron las siguientes medidas:

- *Percepción de Acoso Sexual*, a través del ítem: ¿Cree que la conducta de Sergio podría ser calificada como acoso sexual?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (Nada en absoluto) hasta 7 (Totalmente).

Estudios empíricos

- *Responsabilidad Víctima*, a través del ítem: ¿En qué medida considera que Laura provocó el comentario que hizo Sergio?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No lo provocó en absoluto) hasta 7 (Lo provocó totalmente).
- *Responsabilidad Acosador*, a través del ítem: ¿En qué medida considera que Sergio fue responsable del comentario que hizo a Laura?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No fue responsable en absoluto) hasta 7 (Fue totalmente responsable).
- *Motivación sexual*, a través del ítem: ¿En qué medida considera que la motivación de Sergio para realizar dicho comentario fue sólo y exclusivamente de tipo sexual?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No fue en absoluto una motivación sexual) hasta 7 (Fue totalmente una motivación sexual).
- *Motivación de poder*, a través del ítem: ¿En qué medida considera que la motivación de Sergio para realizar dicho comentario hacia Laura fue una manera de ejercer poder sobre ella y demostrar quien tenía el control?, con formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos desde 1 (No fue en absoluto una motivación para ejercer poder sobre ella) hasta 7 (Fue totalmente una motivación para ejercer poder sobre ella).
- *Inventario de Sexismo Ambivalente(ASI)* (Expósito, Moya, y Glick, 1998). Consta de 22 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 6 puntos (desde 0 -totalmente en desacuerdo- hasta 5 -totalmente de acuerdo-). Puntuaciones elevadas revelan actitudes más sexistas. La mitad de los ítems están relacionados con el sexismo hostil (HS)(las mujeres se ofenden muy fácilmente, las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo,...) y la otra mitad con el benévolo (BS) (muchas mujeres se caracterizan por una pureza que pocos hombres poseen, el hombre está incompleto sin la mujer,...). El coeficiente α obtenido con los participantes en este estudio para el total de la escala fue de .91; de .89 en la subescala de sexismo hostil y de .86 en la subescala de sexismo

benévolo.

- *Escala Illinois de Aceptación del Mito del Acoso Sexual*(ISHMA) (Expósito, Herrera, Valor-Segura, Herrera y Lozano, 2014). Esta escala consta de 20 ítems, con un formato de respuesta tipo Likert de 7 puntos (1=Fuertemente en desacuerdo, 7= Fuertemente de acuerdo). Puntuaciones elevadas revelan una mayor aceptación de los mitos del acoso sexual. El coeficiente α obtenido con los participantes en este estudio para la escala fue de .89.

Resultados

Atractivo del acosador, atractivo de la víctima, y variables ideológicas como predictores de la percepción de acoso sexual, atribución de responsabilidad a víctima y acosador de la situación de acoso, y motivación del acosador

Para comprobar el efecto del atractivo del acosador, atractivo de la víctima, y la ideología del participante sobre la percepción de acoso sexual, la atribución de responsabilidad del comportamiento descrito, y la motivación del acosador se realizaron varios análisis de Regresión lineal por pasos, utilizando en el primer paso las variables independientes atractivo del acosador: Atractivo (valor 0) vs. No atractivo (valor 1); y atractivo de la víctima: Atractiva (valor 0) vs. No atractiva (valor 1), así como las variables de tipo ideológico (Sexismo ambivalente, Hostil y Benévolo, y Aceptación de Mitos del Acoso), y en el segundo paso las interacciones de segundo orden; y como variable criterio, el ítem de percepción de la situación como acoso sexual, atribución de responsabilidad a víctima y acosador de la situación de acoso y motivación del acosador. Los resultados se recogen en las tablas 1 y 2.

Estudios empíricos

Tabla 1. *Atractivo del acosador, atractivo de la víctima, y variables ideológicas como predictores de la percepción de acoso sexual y atribución de responsabilidad a víctima y acosador*

V. Criterio	Percepción Acoso					Responsabilidad acosador					Responsabilidad víctima				
	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2
<i>PASO 1</i>				.063	.086				.038	.062				.118	.139
VI1	-.010	-.14	.886			.017	.24	.806			-.12	-1.91	.058		
VI2	-.13	-1.99	.047			-.053	-.74	.455			.001	.022	.983		
SH	-.10	-1.01	.314			-.14	-1.38	.169			.12	1.23	.217		
SB	-.037	-.44	.658			-.11	-1.39	.164			.032	.39	.694		
ISHMA	-.13	-1.39	.165			-.009	-.093	.926			.22	2.37	.018		
<i>PASO 2</i>				.053	.023				.037	.032				.154	.065
VI1 x VI2	-.006	-.079	.937			-.14	-.2	.047			.050	.74	.455		
VI1 x SH	.069	.65	.514			.031	.29	.772			.17	1.78	.076		
VI1 x SB	.062	.72	.470			.085	.98	.325			-.14	-1.75	.082		
VI1 x ISHMA	-.15	-1.53	.128			-.095	-.94	.347			-.22	-2.38	.018		
VI2 x SH	-.031	-.29	.766			.015	.13	.891			-.15	-1.58	.116		
VI2 x SB	.12	1.51	.133			.027	.31	.754			.079	.98	.325		
VI2 x ISHMA	-.033	-.33	.741			-.074	-.73	.463			.14	1.58	.115		

Vota. VI1: Atractivo del acosador, VI2: Atractivo de la víctima, SH: Sexismo Hostil, SB: Sexismo Benévolo, ISHMA: Aceptación de Mitos del Acoso Sexual.

Como se puede observar en la tabla 1, cuando la variable criterio fue la percepción de acoso sexual, encontramos que cuando la víctima es atractiva se percibe la situación como acoso sexual en mayor medida ($\beta = -.13$, $p = .047$) que cuando la víctima no es atractiva (cumpliéndose de esta forma la Hipótesis 2).

Cuando la variable criterio fue la atribución de responsabilidad de víctima y acosador en la situación de acoso, los resultados mostraron que cuando el acosador es atractivo, se responsabiliza a la víctima por lo sucedido en mayor medida ($\beta = -.12$, $p = .058$) (cumpliéndose así la Hipótesis 1a). Además, cuanto mayor es la aceptación de los mitos hacia el acoso por parte de los participantes, en mayor medida se responsabiliza a la víctima ($\beta = .22$, $p = .018$) (confirmándose la Hipótesis 3a). Finalmente, se encontraron dos interacciones significativas entre el Atractivo del acosador y la ideología en la responsabilidad de la víctima. En primer lugar, hubo una interacción Atractivo del acosador x Mitos hacia el acoso ($\beta = -.22$, $p = .018$), de manera que cuando se presenta a un acosador físicamente atractivo, los participantes con altas

puntuaciones en mitos hacia el acoso sexual atribuían una mayor responsabilidad a la víctima ($\beta = .34, p = .008$) frente a los bajos en mitos (cumpliéndose la Hipótesis 3a). Sin embargo, cuando se presentaba un acosador poco atractivo físicamente, no hubo efectos de los mitos de los participantes en la responsabilidad que atribuían a la víctima ($\beta = -.072, ns$). En segundo lugar, hubo una interacción Atractivo del acosador x SH ($\beta = .17, p = .076$), de manera que cuando el acosador es físicamente atractivo, los participantes con altas puntuaciones en sexismo hostil atribuían una mayor responsabilidad a la víctima ($\beta = .28, p = .004$) frente a los participantes con bajas puntuaciones en sexismo hostil (acorde a la Hipótesis 3a). Al igual que sucede cuando se presentaba un acosador poco atractivo físicamente, de modo que los participantes que puntuaban alto en sexismo hostil atribuían una mayor responsabilidad a la víctima ($\beta = .34, p \leq .001$) frente a aquellos que puntuaron bajo (Hipótesis 3a).

Estudios empíricos

Tabla 2. *Atractivo de la víctima, respuesta de la víctima, y variables ideológicas como predictores de la motivación del acosador*

V. Criterio	Motivación sexual					Motivación poder					
	Predictor	beta	t	p	R ²	ΔR2	beta	t	p	R ²	ΔR2
<i>PASO 1</i>					.073	.096				.014	.038
VI1	.019	.28	.777				-.14	-1.98	.049		
VI2	-.22	-3.19	.002				.044	.61	.539		
SH	.061	.61	.543				.081	.77	.437		
SB	.038	.45	.650				-.047	-.54	.586		
ISHMA	-.24	-2.52	.012				-.17	-1.73	.085		
<i>PASO 2</i>					.061	.020				.045	.063
VI1 x VI2	-.027	-.38	.703				-.089	-1.24	.216		
VI1 x SH	.026	.24	.807				-.10	-.96	.335		
VI1 x SB	.120	1.41	.160				.21	2.51	.013		
VI1 x ISHMA	-.12	-1.27	.203				-.079	-.78	.434		
VI2 x SH	.025	.23	.812				.043	.40	.689		
VI2 x SB	.067	.79	.429				-.071	-.83	.403		
VI2 x ISHMA	-.030	-.30	.764				.11	1.18	.237		

Nota. VI1: Atractivo del acosador, VI2: Atractivo de la víctima, SH: Sexismo Hostil, SB: Sexismo Benévolo, ISHMA: Aceptación de Mitos del Acoso Sexual.

Finalmente, cuando la variable criterio fue la motivación del acosador, se encontró que ante un acosador físicamente atractivo los participantes piensan en mayor medida que la motivación de éste para acosar es la de demostrar su poder ($\beta = -.14$, $p = .049$) (según se recoge en la Hipótesis 1b). Por otro lado, cuando se presenta a una víctima atractiva, los participantes perciben un motivo sexual por parte del acosador ($\beta = -.22$, $p = .002$) (acorde a la Hipótesis 2b). Por su parte, en cuanto a la influencia de las variables ideológicas, se encontró que una alta aceptación de los mitos hacia el acoso predijo una menor percepción de que el motivo del acosador fuera de tipo sexual ($\beta = -.24$, $p = .012$). De acuerdo con la literatura, anteriormente se ha visto cómo los mitos hacia el acoso sexual predecían, en cierto modo, la atribución de culpa a la víctima, por lo que es posible que los participantes que piensen que fue la mujer la responsable de lo sucedido, no perciban por tanto una motivación sexual por parte del hombre, pues en su explicación ingenua, habría sido la mujer la que habría provocado tal comportamiento. Por último, se encontró una interacción Atractivo del acosador x SB ($\beta = .21$, $p = .013$). De manera que cuando el acosador se presenta como físicamente atractivo, una alta

puntuación en SB predecía una menor percepción de que el motivo del acosador fuera demostrar su poder, acorde con la hipótesis 3b ($\beta = -.30, p = .019$). Sin embargo, cuando el acosador no es atractivo físicamente, no se encuentran diferencias significativas dependiendo del nivel de SB del participante ($\beta = .137, ns$). En este caso, aunque iría en contra de la hipótesis 1 planteada, el sexismo benévolo es la variable que predice la motivación del acosador, lo que muestra la gran influencia de este tipo de ideología en la percepción del acoso sexual.

Estos resultados ponen de manifiesto la influencia que la ideología, especialmente los mitos relacionados con el acoso sexual, tiene en la percepción y valoración de una situación como acoso sexual. Concretamente, a la hora de atribuir responsabilidad de lo sucedido a la víctima, en la misma línea de lo encontrado en los estudios sobre agresión sexual, violación y violencia de género.

El papel mediador del ISHMA

Por esta razón, y para tratar de afianzar los resultados, se procedió a realizar un análisis de mediación utilizando los Mitos hacia el Acoso Sexual (ISHMA) como variable mediadora entre el Sexismo, Hostil y Benévolo, y la atribución de responsabilidad de la víctima.

Tal y como se aprecia en la figura 1, los resultados indican que la variable sexismo benévolo tiene una relación significativa y positiva con la aceptación de los mitos hacia el acoso ($\beta = .49, p < .001$), de modo que los participantes que puntúan alto en sexismo benévolo, puntúan también alto en la aceptación de mitos hacia el acoso. Igualmente, mediante un análisis de regresión independiente, se observó una relación significativa y positiva entre la aceptación de los mitos hacia el acoso y la atribución de

responsabilidad a la víctima ($\beta = .34, p < .001$) y entre el sexismo benévolo y la atribución de responsabilidad a la víctima ($\beta = .20, p < .05$). Además, en el paso tres de la regresión, se observa que el sexismo benévolo pierde totalmente su efecto sobre la atribución de responsabilidad de la víctima cuando se introduce la variable aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($\beta = .054, p = .478$). Para examinar si la reducción del efecto del sexismo benévolo sobre la variable dependiente era significativa, se realizó el test de Sobel (Sobel, 1982). Esta prueba puso de manifiesto un efecto significativo directo del sexismo benévolo sobre la atribución de responsabilidad de la víctima por medio de la aceptación de los mitos del acoso sexual ($Z = 4.23, p < .01$). Por lo tanto, de los análisis se desprende que la aceptación de los mitos del acoso media totalmente la relación entre el sexismo benévolo y la atribución de responsabilidad de la víctima.

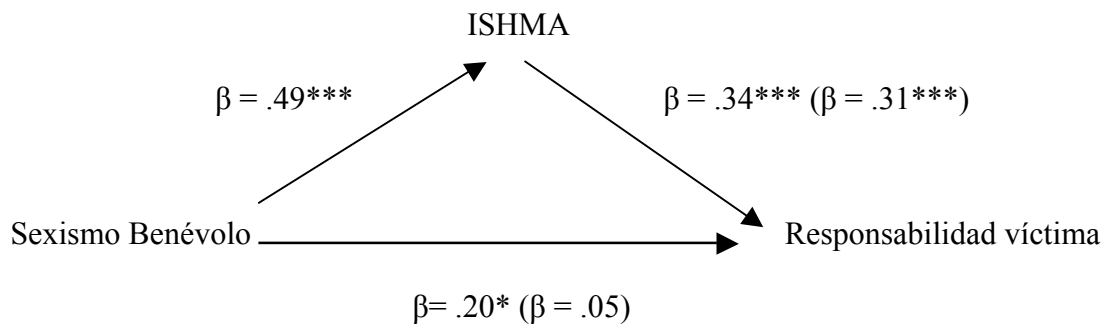


Figura 1. El papel mediador de la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual en el sexismo benévolo y la atribución de responsabilidad a la víctima

A su vez, tal y como se aprecia en la figura 2, los resultados indican que la variable sexismo hostil tiene una relación significativa y positiva con la aceptación de los mitos hacia el acoso ($\beta = .69, p < .001$), de modo que los participantes que puntúan alto en sexismo hostil, puntúan también alto en la aceptación de mitos hacia el acoso. Igualmente, mediante un análisis de regresión independiente, se observó una relación significativa y positiva entre la aceptación de los mitos hacia el acoso y la atribución de responsabilidad a la víctima ($\beta = .34, p < .001$) y entre el sexismo hostil y la atribución

Estudios empíricos

de responsabilidad a la víctima ($\beta = .29, p < .001$). Además, en el paso tres de la regresión, se observa que el sexismo hostil pierde totalmente su efecto sobre la atribución de responsabilidad de la víctima cuando se introduce la variable aceptación de los mitos hacia el acoso sexual ($\beta = .11, p = .19$). Para examinar si la reducción del efecto del sexismo benévolo sobre la variable dependiente era significativa, se realizó el test de Sobel (Sobel, 1982). Esta prueba puso de manifiesto un efecto significativo directo del sexismo hostil sobre la atribución de responsabilidad de la víctima por medio de la aceptación de los mitos del acoso sexual ($Z = 3.29, p < .01$). Por lo tanto, de los análisis se desprende que la aceptación de los mitos del acoso media totalmente la relación entre el sexismo hostil y la atribución de responsabilidad de la víctima.

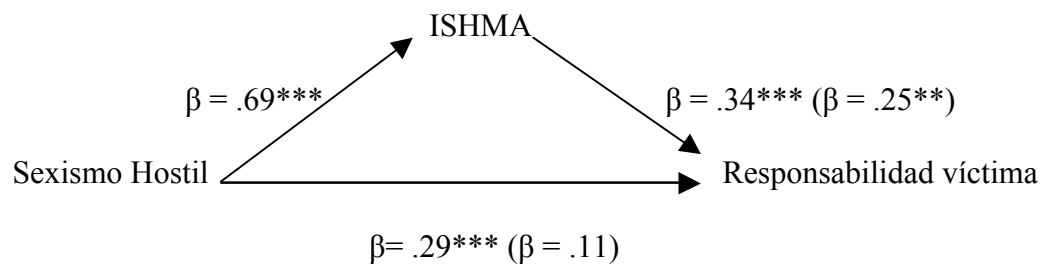


Figura 2. El papel mediador de la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual en el sexismo hostil y la atribución de responsabilidad a la víctima

Discusión

Con esta investigación se pretendía indagar la posible influencia del atractivo físico en la percepción social del acoso sexual.

Cuando se presentaba a los participantes una víctima atractiva, estos percibían la situación como acoso sexual en mayor medida que cuando la víctima no era atractiva. Este resultado apoya lo encontrado en la literatura, de manera que los participantes

pueden estar pensando que ya que era físicamente atractiva, el acoso está justificado y por ende se percibe como tal, por lo que el atractivo estaría de nuevo perjudicando a la víctima, especialmente cuando ésta se percibe como poco atractiva, ya que su credibilidad se vería mermada (Herrera et al., 2012). A su vez, cuando se presentaba a un acosador físicamente atractivo, los participantes responsabilizan a la víctima por lo sucedido en mayor medida que cuando el acosador no era atractivo. En cierto modo, los participantes del presente estudio pueden estar pensando que la mujer provocó, de alguna manera, al hombre atractivo para que actuara así, atraídas por el aspecto físico de éste. Además, ante un acosador atractivo los participantes consideran que la motivación del acosador fue demostrar su poder. La creencia generalizada de que un acosador atractivo tiene motivaciones más “positivas” que explican su comportamiento de acoso, mientras que un acosador poco atractivo se deja llevar por la atracción sexual hacia la víctima, son atribuciones que no tienen base, pero que sin duda afectan a los juicios que se emiten sobre una situación. También ante una víctima atractiva, se tiende a percibir en mayor medida una motivación de tipo sexual por parte del acosador. La creencia de que la atracción sexual es un buen motivo en el caso de que la víctima sea atractiva, no le hace un gran favor a ésta, ya que constituye una posible explicación de porqué determinadas conductas "no son" definidas ni percibidas como acoso sexual. De este modo, las mujeres que se perciben a sí mismas como atractivas, no considerarán las conductas iniciales de acoso como tales, sino más bien como una conducta de coqueteo, por ejemplo, mientras que las mujeres que se consideran a sí mismas menos atractivas es posible que perciban estas actitudes como acoso sexual en mayor medida o desde el primer momento (Golden et al., 2002). Además de la influencia del atractivo físico en la percepción del acoso sexual, también se ha encontrado un efecto de la ideología sexista de los participantes. En primer lugar, se encontró que los participantes con alto sexismo

hostil atribuían una mayor responsabilidad a la víctima frente a los bajos sexismo hostil, independientemente del físico del acosador. El sexismo hostil conlleva una valoración negativa de la mujer (Glick y Fiske, 1996), por lo que una alta puntuación en esta dimensión conduciría a la creencia de que la víctima fue responsable de lo sucedido, independientemente de que se trate de un hombre físicamente atractivo o no. Por su parte, una alta puntuación en SB predecía una menor percepción de que el motivo del acosador fue demostrar su poder, y esto ocurría cuando el acosador era atractivo físicamente. A su vez, una alta aceptación de los mitos hacia el acoso (ISHMA) predecía una mayor atribución de responsabilidad a la víctima, cuando el acosador es atractivo físicamente. En este caso, los mitos que sobre el acoso poseen los participantes del estudio, hacen que consideren que cuando una persona atractiva realiza ciertos comportamientos que pueden considerarse acoso, podrían haber sido provocados por la mujer que se sintiera atraída por el físico del hombre. Por su parte, una alta aceptación de los mitos hacia el acoso predijo una menor percepción de que el motivo del acosador era sexual, por lo que es posible que los participantes que piensen que fue la mujer la responsable de lo sucedido, no perciban por tanto una motivación sexual por parte del hombre, pues habría sido la mujer la que habría provocado tal comportamiento. Por último, la aceptación de los mitos hacia el acoso sexual medió la relación entre el sexismo, tanto benévolo como hostil, y la atribución de responsabilidad de la víctima, resultados que confirman la influencia de la ideología a la hora de percibir y juzgar una conducta susceptible de considerarse acoso sexual.

De los resultados de este estudio se puede destacar cómo ciertos rasgos o características de las personas que están implicadas en un caso de acoso sexual, pueden tomar tal relevancia que enmascaren otras variables importantes a la hora de tomar decisiones, con sus respectivas consecuencias tanto para el acosador como para la

acosada. En el estudio que nos ocupa, se puede observar que el atractivo físico, sobre todo de una víctima de acoso, no solo no la ayuda sino que la perjudica responsabilizándola más de la situación, pues los prejuicios y sesgos que presentan los perceptores sociales no permiten ver el problema de una forma global tal y como sucede. Diversos estudios han mostrado como la transgresión de roles, en este caso el rol de víctima, conlleva una posterior valoración sesgada de una situación de violencia contra la mujer (Herrera, Valor-Segura, Expósito, 2012). Cuando se presentaba a una víctima atractiva (vs. No atractiva), los participantes pueden considerar que esta no encaja en el perfil de víctima, y sin embargo perciben la situación como acoso, considerando que de algún modo puede haber provocado la situación debido a su aspecto físico. La premisa para que una víctima de acoso se convierta en tal no es su físico, sino su género, por lo que hay que trabajar en esta dirección para intentar reducir y eliminar ciertos mitos que envuelven una situación de acoso sexual y que perjudican gravemente a sus víctimas y por ende, a la sociedad en general.

Referencias

- Agthe, M., Spörrle, M., y Maner, J. K. (2011). Does being attractive always help? Positive and negative effects of attractiveness on social decision making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 37, 1042-1054. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167211410355>
- Angelone, D.J., Mitchell, D., y Carola, K. (2009). Tolerance of sexual harassment: A laboratory paradigm. *Archives of Sexual Behavior*, 38, 949-958. <http://dx.doi.org/10.1007/s10508-008-9421-2>

- Berdahl, J. L. (2007). Harassment based on sex: Protecting social status in the context of gender hierarchy. *Academy of Management Review*, 32, 641-658.
<http://dx.doi.org/10.5465%2FAMR.2007.24351879>
- Brand, R.J., Bonatsos, A., D’Orazio, R., y DeShong, H. (2012). What is beautiful is good, even online: Correlations between photo attractiveness and text attractiveness in men’s online dating profiles. *Computers in Human Behavior*, 28, 166-170.
- Bowling, N.A. y Beehr, T.A. (2006), “Workplace harassment from the victim’s perspective: A theoretical model and meta-analysis”, *Journal of Applied Psychology*, 91, 998-1012.
<http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.998>
- Campbell, R., Wasco, S. M., Ahrens, C. E., Sefl, T., y Barnes, H. E. (2001). Preventing the “second rape”: Rape survivors’ experiences with community service providers. *Journal of Interpersonal Violence*, 16, 1239-1259.
<http://dx.doi.org/10.1177/088626001016012002>
- Castellow, W. A., Wuensch, K. L., y Moore, C. H. (1990). Effects of physical attractiveness of plaintiff and defendant in sexual harassment judgments. *Journal of Social Behavior and Personality*, 16, 39-50.
- Cleveland, J. N. y Kerst, M.E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: An underarticulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49-67.
- Cunningham, M. R., Roberts, A. R., Barbee, A. P., Druen, P.B., y Wu, C. (1995). Their ideas of beauty are, on the whole, the same as ours: Consistency and variability in the cross-cultural perception of female physical attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68, 261-279.
<http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.68.2.261>

- Diehl, C., Rees, J., y Bohner, G. (2012). Flirting With Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment. *Aggressive Behavior*, 38,521-531. <http://dx.doi.org/10.1002%2Fab.21444>
- Eagly, A. H., Ashmore, R. D., Makhijani, M. G., y Longo, L. C. (1991). What is beautiful is good, but....: A meta-analytic review of research on the physical attractiveness stereotype. *Psychological Bulletin*, 110(1), 109-128. <http://dx.doi.org/10.1037//0033-2909.110.1.109>
- Equal Employment Opportunities Commission (E.E.O.C.) (2008). Sexual harassment [on-line]. Retrieved 4th September 2008 from: http://www.eeoc.gov/types/sexual_harassment.html
- Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C., y Lozano, L. M. (2014). Adaptación española de la Escala de Mitos hacia el Acoso Sexual de Illinois. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, 1-13.
- Expósito, F., y Moya, M. (2005). Violencia de género [Violence against women]. In F. Expósito & M. Moya (Eds.), *Aplicando la psicología social* (pp. 201-227). Madrid, Spain: Pirámide.
- Expósito, F., Moya, M., y Glick, P. (1998). Sexismo ambivalente: medición y correlatos. [Ambivalent sexism: Measurement and correlates]. *Revista de Psicología Social*, 13, 159-170. <http://dx.doi.org/10.1174/021347498760350641>
- Freeman, J. (2011). *Women in the workplace: Wages, respect, and equal rights*. New York, NY: Rosen Publishing Group.
- Glick, P. y Fiske, S.T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512. <http://dx.doi.org/10.1037//0022-3514.70.3.491>

- Golden, J.H., Johnson, C. A., y Lopez, R. A. (2002). Sexual harassment in the workplace: Exploring the effects of attractiveness on perception of harassment. *Sex Roles, 45*(11/12), 767-784.
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M.C., y Expósito, F. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica, 24*, 1-7.
- Herrera, A., Valor-Segura, I., y Expósito, F. (2012). Is miss sympathy a credible defendant alleging intimate partner violence in a trial for murder? *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context, 4*(2), 99-196.
- Hersch, J. (2011). Compensating Differentials for Sexual Harassment. *American Economic Review Papers and Proceedings, 101*(3), 630-34. <http://dx.doi.org/10.1257/aer.101.3.630>
- Johnston, V. S. y Franklin, M. (1993). Is beauty in the eye of the beholder? *Ethology and Sociobiology, 14*, 183-199. [http://dx.doi.org/10.1016/0162-3095\(93\)90005-3](http://dx.doi.org/10.1016/0162-3095(93)90005-3)
- Lemay, E. P., Clark, M. S., y Greenberg, A. (2010). What is beautiful is good because what is beautiful is desired: Physical attractiveness stereotyping as projection of interpersonal goals. *Personality and Social Psychology Bulletin, 36*, 339-353. <http://dx.doi.org/10.1177/0146167209359700>
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., y Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior, 35*, 25-39. <http://dx.doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5>
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., y Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles, 58*, 599-615. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>

- Loredo, C., Reid, A., y Deaux, K. (1995). Judgments and definitions of sexual harassment by highschool students. *Sex Roles*, 32,29-45.<http://dx.doi.org/10.1007/BF01544756>
- Moore, F. R., Filippou, D., y Perrett, D. I. (2011). Intelligence and attractiveness in the face: beyond the attractiveness halo effect. *Journal of Evolutionary Psychology*, 9,205-217. <http://dx.doi.org/10.1556/JEP.9.2011.3.2>
- Popovich, P., Gehaulf, D., Jelton, J., Everton, W., Godinho, R., Mastrangelo, P. y Somers, J. (1996). Physical attractiveness and sexual harassment: does every picture tell a story or every story draw a picture?. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 520-542.<http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1996.tb02729.x>
- Russell, B. L. y Trigg, K. Y. (2004). Tolerance of sexual harassment: An examination of gender differences, ambivalent sexism, social dominance, and gender roles. *Sex Roles*, 50, 565-573. <http://dx.doi.org/10.1023%2FB%3ASERS.0000023075.32252.fd>
- Sakallı-Uğurlu, N., Salman, S., y Turgut, S. (2010). Predictors of Turkish Women's and Men's Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, 63, 871-881.<http://dx.doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>
- Samuels, H. (2003). Sexual harassment in the workplace: A feminist analysis of recent developments in the UK. *Women's Studies International Forum*,467-482. <http://dx.doi.org/10.1016%2Fj.wsif.2003.08.004>
- Sheppard, L. D., Goffin, R. D, Lewis, R. J., y Olson, J. (2011). The effect of target attractiveness and rating method on the accuracy of trait ratings. *Journal of Personnel Psychology*, 10, 24-33.

Sobel, M. E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. In S. Leinhardt (Ed.), *Sociological Methodology* 1982(pp. 290-312). Washington DC: American Sociological Association.

Conclusions

Conclusions

This thesis analyses the social perception of sexual harassment from a psychosocial perspective. As is shown in Chapter 2, this perception is influenced by factors related to the social perceiver (e.g., gender, sexist ideology), or the harasser and the victim (e.g., physical attraction, the harasser-victim relationship, characteristics of the harasser like misogynistic attitudes or hostility toward women; and the victim like to be singles, younger than the harasser or victim response). The research that has been presented here has focused on the study of the influence that the ideology of the social perceiver (Sexism and Myths of harassment) has on making a decision in a case likely to be considered sexual harassment, given that these beliefs and attitudes act as a lens from which to interpret the rest of factors that may relate to the harasser and victim: context where a situation of harassment happens, type of harassment, harasser and victim status, etc. (Lonsway, Magley, and Cortina, 2008). Thus, the overall objective of this thesis was to study the influence of these variables from a psychosocial perspective – type of harassment, status, response of the victim or physical attraction, as well as ideology, -sexism or the myth acceptance of sexual harassment - on the perception of sexual harassment situations.

To achieve this objective, twelve empirical studies were conducted. The first study (study 1), aimed to study the social perception that men and women have about behaviours which may constitute sexual harassment. In addition, to analyse the possible influence of context and ideology as factors that could affect the stated perception.

Main results of this study show that women, to a greater extent than men, tend to perceive the behaviours described as sexual harassment as well as having negative consequences for potential victims of harassment behaviour. These results are in line with previous research (Quinn, 2002; Williams, Brown, Lees-Haley, and Price, 1995). Furthermore, both men and women perceive to a greater extent such behaviours as

Conclusions

sexual harassment in an interpersonal context than when they occurred in a work environment. This result may be due, in part, to the influence of certain attitudes and myths toward sexual harassment on such perception. Moreover, we also find that the more sexist is the participant, the lower the perception of harassment they attributed to the behaviour, and they also had a lower perception about such behaviours producing negative consequences for the victim, results that are confirmed by related empirical evidence on this subject (Wiener et al., 2010). In light of the results described, in the following studies we were interested in looking deeper into the perception that, men and women, have of a situation of sexual harassment, specifically the more explicit of those behaviours (e.g. Unwanted sexual attention). We also wanted to emphasise those in the work environment, because in one hand, in this context is mainly where such situations may occur due to the difference in the power that exists, and in another hand, in spite of the fact that in the previous study not too much credibility was given to the occurrence of sexual harassment behaviours in this environment.

Thus, in second block (studies 2 and 3) we focus in explicit sexual harassment and harassment perception, blame and responsibility attribution, and it was found that participants perceived the behaviour described as a serious situation, and they attributed greater blame to the harasser than to the victim and. With respect to the influence of ideology in harassment perception, results showed that participants who unequivocally accepted sexual harassment myths and had higher sexist attitudes perceived the behaviour as less harassing and attributed more blame to the victim. Similar results support the role of sexist ideology in the perception of other forms of violence against women (Fernandez, 2004; Herrera, Valor-Segura, and Expósito, 2012; Lila Grace, and Garcia, 2010). There were only gender differences with respect to tolerance of harassment in general, with men scoring higher than women.

Conclusions

In previous studies, behaviours were described as “Unwanted sexual attention”, according to the Sexual Harassment typology (Expósito and Moya, 2005). That is, these studies have reported sufficiently explicit harassment behaviours that should be perceived as such easily by the recipient. However, factors such as the recipient’s sexist perspective or preconceived beliefs or attitudes towards myths perpetrated by society mean that this behaviours can be minimised or normalised. The “linkage among all of acts of gender violence is the commonality of the numerous myths attached to them” (Leidig, 1981, p.199). Examples of such myths include believing victimization is inherent to the female gender, that women enjoy violent acts, that violent acts are only committed by male deviants, and that women exaggerate their claims. Specifically, sexual harassment myths are “attitudes and beliefs that are generally false but are widely and persistently held, and that serve to deny and justify male sexual aggression against women” (Lonsway et al., 2008, p. 600).

Given the importance of myths in the assessment of harassment situations, a thorough literature review did not provide us any Spanish instrument to evaluate attitudes and myths toward sexual harassment, so the third block of empirical studies (studies 4, 5, and 6) are conducted to create a validated tool in Spanish that can reflect certain attitudes of tolerance and acceptance towards a situation of sexual harassment. These attitudes are very often subtle and sometimes difficult to perceive as such; specifically intended to validate in Spanish the Illinois Sexual Harassment Myths Acceptance scale (ISHMA) (Lonsway et al., 2008). Most of these revised scales to tap sexual harassment myths have proven inconsistent, and lack specificity and clarity, so we choose the ISHMA in response to these limitations.

Therefore, the results of studies 4, 5 and 6 suggest that the Spanish version of IHMA is a useful tool to study the myths about sexual harassment in Spanish context.

Conclusions

After we have an useful instrument, with the following empirical blocks of studies we wanted to further investigate possible influence of these myths on the perception of a situation of sexual harassment.

One of the most widespread myths about sexual harassment is that perhaps the victim provoked the harassment behaviour, did nothing to prevent it, or even enjoy it (Diehl, Rens, y Bohner, 2012).

For this, in blocks 4 (study 7) and 5 (study 8) we focus on most frequent types of harassment (Gender harassment vs. Unwanted sexual attention), and victim response (Confrontation vs. Non confrontation), in order to check their influence on sexual harassment perception. Results show again that the most subtle harassment behaviours (gender harassment) were perceived less as sexual harassment as opposed to most explicit behaviour (unwanted sexual attention). This result is in line with previous literature that indicates that the more subtle forms of sexual harassment are less recognised as discriminatory acts (Baker, Terpstra and Larntz, 1990; Jones and Remland, 1992; Saunders and Senn, 2009). On the other hand, we found that when the victim confronted the harasser, men evaluated more negatively and women believed this would happen. Similar results were found in other studies, confirming the influence of traditional gender attitudes on the evaluation of a victim of domestic violence (Durán, Moya, Mejías, and Viki, 2010; Valor-Segura, Expósito, and Moya, 2008; Yamawaki, 2007). And the most interesting result was that the greater acceptance the participants had towards harassment myths, the less they considered the victim to be an ideal partner (male participants), and to a lesser extent, the greater acceptance the participants had towards harassment myths the less importance they gave to what happened (female participants). Related to this result are similar studies which found that such myths about other forms of violence against women, such as sexual assault for example, serve

Conclusions

to deny, minimise or justify (sexual) aggression carried out by men against women (Gerger, Kley, Bohner, and Siebler, 2007, p. 425).

In previous studies, harassment behaviour was always carried out by a man with a higher status than the victim, another widespread belief. However, the literature indicates that situations of harassment can also arise among people of equal status, or from a lower position to one more powerful (counter power harassment) (Freeman, 2011). Therefore, in the following studies we were interested in analysing the influence of ideological variables (Sexism and Myths of harassment) in the perception of harassment depending on the status of both the harasser and the victim (Higher vs. Equal) as well as studying the influence of this type of harassment on perception.

Block 6 (Studies 9, 10 and 11) again showed that when explicit behaviour of unwanted sexual attention was presented, participants considered it more as sexual harassment compared to gender harassment behaviour. This result is in line with previous research indicating that gender harassment is the least acknowledged type of harassment because it is not perceived as such (Loredo, Reid, and Deaux, 1995). One possible explanation for this could be due to the fact that people normalise gender harassment as behaviour that is not serious or behaviour that should not be paid much attention to, thereby allowing it to become a socially tolerated and accepted behaviour. On the other hand, when the status of the harasser is higher than the victim, the situation is to a greater extent perceived as harassment, being consistent with that found in the literature (Charmaraman, Jones, Stein, and Espelage, 2013). Furthermore, when the victim confronted the harasser, the participants felt that the harasser was threatened by her. This result supports the findings of previous studies indicating that men's reactions are more negative when the woman does not accept his decisions (Herrera, Expósito, and Moya, 2012), and in this case he feels threatened by her response to confront him.

Conclusions

Finally, participants who had a high acceptance of harassment myth, perceived the situation as harassment to a lesser extent if they scored high on benevolent sexism. These results support the findings in previous studies (Valentine-French and Radtke, 1993) and confirm the influence of myths and sexist attitudes in the perception of sexual harassment. These studies show that gender harassment is not acknowledged as harassment, which could possibly be due to a subtle situation of harassment being considered as normal flirtation between a man and a woman, independently of the work context. In this case, we confront one of the great myths about sexual harassment, the belief that harasser acts motivated by sexual attraction towards the victim, where physical attraction may influence this evaluation. Therefore, the main aim of the last study focuses on investigating the possible influence of physical attraction on social perception of gender harassment between co-workers. As discussed throughout the thesis, these cases are not often perceived as harassment, despite its high incidence (Leskinen and Cortina, 2014; Leskinen, Cortina, and Kabat, 2011).

So, in last block (study 12), when the participants were presented with an attractive victim, they perceived the situation as sexual harassment to a greater extent than when the victim was not attractive. This result supports the findings in the literature, where the participants may be thinking that since she was physically attractive, harassment is justified and therefore perceived as such, so that the attractiveness could be harmful to the victim in case she were unattractive, because in this situation, harassment would not be perceived as such (Herrera, Valor-Segura, and Expósito, 2012). However, when presented with a physically attractive harasser, participants tend to blame the victim to a greater extent for what happened. In a way, the participants of this study may be thinking that the woman somehow provoked the man, who was also attractive, to act this way. Furthermore, when the harasser is

Conclusions

presented as physically attractive, high acceptance of sexual harassment myth (ISHMA) predicted a greater attribution of responsibility to the victim. In conclusion, we can say that the physical attraction, above all that of a victim of harassment, not only does not help her in her possible defense, but condemns her for the situation on her, as the prejudices and biases that social perceivers present do not allow the problem to be seen in a global way as such. One more time, as most cases of gender violence, the premise for a victim of harassment becoming such is not physical, but her gender.

In this way, once more we find the influence of certain variables in the social perceiver, in this case their sexist ideology, as well as other characteristics of the actors in the scene of harassment, when judgments about a work environment harassment situation have to be made.

With this series of studies we wanted to show the difficulty for both men and women in evaluating sexual harassment situations, because many different factors (context, status, type of harassment, physical attraction) influence this perception, especially the myths the social perceiver has of the harassment, and that we must work with the ultimate aim of perceiving harassment and reporting it as such, taking a further step towards its eradication.

Practical Implications

We believe that this work can help shed light on achieving clarification of the different behaviours, situations or contexts that encapsulate the problem of sexual harassment as far as possible. When a woman is experiencing a situation of violence by her partner, it is difficult for her to discern which behaviours are considered violent and which are part of the normal behaviour within coexistence, as occurs with sexual

Conclusions

harassment. Relations between men and women increasingly extend to a wider number of situations, so that certain situations such as sexual harassment would not only happen within a work environment. This way, external perceivers could identify situations of harassment outside of work.

As in other areas, the lack of agreed definitions of certain constructs favours the existence of generalised beliefs and myths about them. The very definition of sexual harassment leaves the possibility open to a subjective evaluation generating confusion at the time of interpreting which behaviours are considered harassment and which are not (Bosch and Ferrer, 2000; Topa et al., 2008). This, together with the existence of certain myths, helps create an obstacle for the visibility of the problem, preventing the implementation of possible helping behaviours for the victims (Lonsway et al., 2008). In these studies sufficiently explicit harassment behaviour has been reported to be perceived as such and should not be minimised or normalised other than that perceivers evaluate it from a sexist viewpoint or prejudiced beliefs and myths. One of the main implications of this thesis is the effect of the acceptance of women, potential victims, of benevolent sexism and myths about sexual harassment, which may lead them to lower their ambitions in order to avoid facing situations of harassment, thereby sometimes choosing to sacrifice equality for some dose of safety (Expósito, Herrera, Moya, and Glick, 2010; Herrera, Expósito, Moya, and Houston, 2012). Benevolent sexism and certain myths to harassment can be considered a prism that distorts reality, and which weakens the resistance of women in any situation of inequality, discrimination and violence that they suffer. This finding highlights the need to study the ideology of women, considering it an important factor which hinders social change in groups which suffer prejudice and discrimination, making members of these groups assume and accept their inferior status.

Conclusions

In addition, studies of this type may contribute to the development and implementation of laws and regulations in the fight against sexual harassment and other types of violence against women. Our society and government encourage persistently to victims of crime to report incidents, but when they do, they find a series of negative consequences that they do not know how to deal with. And as yet a foolproof method to address sexual harassment has not been discovered. Strategies such as "ignore or avoid the harasser," do little to stop the harassment, but even so, these are the strategies used by women (Fitzgerald, Hulin, and Drasgow 1995; Swim and Hyers, 1999). The act of anticipating the possible negative consequences seems to be that which stops women at the time of facing and responding to a situation of sexual harassment (Shelton and Stewart, 2004). Therefore research in this field shows the importance of sensitising ourselves against these potential negative impacts, and providing effective tools to deal with them, thereby helping to identify victims and perpetrators of harassment behaviours and to prevent negative reactions.

Harassment is a social problem which not only concerns men (the majority of perpetrators of sexual harassment), or women who suffer, but also the institutions in which this type of behaviour exists and whose protocols for prevention against sexual harassment are not covered by their business policies. Therefore, it is crucial to work on attitudes and ideologies such as sexism or harassment myth, in order to be able to detect this type of behaviour, some being very subtle and even reinforced socially. It's adequate perception would help further identify the negative consequences which arise and contribute to their being reported and eradicated.

Referencias

- Baker, D. D., Terpstra, D. E., & Larntz, K. (1990). The influence of individual characteristics and severity of harassing behaviour on reactions to sexual harassment. *Sex Roles, 23*, 305-325. <http://dx.doi.org/10.1007%2FBF00288336>
- Bosch, E. & Ferrer, V. (2000). La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial, 9* (1), 7-19.
- Charmaraman, L., Jones, A.E., Stein, N., & Espelage, D.L. (2013). Is It Bullying or Sexual Harassment? Knowledge, Attitudes, and Professional Development Experiences of Middle School Staff. *Journal of School Health, 83* (6), 438-444. <http://dx.doi.org/10.1111/josh.12048>
- Diehl, C., Glaser, T., & Bohner, G. (2014). Face the consequences: Learning about victims' suffering reduces sexual harassment myth acceptance and men's likelihood to sexually harass. *Aggressive Behavior*. Article first published online: 30 July 2014. <http://dx.doi.org/10.1002/ab.21553>
- Diehl, C., Rees, J., & Bohner, G. (2012). Flirting With Disaster: Short-Term Mating Orientation and Hostile Sexism Predict Different Types of Sexual Harassment. *Aggressive Behavior, 38*, 521-531. <http://dx.doi.org/10.1002%2Fab.21444>
- Durán, M., Moya, M., Megías, J. L., & Viki, G. T. (2010). Social perception of rape victims in dating and married relationships: the role of perpetrator's benevolent sexism. *Sex Roles, 62*, 505-519. doi:10.1007/s11199-009-9676-7
- Expósito, F., Herrera, M.C., Moya, M., & Glick, P. (2010). Don't Rock the Boat: Women's Benevolent Sexism Predicts Fears of Marital Violence. *Psychology of Women Quarterly, 34*, 36-42.

- Expósito, F. & Moya, M. (2005). Violencia de género [Gender violence]. En F. Expósito y M. Moya (Eds.), *Aplicando la Psicología Social* (pp. 201-227). Madrid: Pirámide.
- Fernández, C. (2004). Dimensiones psicosociales en la Administración de Justicia sobre violencia de género. *Intervención Psicosocial*, 13 (2), 177-193.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17, 425-445. http://dx.doi.org/10.1207/s15324834basps1704_2
- Freeman, J. (2011). *Women in the workplace: Wages, respect, and equal rights*. New York, NY: Rosen Publishing Group.
- Gerger, H., Kley, H., Bohner, G., & Siebler, F. (2007). The acceptance of modern myths about sexual aggression (AMMSA) scale: development and validation in German and English. *Aggressive Behavior*, 33, 422-440.
- Herrera, M. C., Expósito, F., & Moya, M. (2012). Negative reactions of men to the loss of power in gender relations: Lilith vs. Eve. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4, 17-42.
- Herrera, M. C., Expósito, F., Moya, M., & Houston, D. M. (2012). "Having it all": Women's Perception of Impact of Female Promotion on Threat of Domestic Violence. *The Spanish Journal of Psychology*, 15, 670-679. http://dx.doi.org/10.5209/rev_SJOP.2012.v15.n2.38878
- Herrera, A., Valor-Segura, I., & Expósito, F. (2012). Is miss sympathy a credible defendant alleging intimate partner violence in a trial for murder? *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 4(2), 99-196.
- Leidig, M. K. W. (1981). Violence against women: A feminist psychological analysis. In S. Cox (Ed.), *Female psychology* (2nd Ed.). New York, NY: St. Martin's.

- Leskinen, E.A. & Cortina, L. M. (2014). Dimensions of Disrespect: Mapping and Measuring Gender Harassment in Organizations. *Psychology of Women Quarterly March*, 38(1),107-123.<http://dx.doi.org/10.1177/0361684313496549>
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., & Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: Broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law and Human Behavior*, 35, 25-39. <http://dx.doi.org/10.1007/s10979-010-9241-5>
- Lila, M., Gracia, E., & García, F. (2010). Actitudes de la policía ante la intervención en casos de violencia contra la mujer en las relaciones de pareja: influencia del sexismo y la empatía. *Revista de Psicología Social*, 25 (3), 313-323. <http://dx.doi.org/10.1174%2F021347410792675570>
- Lonsway, K. A., Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, 58, 599-615. <http://dx.doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>
- Loredo, C., Reid, A., & Deaux, K. (1995). Judgments and definitions of sexual harassment by highschool students. *Sex Roles*, 32, 29-45. <http://dx.doi.org/10.1007/BF01544756>
- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity. The power and meaning of “girl watching”. *Gender & Society*, 16, 386-402.
- Shelton, J. N. & Stewart, R. E. (2004). Confronting perpetrators of prejudice: the inhibitory effects of social cost. *Psychology of Women Quarterly*, 28, 215-223. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1471-6402.2004.00138.x>
- Swim, J. K. & Hyers, L. L. (1999). Excuse me—What did you just say?! Women’s public and private responses to sexist remarks. *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 68-88. <http://dx.doi.org/10.1006%2Fjesp.1998.1370>

- Topa, G., Morales, J. F., & Depolo, M. (2008). Perceived Sexual Harassment at Work: Meta Analysis and Structural Model of Antecedents and Consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, *11*(1), 207-218.
- Valentine-French, S. & Radtke, H. L. (1989). Attributions of responsibility for an incident of sexual harassment in a university setting. *Sex Roles*, *21*, 545-555.
<http://dx.doi.org/10.1007%2F00289103>
- Valor-Segura, I., Expósito, F., & Moya, M. (2008). Atribución del comportamiento del agresor y consejo a la víctima en un caso de violencia doméstica [Attribution of the aggressor's behavior and advice to the victim in a case of domestic violence]. *Revista de Psicología Social*, *23*, 171-180.
[doi:10.1174/021347408784135896](https://doi.org/10.1174/021347408784135896)
- Wiener, R. L., Reiter-Palmon, R., Winter, R. J., Richter, E., Humke, A., & Maeder, E. (2010). Complainant behavioral tone, ambivalent sexism, and perceptions of sexual harassment. *Psychology, Public Policy, and Law*, *16*(1), 56-84.
<http://dx.doi.org/10.1037/a0018434>
- Williams, C.W., Brown, R., Lees-Haley, P., & Price, J.R. (1995). An attributional (causal dimensional) analysis of perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, *25*, 1169-1183.
- Yamawaki, N. (2007). Rape perception and the function of ambivalent sexism and gender-role traditionality. *Journal of Interpersonal Violence*, *22*, 406-423.
<http://dx.doi.org/10.1177/0886260506297210>