

# PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: “OBSTÁCULOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS MECANISMOS DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO ACOSO SEXUAL Y SEXISTA Y ARTICULACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS”

## 1. PLANTEAMIENTO GENERAL E HIPÓTESIS DE TRABAJO

La violencia contra las mujeres es un fenómeno que desgraciadamente se encuentra muy arraigado en las formaciones sociales humanas y se encuentra íntimamente vinculado a la estructura de poder desigual entre hombres y mujeres y a las pautas de género que organizan esta relación de poder. En efecto, estas formas de violencia pueden contemplarse como una consecuencia del sistema de dominación masculina, pero, al mismo tiempo, también se configuran como el más brutal y extremo de los mecanismos que contribuyen a perpetuarla. En el ámbito de las organizaciones, las formas más conocidas de la violencia de género son el acoso sexual y el acoso sexista.

Durante siglos, estas formas de violencia han permanecido invisibles porque se han “normalizado”, considerándose como fenómenos inherentes al “orden natural de las cosas”. Sin embargo, en las últimas décadas se aprecia un interés creciente de las organizaciones internacionales, los poderes públicos, los actores sociales y el mundo académico por erradicar esta lacra (Pérez del Río, 2009). Ello ha llevado a profundos cambios normativos e institucionales. Así por ejemplo, en la actualidad, la normativa española -siguiendo las pautas del Derecho de la Unión Europea- prohíbe expresamente el acoso sexual y sexista (Cabeza Pereiro y Lousada Arochena, 2017), definiendo estos conceptos con cierta precisión e imponiendo a las empresas públicas o privadas la obligación de establecer medidas para prevenir estas conductas. En particular, en el ámbito de las Universidades se han generalizado numerosos protocolos de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo que articulan procedimientos de protección y atención a las víctimas (Acale Sánchez, 2014; Torres Parra 2019). Paralelamente, desde el punto de vista de la percepción social generalizada, un número creciente de conductas que anteriormente no se detectaban, o que se consideraban “normales” o, simplemente, “inevitables”, provocan un profundo rechazo por parte de la mayoría social. Sin duda existe también un movimiento de reacción frente a estos avances institucionales en la lucha contra el acoso, pero su discurso ya no puede sustentarse abiertamente sobre la legitimación del dominio masculino ni sobre la normalización de la violencia.

No obstante lo anterior, todo apunta a que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo siguen muy presentes en las empresas y organizaciones, circunstancia que también afecta a las Universidades (Aguilar y Beck, 2020; Karami, *et alia*, 2020; Wood, *et alia*, 2018). Ello puede atribuirse a distintos factores, como el arraigo de los estereotipos sexistas, los mecanismos de adaptación del acoso -que se puede deslizar a prácticas más sutiles y difíciles de identificar- y las dificultades de las víctimas para “movilizar sus derechos “ (Albiston, 2010), sobre todo en el contexto de relaciones claramente desiguales como son las de carácter laboral, administrativo y académico.

Este proyecto de investigación parte de una preocupación general por la eficacia real de las normas en su interacción con las prácticas y representaciones sociales (Álvarez del Cuvillo, 2012), para abordar esta contradicción entre los principios formalmente proclamados por el sistema y la realidad social. Este planteamiento general requiere de un trabajo interdisciplinar

que integre de manera coherente la metodología y los saberes de la ciencia jurídica tradicional con las técnicas empíricas de investigación social, así como con el conocimiento obtenido por otras ciencias sociales (Sociología, Antropología Social y Cultural, Trabajo Social, Ciencias Políticas). El enfoque que se sigue es cercano al modelo de la “*grounded theory*” o “teoría enraizada” (Glaser y Strauss, 1967), según el cual el examen del material empírico no se dirige a la determinación de generalizaciones probabilísticas, sino a la producción de teoría social que facilite la comprensión de los fenómenos objeto de estudio, si bien en este caso se pretende que esta teoría tenga una aplicación directa y pueda orientar algunas reflexiones propositivas para la Universidad de Cádiz. Ciertamente, el proyecto incorpora técnicas cuantitativas, pero estas se dirigen fundamentalmente a proporcionar un contexto apropiado para la exploración.

En este caso concreto, el trabajo se dirige a identificar y comprender los **obstáculos que afectan al desenvolvimiento de los mecanismos institucionales de tutela frente al acoso sexual y sexista**, centrándose en la realidad concreta de la Universidad de Cádiz. Para ello es necesario contemplar la interacción entre estos dispositivos de tutela y las representaciones y prácticas sociales producidas y reproducidas por los miembros de la comunidad universitaria (que pueden ser víctimas, agresores, testigos o personas que formal o informalmente proporcionen apoyo a las víctimas).

Nuestra **hipótesis de trabajo** es que estos obstáculos para la eficacia de los mecanismos de protección frente al acoso sexual o sexista se pueden organizar en tres grandes categorías:

- a) Obstáculos cognitivos o actitudinales: desconocimiento de los mecanismos institucionales o percepción distorsionada de su contenido, desconfianza respecto a su bondad y eficacia o supervivencia de estereotipos sexistas;
- b) Obstáculos institucionales o jurídicos: posibles deficiencias o carencias en la configuración de los mecanismos de protección, o bien en su interpretación y aplicación;
- c) Obstáculos contextuales: dificultades para la movilización de los derechos derivados de las relaciones desiguales de poder, ya sea laborales, administrativas, sociales o académicas (incidencia de la precariedad laboral, condicionamientos del género, discriminación múltiple e interseccionalidad), así como de los déficits en las redes familiares y sociales de apoyo.

El diagnóstico sobre la relevancia de los distintos tipos de obstáculos -que podría presentar diferencias respecto a los distintos colectivos de la comunidad universitaria- resulta muy relevante a la hora de definir las políticas preventivas más adecuadas para cada situación. Así, la identificación de obstáculos cognitivos o actitudinales apunta a la necesidad de emprender campañas de información y sensibilización. Por su parte, los obstáculos institucionales o jurídicos pueden enfocarse a través de la reforma de los mecanismos de protección o la corrección de las prácticas por las que estos se interpretan o aplican. Por último, los obstáculos contextuales pueden orientar algunos aspectos de la sensibilización o de la modificación de los mecanismos de protección, pero, al mismo tiempo, también terminan marcando los límites de las políticas explícitamente dirigidas a combatir el acoso, apuntando a la necesidad de llevar a cabo cambios más profundos y estructurales que afecten con carácter general a los desequilibrios de poder o a la integración social de las personas.

Estos planteamientos teóricos son bastante ambiciosos y permiten articular un programa de investigación que puede irse desplegando en futuros proyectos de manera progresiva. En

este caso concreto, la duración reducida del período de ejecución, unida a las circunstancias particulares generadas por la pandemia del COVID-19, aconsejan que los objetivos de este proyecto inicial sean modestos. Se pretende, por consiguiente, llevar a cabo un **estudio fundamentalmente exploratorio** y centrado en la realidad de la Universidad de Cádiz, que permita establecer parámetros más precisos e instrumentos de evaluación más avanzados para emprender futuras investigaciones, relativas a esta Universidad o a otras organizaciones. De hecho, una mayor comprensión teórica del funcionamiento de los obstáculos para la aplicación de las políticas anti-acoso podría facilitar trabajos posteriores con un cariz más cuantitativo.

No obstante lo anterior, se pretende alcanzar algunas **conclusiones preliminares** que permitan orientar en alguna medida las políticas preventivas de la Universidad de Cádiz en virtud de los resultados alcanzados, a partir de un conocimiento de las situaciones de acoso sexual y sexista en dicha universidad, de las estrategias y mecanismos que se activan ante estas y de los obstáculos que se hayan identificado para la movilización de los derechos. Por ese motivo, dada la escasa duración del plazo de ejecución, ha sido necesario configurar un equipo de trabajo relativamente numeroso y de composición interdisciplinar.

## 2. OBJETIVOS

**Objetivo General 1 (OG1):** Aproximarse, con carácter exploratorio, a la tipología e intensidad de las situaciones de acoso sexual o sexista y a su interrelación con las circunstancias de cada caso.

*-Objetivo Específico 1.1 (OE1.1):* Identificar supuestos de acoso sexual o sexista en la Universidad de Cádiz o situaciones de riesgo, especificando las conductas concretas que aparecen con cierta frecuencia

*-Objetivo Específico 1.2 (OE1.2):* Estudiar las diferencias que adoptan las manifestaciones de acoso sexual y sexista, así como sus consecuencias sobre las personas, segregando la información en función de la pertenencia a distintos colectivos de la UCA (alumnado, PDI, PAS, personal de empresas auxiliares) o en relación con factores contextuales, como la temporalidad del vínculo contractual.

**Objetivo General 2 (OG2):** Conocer las estrategias, procedimientos y mecanismos que se activan ante situaciones de acoso en la Universidad de Cádiz

*-Objetivo Específico 2.1. (OE2.1):* Conocer el marco jurídico general (europeo, español y andaluz) que determina las obligaciones y responsabilidades de la UCA en lo que refiere a la prevención del acoso, incidiendo particularmente en el impacto de los cambios normativos y jurisprudenciales más recientes (Convenio 190/2019 de la OIT y Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019).

*-Objetivo Específico 2.2 (OE2.2):* Estudiar en profundidad el protocolo contra el acoso de la Universidad de Cádiz, poniéndolo en relación con otros protocolos contra el acoso sexual o sexista (especialmente, pero no exclusivamente, los de las Universidades andaluzas) y con la literatura académica que analiza críticamente estos mecanismos.

*-Objetivo Específico 2.3 (OE2.3):* Analizar las prácticas interpretativas y aplicativas de las distintas instituciones de la UCA que pueden operar en casos de acoso sexual o sexista, así como aproximarse, con carácter exploratorio, a las estrategias adaptativas desplegadas por las víctimas, testigos, contactos de las víctimas y, en su caso, presuntos agresores.

**Objetivo general 3 (OG3):** Aproximación a los principales obstáculos para la aplicación de los mecanismos de protección frente al acoso y formulación preliminar de propuestas de intervención más apropiadas para afrontar estos obstáculos.

*-Objetivo Específico 3.1 (OG3.1):* comprensión, en términos cualitativos, de la relevancia que pueden tener los distintos tipos de obstáculos caracterizados en el marco teórico (cognitivos o actitudinales, institucionales o jurídicos, contextuales) en la eficacia real de los mecanismos institucionales destinadas a luchar contra el acoso sexual o sexista, tomando en consideración a diversos colectivos de la comunidad universitaria.

*-Objetivo Específico 3.2 (OG3.2):* formulación de propuestas concretas para mejorar la política de prevención del acoso sexual o sexista de la Universidad de Cádiz, a partir de los obstáculos que se hayan identificado en el estudio exploratorio.

### **3. METODOLOGÍA:**

Como se ha señalado anteriormente, este proyecto plantea una metodología interdisciplinar que integre el estudio jurídico clásico (doctrinal), el análisis de la práctica jurídica y las técnicas de investigación social. En lo que refiere a estas últimas, se ha optado por combinar técnicas cuantitativas y cualitativas, dada la complementariedad que existe entre ellas, con objeto de proporcionar una visión más completa del objeto de estudio. En cualquier caso, la aplicación de estas técnicas estará fuertemente condicionada por dos factores: de un lado, el plazo de presentación del informe de investigación (15 de octubre de 2020, si no se establecen ampliaciones) y, de otro lado, el contexto actual derivado de la pandemia por COVID-19.

Los instrumentos concretos que se pretenden desplegar para alcanzar los objetivos de investigación son los siguientes:

- Revisión bibliográfica, normativa y documental
- Encuesta
- Entrevistas semi-estructuradas
- Análisis, discusión, propuestas de actuación
- Difusión de los resultados y perspectivas de futuro.

#### **3.1. Revisión bibliográfica, normativa y documental**

En una primera fase, deberá examinarse el marco jurídico general que determina las responsabilidades de la Universidad de Cádiz en materia de acoso sexual y sexista, tomando en consideración las normas internacionales, europeas, nacionales y autonómicas, así como las decisiones judiciales, la bibliografía académica y otros documentos de interés -como las declaraciones y recomendaciones no vinculantes- que orientan la aplicación de las normas

(Cfr. OE.2.1) Este estudio debe subrayar los hitos más recientes en la regulación del acoso, que son posteriores a la elaboración del Protocolo de la UCA y que, por tanto, podrían afectar de manera significativa a su contexto. En particular, deberá analizarse el Convenio 190 de la OIT de 2019 y la Recomendación nº 206 que lo acompaña; por otra parte, debe tenerse en cuenta el posible impacto de la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 56/2019.

Por otra parte, una vez mejorada la comprensión del marco jurídico, deberá estudiarse en profundidad el Protocolo frente al acoso de la Universidad de Cádiz (Cfr. OE2.2). Para ponerlo en su contexto deberán analizarse también otros protocolos del mismo tipo implantados en empresas privadas y entidades públicas, poniendo especial énfasis en aquellos que se han producido en las universidades, especialmente en las andaluzas. Esta labor debe complementarse con una revisión de la literatura científica que ha estudiado estos protocolos, para facilitar la identificación de buenas prácticas o problemas de regulación. Asimismo, se consultarán documentos públicos de la UCA (Informes de la Defensoría, Informes de la Unidad de Igualdad) en la medida en que sean pertinentes. A partir de toda esta contextualización, se utilizará la clásica técnica jurídica de “problematizar” la regulación (Álvarez del Cuvillo, 2019), para identificar, en términos hipotéticos, supuestos problemáticos. Posteriormente, esta identificación podría orientar teóricamente la elaboración de las preguntas para las entrevistas semi-estructuradas.

Paralelamente, será necesario hacer una revisión de la bibliografía sociológica en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que se enfocará principalmente en los trabajos referidos a la incidencia de estos fenómenos en el ámbito académico. En este caso, el propósito fundamental de la indagación será la preparación de la encuesta y de las entrevistas semi-estructuradas.

### **3.2. Encuesta**

Con objeto de aproximarse a la tipología e intensidad de las situaciones de acoso sexual y sexista en los distintos colectivos de la Universidad de Cádiz (OE1.1 y 1.2), es preciso llevar a cabo una encuesta cuantitativa, que deberá tener un carácter básicamente exploratorio debido a las limitaciones del plazo de ejecución del proyecto. La técnica de la encuesta resulta particularmente apropiada en este caso, debido al anonimato que proporciona para las personas informantes, tomando en consideración que el carácter delicado y comprometido del tema objeto de estudio puede dificultar que salgan a la luz las cuestiones problemáticas.

La encuesta se llevará a cabo *online* y, como se ha dicho, será anónima, si bien se dará la opción de ponerse en contacto con el equipo de investigación de cara a las entrevistas en profundidad. El cuestionario se diseñará conforme a criterios de validez y rigurosidad, sobre la base de investigaciones previas, cuyas preguntas e ítems hayan demostrado una validez suficiente, preferiblemente de demostrada eficacia en investigaciones previas en el ámbito de la academia.

Se establecerán al principio una serie de variables sociodemográficas, que se tomarán como variables independientes, para medir las actitudes, percepciones y experiencias sobre el acoso sexual en el mundo académico. En esta sección se deben tener en cuenta las diferencias estructurales en los estratos o colectivos, de manera que se consideren varias

categorizaciones tanto de la tipología de los contratos, de las categorías profesionales, o el contexto de trabajo.

Tipo de muestra: aleatoria estratificada por sexo, categorías profesionales

Personal UCA), Facultades, Departamentos

Personal UCA	PDI Campus, Facultad de adscripción, Departamento, Categoría profesional
	PAS Centro de trabajo, servicio, categoría profesional.
Otro personal (limpieza, copistería, cafetería...)	Centro de trabajo, servicio,
Alumnado	Campus, facultad, titulación

### 3.3. Entrevistas semi-estructuradas

Los aspectos cualitativos relativos a la relevancia de los obstáculos para la aplicación de los mecanismos de prevención y protección frente al acoso sexual y sexista (OE3.1), así como a las prácticas aplicativas de las instituciones que activan estos mecanismos (OE2.3) se analizarán fundamentalmente a través de un número suficiente de entrevistas semi-estructuradas.

Puesto que no se pretende obtener datos relativos a la frecuencia estadística de los acontecimientos, sino mejorar en la comprensión de los modos en los que pueden operar los obstáculos para la eficacia de las políticas frente al acoso, no es necesario llevar a cabo un muestreo estadístico. En cambio, es preciso configurar una “muestra teórica” (Glaser y Strauss, 1967) o “selección estratégica de casos” (Hammersley y Atkinson, 1983), de modo que los casos examinados respondan a la realidad que se pretende observar.

En la selección de la muestra intencional, será necesario atender a la necesidad de encontrar casos “significativos” o “relevantes” (por ejemplo, personas que afirmen haber sido testigos o víctimas de conductas que potencialmente se podrían calificar como de acoso sexual o sexista); esto podrá conseguirse a través de los contactos personales, el uso de la encuesta como medio de contacto y la técnica de la “bola de nieve”. No obstante, este propósito deberá equilibrarse con la búsqueda de una cierta “representatividad”, si bien no se busca en este caso una representatividad estadística, sino teórica, esto es, vinculada a las hipótesis de trabajo y a los objetivos. Así, por ejemplo, será necesario aproximarse a la realidad de distintos estamentos de la UCA (profesorado, alumnado y PAS), así como de personas que se encuentren en situaciones más o menos precarias. Por ello, deberán tomarse en

consideración los posibles sesgos de las estrategias que se utilicen para la selección muestral.

La muestra incluirá a un reducido número de personas que se encuentren en una posición institucional privilegiada en el campo para la detección de casos problemáticos (Unidad de Igualdad, Defensoría Universitaria, Delegación de Alumnos...) Estas entrevistas no serán anónimas, sino que se configurarán como "entrevistas a expertos". El objetivo es, en este caso, codificar la experiencia desarrollada en la gestión de un gran número de casos, para analizar desde su perspectiva los obstáculos que se encuentra su labor. Lógicamente, es previsible que sus posicionamientos estén condicionados por las funciones realizadas, de manera que estas entrevistas deben complementarse con las de carácter anónimo.

La mayor parte de las entrevistas serán anónimas y la información obtenida se gestionará con el máximo respeto a la normativa de protección de datos. Se entrevistará fundamentalmente a mujeres, en tanto que estas son normalmente las víctimas de acoso sexual y lo son siempre en el acoso sexista y que, además, esta circunstancia podría afectar a su percepción de las conductas cuando no son las víctimas; no obstante, se incluirá también a hombres, en la medida en que estos puedan tener conocimiento de conductas que las propias víctimas mantuvieran ocultas.

Las entrevistas serán semi-estructuradas, de modo que se preparará un guión previo partiendo de los planteamientos teóricos preliminares, enriquecidos a través de la revisión bibliográfica y documental y los datos de la encuesta. El cuestionario no será totalmente cerrado, para facilitar que se puedan abrir oportunidades para conocer la experiencia concreta de las personas.

Debido a la situación especial en la que nos encontramos como consecuencia de la pandemia, las entrevistas serán, en principio, telefónicas o a través de videoconferencia, si bien la forma concreta en la que se desarrollen podría irse adaptando a las circunstancias.

### **3.4. Análisis, discusión y propuestas de actuación**

Los datos obtenidos a través de todos estos procedimientos serán analizados y discutidos por el equipo de investigación, de cara a la formulación de propuestas de actuación adecuadas a los obstáculos que se hayan identificado (campañas de sensibilización, cambios normativos o de aplicación e interpretación del protocolo, cambios estructurales, etc.) El carácter interdisciplinar del equipo de investigación (Derecho, Sociología, Trabajo Social, Antropología Social y Ciencias Políticas) favorecerá la amplitud de perspectivas de cara a la comprensión de los datos obtenidos.

El informe final de investigación contendrá: 1) Una explicación del propósito de la investigación; 2) una descripción general del marco jurídico, subrayando los aspectos relevantes para el caso de la UCA; 3) un análisis detallado de los mecanismos con que cuenta la UCA para afrontar el acoso; 4) un análisis de los resultados de la encuesta; 5) un análisis de los resultados de la entrevista; 5) una síntesis teórica, acompañada de las propuestas concretas de actuación.

### **3.5. Difusión de los resultados y líneas de futuro**

Una vez entregado el informe final, se llevarán a cabo -fuera ya del plazo de ejecución del proyecto-, actividades de difusión de los resultados. Asimismo, los resultados obtenidos podrán ayudar a perfilar trabajos posteriores dirigidos a profundizar en la relación entre los obstáculos para la eficacia de las políticas de lucha contra el acoso sexual o sexista y la formulación de medidas concretas.

## **BIBLIOGRAFÍA CITADA**

Acale Sánchez, M., (2014). "Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la Universidad: especial referencia a la Universidad de Cádiz". Eguzkilore: Cuaderno del Instituto Vasco de Criminología, n. 28.

Aguilar, S. J. and Baek, C. (2020) 'Sexual harassment in academe is underreported, especially by students in the life and physical sciences', *PLoS ONE*. Public Library of Science, 15(3). doi: 10.1371/journal.pone.0230312.

Albiston, C.R. (2010). *Institutional Inequality and the Mobilization of the Family and Medical Leave Act: Rights on Leave*. Cambridge. Cambridge University Press.

Almodóvar Iñesta, M., (2017). "Algunas cuestiones técnico jurídicas sobre los protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo en las universidades públicas". *Administración de Andalucía: revista andaluza de administración pública*, n. 99.

Álvarez del Cuvillo, A. (2012). Una aproximación metodológica al problema de la eficacia de las normas laborales. *Revista de Derecho Social*, (59), 53–86.

Álvarez del Cuvillo, A., (2018). Reflexiones epistemológicas sobre la investigación académica en disciplinas de derecho positivo. *Revista Telemática de Filosofía del Derecho*, (21)-

Cabeza Pereiro, J. y Lousada Arochena, J.F (2017), "El acoso sexual como riesgo laboral", en *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales* / coord. por M<sup>a</sup> Asunción Domblás.

Glaser, B., Strauss, A., (1967, reimpresión, 2006), *The discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. New Brunswick y Londres. Aldine Transaction.

Hammersley, M., Atkinson, P. (2004, originalmente 1983). *Etnografía: Métodos de Investigación* (Trad. Mikel Aramburu Otazu), 2ª Edición. Barcelona. Paidós.

Karami, A. et al. (2020) 'Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining', *Information Processing and Management*. Elsevier Ltd, 57(2). doi: 10.1016/j.ipm.2019.102167.

Lousada Arochena, J.F. (2019) "El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo". *Revista de derecho social*, n. 88.

Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A. and Bosch-Fiol, E. (2016) 'El acoso sexual en el ámbito universitario: Análisis de una escala de medida', *Universitas Psychologica*. Pontificia

Universidad Javeriana, 15(2), pp. 15–25. doi: 10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau.

Pérez del Río, T., (2009). La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista. Editorial Bomarzo, 2009.

Torres Parra, M.J. (2019) “Fortalezas y debilidades de los protocolos antiacoso: el papel de las unidades de igualdad en la resolución de denuncias de acoso”, XI Encuentro de Unidades de Igualdad de las Universidades Españolas: (Universidade da Coruña, 24-25 de mayo 2018).

Wood, L. *et al.* (2018) ‘Sexual Harassment at Institutions of Higher Education: Prevalence, Risk, and Extent’, *Journal of Interpersonal Violence*. SAGE Publications Inc. doi: 10.1177/0886260518791228.