ANÁLISIS DE LA REALIDAD EL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: PROPUESTAS PARA LA PREVENCIÓN

Este documento contiene el informe de investigación "***Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz: propuestas para la prevención***, financiada por la Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación de la Junta de Andalucía, con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género (ejercicios 2018 y 2019).

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.

PUBLICACIÓN

Una vez finalizado el informe, se procederá a su revisión y mejora para que se pueda publicar tanto en Internet en abierto como en formato papel.

El título de la obra está previsto que sea: "***Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*".**

AGRADECIMIENTOS

El equipo de investigación quisiera agradecer su colaboración y participación a todas las personas sin las cuales la investigación no hubiera sido posible. Este agradecimiento abarca, por supuesto, a todas las personas que han respondido al cuestionario y a quienes han accedido a ser entrevistadas, incluyendo tanto a testigos y víctimas anónimos como a personas que ejercen o han ejercido determinados cargos en la Universidad de Cádiz; todos ellos y todas ellas han mostrado la máxima disponibilidad para atendernos de una manera desinteresada. Asimismo, de manera muy especial, quisiéramos agradecer al CITI de la Universidad de Cádiz y, en concreto, a D. Andrés Jiménez Jiménez, el apoyo que nos ha brindado respecto al tratamiento estadístico de los datos, posibilitando así la realización de la parte cuantitativa del estudio.

Capítulo I.- La eficacia de las políticas frente al acoso sexual y sexista en la universidad: marco teórico

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social[1]

Universidad de cádiz

1. "TODO LO QUE TIENE NOMBRE EXISTE": DE LA INVISIBILIDAD AL RECONOCIMIENTO

La violencia contra las mujeres es un fenómeno que desgraciadamente se encuentra muy arraigado en las formaciones sociales humanas. A lo largo de la historia y en las distintas sociedades, se ha manifestado a través de una variedad muy amplia de conductas, que presentan características muy diferentes y diversos grados de intensidad: mutilación genital femenina, matrimonios forzados, violaciones, infanticidio femenino, trata, acoso callejero, violencia en el seno de la pareja, etc. A pesar de esta multiplicidad, estas conductas tienen en común, además de su carácter coercitivo y lesivo de la dignidad humana, el hecho de que todas ellas se encuentran íntimamente vinculadas a la estructura sistemática de poder desigual entre hombres y mujeres y a las pautas de género que organizan esta relación de poder, motivo por el cual se agrupan en la categoría general de "violencia de género".

La conexión de causalidad entre las conductas y la estructura de poder desigual opera en ambos sentidos; de un lado, la violencia puede contemplarse como una consecuencia del sistema de dominación masculina y, por otra parte, al mismo tiempo puede concebirse como el más brutal y extremo de los mecanismos que contribuyen a perpetuarlo. En efecto, las desigualdades sistemáticas de poder entre hombres y mujeres han permitido y facilitado mecanismos de violencia física, psicológica o sexual contra las mujeres; al estar estas en una posición social de inferioridad, ha sido posible degradar su condición de sujetos, poniéndolas al servicio de intereses ajenos o del cumplimiento de funciones sociales, económicas, reproductivas o simbólicas. Pero también, al mismo tiempo, estos actos de violencia han operado como

[1] Además de sus estudios en Derecho, el autor es Licenciado en Antropología Social y Cultural.

mecanismos de retroalimentación funcionalmente dirigidos a reproducir y reforzar esta desigualdad de poder.

Lo más frecuente es que las relaciones de dominación se reproduzcan a través del mecanismo que se ha dado en llamar "violencia simbólica" -y que no implica actos de violencia en sentido estricto-, según el cual los dominados solamente pueden percibir la relación de dominación a través las categorías cognitivas proporcionadas por los dominadores (Bourdieu, 2000). En estos casos, las víctimas admiten o toleran la discriminación porque el proceso de socialización las ha privado de la posibilidad de concebir o de imaginar un estado de las cosas distinto al existente, e incluso porque han terminado interiorizando las pautas culturales asociadas al orden de poder desigual, que no perciben como una imposición externa. Ahora bien, a menudo los actos de violencia propiamente dichos aparecen o se intensifican como mecanismos de coerción frente a las transgresiones reales o potenciales de las normas sociales que estructuran la desigualdad sistemática, en los casos en los que esta red invisible tejida por los patrones culturales dominantes se debilita y no permite sostener por sí misma la estructura de poder. Asimismo, a un nivel más profundo y sutil, los actos de violencia constituyen una actualización o realización material de los estereotipos que sustentan la relación de dominación (Lousada Arochena, 2020: 59-60), que termina reforzando simbólicamente estas pautas, al encarnarlas en situaciones concretas.

Durante siglos, estas conductas de violencia contra las mujeres han permanecido invisibles porque operaban de manera "normalizada", en civilizaciones abiertamente patriarcales, en las que las desigualdades sistemáticas de género se erigían de manera explícita como un principio básico de funcionamiento del orden social. Por supuesto, en supuestos extremos, los actos de violencia eran condenados y perseguidos, pero no por su conexión con la desigualdad básica entre hombres y mujeres -que, lógicamente, se daba por supuesta-, sino por su afectación a otros bienes valorados por la sociedad como el mantenimiento del orden social -que requiere un control de todas las formas de violencia, especialmente en las sociedades de base estatal, en las que existe un monopolio formal del uso de la fuerza-, el honor familiar o, en todo caso, la "honestidad" -en los supuestos de violación- o el valor de la vida humana -en los homicidios o asesinato-, con fuertes límites y sesgos que a menudo impedían una tutela real del interés de las víctimas (Lousada Arochena, 2020:66-67).

Ahora bien, en los sistemas democráticos actuales no puede decirse que el orden de poder patriarcal se vea reconocido y legitimado de manera explícita, sino que, más bien al contrario, se afirma la igualdad como un principio básico de la sociedad y del ordenamiento jurídico. Ciertamente, en las primeras democracias liberales nacidas de las revoluciones burguesas, la proclamación formal de la igualdad convivía con marcadas desigualdades de estatus entre hombres y mujeres. Sin embargo, progresivamente la legislación y la conciencia social se fueron haciendo eco de las reivindicaciones feministas, de modo que la igualdad entre los sexos ha terminado por erigirse -al menos formalmente- como uno de los principios básicos del sistema social, reconocido al máximo nivel.

No obstante lo anterior, determinadas manifestaciones de violencia de género, como las que se producen en el contexto de las organizaciones y que hoy llamamos "acoso sexual" y "acoso sexista" resultaban totalmente desconocidas hasta hace unas décadas. Por supuesto, esto no puede atribuirse al hecho de que estos comportamientos no se verificaran en la práctica; así, por ejemplo, tradicionalmente el acoso sexual ha sido muy habitual en el ámbito del servicio doméstico (Siegel, 2003). A grandes rasgos, lo que sucedía es que no existía ninguna categoría para denominar a estos actos, de modo que no podían percibirse socialmente como formas de violencia o como conductas ilegítimas. Dice un proverbio vasco que "todo lo que tiene nombre, existe" y, en efecto, también sucede al contrario, es decir, que aquello que no tiene nombre, no puede existir en nuestro mundo de vida.

El concepto de "acoso sexual" (*sexual harassment*) aparece en el ámbito del activismo feminista, a partir de la experiencia de un grupo de mujeres de la Universidad de Cornell en 1974 (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013) y se va desarrollando durante esta década especialmente en el campo jurídico; el Tribunal del Distrito de Columbia utilizaría por primera vez en una sentencia el término en el caso *Williams v. Saxbe* en 1976. A partir de la célebre obra de MacKinnon (1979), que justifica el carácter discriminatorio -y, por tanto, ilícito- del acoso sexual, esta noción comienza a ganar una cierta popularidad en el ámbito académico y poco a poco va siendo incorporada, primero a las resoluciones judiciales y después al contenido de las normas en diversos países, alcanzando un cierto grado de institucionalización a partir de los años 90 del siglo pasado.

Por otra parte, el concepto de "acoso sexista" (*gender-based harassment*) es aún más reciente y todavía no está del todo estabilizado en la opinión pública de las sociedades capitalistas

avanzadas. Ciertamente, el planteamiento inicial del concepto de “acoso sexual” en la Universidad de Cornell en 1974 incluía tanto conductas de naturaleza sexual como otros comportamientos humillantes dirigidos a las mujeres por el hecho de serlo, pero lo cierto es que esta segunda dimensión terminó desapareciendo de la noción generalmente utilizada en el ámbito académico (Pérez Guardo y Rodríguez Sumaza, 2013). De cualquier modo, dado que, en el terreno del Derecho norteamericano, el concepto de “acoso sexual” ha surgido de la interpretación jurisprudencial de la prohibición de discriminación por razón de sexo reconocida en el título VII de la *Civil Right Act* de 1964, en la actualidad se considera que esta categoría comprende tanto conductas de naturaleza sexual como otras alteraciones del ambiente de trabajo fundadas en el sexo de la víctima. Por este motivo, debido al influjo de la cultura norteamericana en el ámbito científico, los estudios más modernos realizados en el ámbito de las ciencias sociales a menudo integran estas dos formas de acoso en una única categoría. No obstante, salta a la vista que se ha profundizado muy poco en este tipo de comportamientos basados en el sexo, en comparación con el tratamiento que se ha brindado a las conductas de naturaleza sexual (Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M., 2014). En el ámbito de la Unión Europea, el concepto de acoso por razón de género es mucho más tardío y se integra en el marco jurídico a través de la Directiva 2002/73/CE (actualmente refundida en la Directiva 2006/54/CE), que prohíbe tanto el acoso sexual como el acoso sexista; como consecuencia de ello, la tendencia en Europa es a distinguir conceptualmente entre las dos nociones, como se hace en este trabajo.

A partir del surgimiento de estas categorías, 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 la violencia de género en las organizaciones (Pérez del Río, 2009), que ciertamente ha llevado a profundos cambios normativos e institucionales. Así por ejemplo, como se verá más adelante en esta obra, en la actualidad, la normativa española prohíbe expresamente tanto el acoso sexual como el acoso sexista, definiendo estos conceptos con cierta precisión e imponiendo a las empresas públicas o privadas la obligación de establecer medidas específicas 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 o de atención a las víctimas (Acale Sánchez, 2014; Faraldo Cabana, 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. Así, por ejemplo, en los últimos años, el movimiento “*Me too*” ha implicado una mayor sensibilización sobre el problema del acoso sexual laboral, facilitando la identificación del carácter inapropiado de determinadas conductas que anteriormente eran toleradas en determinados ámbitos. Por otra parte, aunque el concepto de “acoso sexista” no es generalmente conocido por la población, lo cierto es que las conductas más evidentes - aquellas que son abiertamente misóginas y que implican una degradación explícita de las mujeres-, son percibidas como inaceptables y frecuentemente son contestadas, salvo en determinados círculos.

Sin duda existe también un movimiento de reacción frente a estos avances institucionales y sociales 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. En todo caso, desde estas posiciones, se rechaza o se minimiza el componente social de estas prácticas -esto es, su vinculación con las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres-, de modo que las conductas más graves se conciben como desviaciones individuales, desconectadas de cualquier problemática social y, en ocasiones, las más leves, no se perciben como actos de violencia (Lousada Arochena, 2020), porque no se pone de manifiesto su carácter potencialmente segregador.

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. Así, por poner solo un ejemplo, un meta-análisis de 2003 combinaba los datos de varios estudios realizados en entornos laborales diversos en Estados Unidos para llegar a la conclusión de que un 58% de las mujeres había experimentado conductas potencialmente acosadoras o que los investigadores vinculaban al acoso y un 24% consideraban claramente haber sufrido acoso (Ilies *et alia*, 2003). En concreto, en lo que refiere a las universidades, la realidad del acoso sexual y sexista -que se observaba ya desde la creación del concepto en Cornell- está muy documentada en numerosos estudios (Aguilar y Beck, 2020; Blahopoloulou *et alia* 2012; Champion, 2006; Cortina *et alia*, 1998; Cuenca Piqueras, 2013; Karami, *et alia*, 2020; Philips *et alia*, 2019; Wood, *et alia*, 2018, entre otros).

La persistencia de la violencia de género en sociedades e instituciones que, no solo la rechazan de manera explícita, sino que, además, establecen mecanismos específicos de tutela, requiere, por tanto, una explicación.

2. LA PERSISTENCIA DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS SOCIEDADES DEMOCRÁTICAS AVANZADAS

La persistencia del acoso sexual y sexista en el contexto de las sociedades que proclaman la igualdad entre mujeres y hombres como un principio esencial de la convivencia y que, asimismo, identifican estas conductas como ilegítimas, podría explicarse por tres factores diferentes, pero no necesariamente incompatibles entre sí: la desviación individual de las pautas sociales dominantes, los mecanismos de reacción frente a los avances de igualdad y la continuidad con el sexismo subyacente.

-La explicación basada en la **desviación individual** consiste básicamente en suponer que siempre va a haber personas que, por unos motivos o por otros, se desvíen de las pautas dominantes e incumplan las normas vigentes en la comunidad política. De este modo se asume que las democracias modernas ya no son sociedades patriarcales pero que, no obstante, en ocasiones se producen episodios aislados de violencia por parte de individuos que se con ello se apartan del sentir general del grupo social.

Desde esta perspectiva, los mecanismos de lucha contra el acoso sexual y sexista serían fundamentalmente de carácter técnico-jurídico y no presentarían ninguna especificidad respecto a otros actos de violencia, de modo que se podrían agrupar con otras conductas desviadas. Así pues, se trataría simplemente de establecer sanciones disuasorias, procedimientos de tutela adecuados, mecanismos de reparación de los daños causados a las víctimas y garantías efectivas para evitar las posibles represalias frente a la movilización de los derechos.

Esta explicación es incompleta porque ignora las conexiones de estos comportamientos con las pautas culturales de género, vínculos que en el acoso sexista operan por definición y que en el acoso sexual están más que demostrados y que, de hecho, se aprecian de manera especialmente clara en el perfil de sexo que habitualmente tienen víctimas y agresores. Debido a esta omisión, la comprensión de estos actos se distorsiona notablemente, al considerar cada uno de estos comportamientos de manera aislada, despojándolos del contexto social y cultural que les

proporciona significación, como veremos. De hecho, probablemente a partir de esta estrategia solamente podrán identificarse como acoso los supuestos más graves, es decir, aquellos que sean abiertamente violentos y que, por tanto, puedan generar un rechazo generalizado por parte de la comunidad, no por su efecto sobre las desigualdades sistemáticas entre los grupos humanos, sino por la brutalidad con la que se manifiestan, invisibilizando aquellas otras conductas que solo cobran significación desde la óptica de género (Lousada Arochena, 2020).

No obstante lo anterior, esta perspectiva no debe descartarse enteramente, sino solamente complementarse con una visión más amplia que tome en consideración, no solo el plano estrictamente individual, sino también el contexto social. Desde luego, no carece de interés la indagación acerca de las circunstancias individuales que favorecen la comisión de estas conductas en determinadas personas (Pryor, 1987). Asimismo, la desviación de las normas generalmente aceptadas permite explicar desde un punto de vista individual las conductas más graves, cuya falta de legitimidad es evidente, por más que en ellas se superpongan otros factores. De hecho, tal vez la desviación individual permita explicar los supuestos que hipotéticamente puedan aparecer y que no respondan aparentemente a una lógica de género (por ejemplo, los posibles acosos sexuales "de mujer a hombre" que pudieran producirse aisladamente, a pesar de no ser frecuentes).

-En segundo lugar, la persistencia del acoso podría explicarse como una **reacción defensiva** del sistema de dominación masculina, que vendría motivada precisamente por el retroceso del orden patriarcal. En otra parte hemos denominado la "conciencia de la mayoría oprimida" a una distorsión de la percepción, según la cual el acceso progresivo a la igualdad de los grupos que se encuentran en una situación de desventaja se percibe como una "discriminación inversa" (Álvarez del Cuvillo, 2010). En la cúspide más extrema de este descontento pueden aparecer mecanismos violentos, funcionalmente dirigidos a reforzar una estructura de poder que se ve amenazada y que ya no puede sostenerse únicamente a través de las pautas culturales que la legitiman. Así, cuando las mujeres adquieren un cierto nivel de autonomía y cuando consiguen acceder a espacios o a roles sociales que hasta entonces se habían reservado a los varones, a veces se generan reacciones violentas de distinta intensidad, que no siempre operan de manera consciente y que anteriormente no se producían, sencillamente porque no cabía la posibilidad de que las mujeres salieran de los espacios de subordinación que se les habían asignado como grupo social. Así pues, estas conductas podrían contemplarse como un trágico efecto secundario de la transición de la sociedad patriarcal a una sociedad igualitaria.

Esta teoría permite explicar, por ejemplo, la correlación que se aprecia entre el acoso sexista y la infrarrepresentación de mujeres en determinados sectores u ocupaciones (Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M., 2014) o las mayores tasas de acoso sexual en el ámbito militar (Ilies *et alia* 2003). De este modo, se abren nuevas perspectivas para las políticas preventivas además de las puramente sancionatorias o represivas; así, por ejemplo, la lucha contra el acoso podría constituir una razón más para promover un mayor equilibrio entre hombres y mujeres en los distintos sectores productivos y ocupaciones, así como en el ámbito puramente escolar o académico. Ahora bien, esta perspectiva también es incompleta, porque no puede dar cuenta de toda la influencia que ejercen las pautas de género sobre las conductas objeto de análisis.

-Así pues, estas dos explicaciones deben complementarse con la consideración de que todas las formas de violencia de género presentan una **relación de continuidad con el sexismo subyacente** (MacKinnon, 1979; Fitzgerald, 1979, entre otros). Ciertamente, el compromiso de nuestras sociedades por construir unas relaciones más igualitarias entre mujeres y hombres es auténtico, pero coexiste simultáneamente y de manera contradictoria con el mantenimiento y la reproducción de pautas culturales y sociales propias de un contexto patriarcal. Como expresaba el Dr. Jekyll en la célebre obra de Stevenson: “de las dos naturalezas que luchaban en el campo de batalla de mi conciencia, aun cuando podía decirse con razón que yo era cualquiera de los dos, ello se debía únicamente a que era radicalmente ambas”.

No cabe duda de que, en esta batalla, el patriarcado se encuentra en franco retroceso, pero esto no quiere decir que las pautas sexistas sean meras “supervivencias” disfuncionales de un pasado remoto, desconectadas de la estructura social y destinadas irremisiblemente a desaparecer. Al contrario, parece que las pautas de dominación masculina se han adaptado a los cambios sociales, adoptando formas más sutiles y complejas y cumpliendo nuevas funciones adaptadas a necesidades concretas del sistema social. Así, por ejemplo, la mayor precarización del trabajo feminizado termina retroalimentando la generación de empleos precarios en un modelo productivo sustentado sobre la competitividad basada en la reducción de costes; asimismo, la sobrecarga de trabajo de las mujeres en las tareas de cuidado desarrolladas en el seno de la familia conecta con la necesidad de atención a los familiares dependientes en el contexto del envejecimiento de la población. Estas nuevas funcionalidades dificultan la erradicación de las pautas sexistas, puesto que esta tarea a menudo exige llevar a cabo cambios estructurales de cierta profundidad.

Desde esta perspectiva, los actos de violencia física, sexual o verbal más evidentes serían un eslabón más de la cadena del sexismo y estarían conectados sistemáticamente con ella, por más que desde un punto de vista individual también puedan explicarse como actos de desviación de las normas dominantes o como reacciones defensivas frente a los avances de la igualdad. Como señalábamos al principio, este vínculo opera en ambos sentidos, configurando un proceso de retroalimentación entre género y violencia. Por una parte, la persona que lleva a cabo estas conductas se ve legitimada por la realización de comportamientos sexistas de menor entidad por otras personas, aunque estas no tuvieran la más mínima intención de cometer las conductas más graves (Lousada Arochena, 2020:62); por otra parte, estos actos extremos tienden a fortalecer el conjunto del sistema de poder desigual, puesto que actualizan y realizan en la práctica los estereotipos de género.

De hecho, en la literatura científica se ha identificado la existencia de una "mitología del acoso sexual", similar a la que existe en relación con las agresiones sexuales -aunque con algunas diferencias- y que consiste en una serie de actitudes y creencias generalmente falsas, pero muy persistentes, que se utilizan para negar o para justificar el acoso sexual cuando los agresores son hombres y las víctimas, mujeres (Lonsway *et alia*, 2008). Este conjunto de creencias y actitudes se orienta a negar la realidad del acoso en supuestos concretos, o bien a minimizar su gravedad o culpabilizar a la víctima (Powell, A., y Webster, K. 2018; Philips *et alia*, 2019). De manera más detallada, comprende cuatro tipos de argumentos: la asunción de que las alegaciones de acoso sexual son inventadas o exageradas por las mujeres, la consideración de que tienen otros motivos o intereses para hacer estas alegaciones, la calificación de la conducta controvertida como una conducta normal o natural en el contexto de las relaciones heterosexuales y, por último, la responsabilización o culpabilización de la víctima (Lonsway *et alia*, 2008). En base a este sistema de creencias pueden llevarse a cabo comportamientos concretos que agravan la situación de la víctima o dificultan que esta movilice sus derechos, como la incitación a la víctima para que no denuncie, la banalización de sus alegaciones por parte de la institución o de las autoridades, o la culpabilización o victimización secundaria (Lousada Arochena, 2020:66-70).

Por último, el dato de que las desigualdades de género puedan imbricarse con otras funcionalidades en determinados contextos sociales, implica que pueden surgir reacciones defensivas que no estén directamente relacionadas con el sexismo, sino más bien con otros aspectos de la estructura de poder en el que estas desigualdades se insertan. Así, por ejemplo,

cuando el acoso sexual o sexista se produce en el contexto de relaciones sociales fuertemente jerarquizadas, de modo que sea una concreción o actualización del poder ejercido arbitrariamente desde las posiciones superiores, es posible que la organización sea más proclive a proteger los intereses de las personas que están en una posición jerárquica más elevada. En definitiva, en los espacios proclives al abuso de poder, es más fácil que se produzcan y se legitimen todo tipo de conductas vejatorias para las personas que están en una posición de inferioridad, con independencia de que tengan o no carácter sexista.

La consideración conjunta de estos tres factores permite identificar más fácilmente los obstáculos que dificultan la erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. LOS OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS FRENTE AL ACOSO

3.1. Cumplimiento espontáneo, pautas de resistencia y movilización de los derechos

A partir de lo señalado anteriormente, las dificultades para la erradicación de la violencia de género en las organizaciones pueden comprenderse de manera más adecuada si se representan como una tensión dialéctica entre tres factores: el *cumplimiento espontáneo* de la prohibición de acoso, las *pautas de resistencia* que propician o legitiman el acoso y la *movilización de los derechos* en interés de las víctimas.

Las normas jurídicas tienden a cumplirse de manera espontánea -sin necesidad de aplicar mecanismos coactivos- cuando tienen un elevado grado de *legitimación sustancial*, esto es, cuando su contenido coincide con los valores sociales dominantes o con el sistema de valores interno de los sujetos obligados a cumplirlas (Álvarez del Cuvillo, 2012). Como se ha dicho, en la actualidad, la prohibición de acoso sexual y sexista está ampliamente reconocida en la percepción social mayoritaria, por lo que, en principio, debería cumplirse de manera generalizada, lo que, en cierto modo, sucede, ya que la mayoría de las personas no cometen este tipo de conductas.

Sin embargo, existen determinadas *pautas de resistencia*, vinculadas a la persistencia del sexismo y a la influencia de otras desigualdades estructurales en la sociedad y en las organizaciones, que en ocasiones rompen con la lógica del cumplimiento espontáneo generalizado y facilitan la comisión de estos actos, conectando con los factores puramente individuales. Así, por ejemplo, un determinado agresor puede entender erróneamente que su

conducta no es, en realidad, acoso -o no merece ser calificada como tal-, porque ubica su actitud en una relación de continuidad con otros comportamientos sexistas que están más normalizados, o bien porque se sitúa en una lógica de abuso de poder que está presente en la institución.

Estas *pautas de resistencia* requieren la *movilización* de los derechos por parte de las víctimas de acoso o bien de otras personas o grupos que representen sus intereses. En una investigación sobre el permiso parental, Albiston (2005) ha distinguido entre movilización formal e informal de los derechos laborales.

La *movilización formal* implicaría el recurso directo a los procedimientos de tutela expresamente establecidos para combatir estas conductas, incluyendo, en el caso del acoso en España, la denuncia penal, la denuncia a la Inspección de Trabajo o la demanda laboral. Nosotros incluiríamos también en esta categoría la activación de los protocolos disciplinarios propios de la organización -pública o privada- en la que se produzca la conducta controvertida, aunque presente algunas diferencias con respecto al recurso al poder coactivo del Estado, en la medida en que también requieren la presentación formal de una denuncia en la que se imputen unos hechos determinados a una persona en particular, lo que implica un elevado grado de precisión jurídica.

Por otra parte, la *movilización informal* consiste en la adopción de otras estrategias ajenas a los mecanismos institucionales, como la confrontación directa con el agresor o con su entorno o el recurso a los medios de comunicación o las redes sociales; en estos casos, es posible que la víctima se vea "empoderada" -en términos simbólicos o de poder real- como consecuencia del reconocimiento del derecho, aunque este no sea ejercitado por los cauces legalmente establecidos.

Adicionalmente, podría identificarse un *nivel intermedio, semi-formal*, en el que la víctima acudiría a mecanismos internos de la organización para buscar una solución al problema planteado (Morrill *et alia*, 2010). Como hemos señalado anteriormente, a efectos de este trabajo, hemos preferido situar en el nivel formal el recurso a procedimientos disciplinarios específicos dirigidos a combatir el acoso. Sin embargo, existen muchos otros supuestos en los que la víctima puede acudir a la institución de una manera menos estructurada o precisa para demandar una solución a su problema o algún tipo de intermediación; así sucedería, por ejemplo, con la queja interpuesta ante un superior respecto a la conducta del supuesto agresor

o el recurso a “asesores confidenciales” que atiendan a las víctimas potenciales, más allá de las medidas disciplinarias (Pérez del Río, 2009).

Ahora bien, estas “pautas de resistencia” no solo facilitan la producción del acoso frente a la tendencia del cumplimiento espontáneo de la norma prohibitiva, sino que también generan *obstáculos para la movilización de los derechos*. Estos obstáculos se pueden agrupar en tres grandes categorías, según afecten primordialmente a los sujetos participantes (obstáculos cognitivos o actitudinales), a las instituciones encargadas de gestionar el problema (obstáculos jurídicos o institucionales) o al entorno social en el que estos sujetos se desenvuelven (obstáculos contextuales), si bien esta distinción se hace únicamente a efectos analíticos, porque todos estos factores pueden interaccionar entre sí.

3.2. Obstáculos cognitivos o actitudinales

Estos obstáculos se refieren a los conocimientos, creencias y actitudes de las personas que participan de algún modo en los procesos de acoso sexual o sexista. En principio nos referimos fundamentalmente a los agresores, las víctimas y los testigos. No obstante, estos factores pueden afectar también a las personas encargadas de gestionar los procedimientos de tutela o incluso a las potenciales redes de apoyo de las víctimas, en cuyo caso terminarían conectándose con los obstáculos institucionales o contextuales.

El motivo por el que agrupan estos factores variopintos en una única categoría es porque generalmente todos estos problemas se pueden abordar a través de políticas de sensibilización, de formación o de atención integral a las eventuales víctimas.

3.2.1. Desconocimiento o conocimiento incompleto de los conceptos de acoso sexual y sexista y normalización de las conductas menos graves:

Los déficits en el concepto de acoso pueden afectar a todos los sujetos anteriormente mencionados: agresores, víctimas, testigos, autoridades y gestores de los procedimientos de tutela o personas del entorno de la víctima.

Como se ha mencionado anteriormente, el concepto de “acoso sexista” es relativamente reciente y no está asentado firmemente en la conciencia social generalizada, más allá del campo jurídico y de los foros especializados en el ámbito académico. De hecho, incluso en estos espacios “privilegiados” se pueden plantear limitaciones a la comprensión de las implicaciones

de esta categoría. En lo que refiere al campo académico, como ya se ha indicado, la atención se ha dirigido fundamentalmente a las conductas de naturaleza sexual, mientras que el acoso "por razón de sexo" ha recibido una atención muy limitada y las publicaciones al respecto son escasas. Por otra parte, en lo que respecta a los operadores jurídicos, hay que tener en cuenta que el texto de las normas que regulan el acoso sexista se ha construido a partir de un análisis de la realidad desde la perspectiva de género que está implícito en su contenido; por consiguiente, una mera lectura formal de las normas, que no se vea complementada con este análisis no permite comprender cabalmente su sentido y finalidad[2].

Ciertamente, el hecho de que la mayoría de las personas no conozca o no comprenda en profundidad el concepto de "acoso sexista" no implica necesariamente que estas personas no puedan advertir el carácter inadecuado de los comportamientos abiertamente machistas, como el tratamiento despectivo a las mujeres o la verbalización de estereotipos misóginos. Sin embargo, es posible que solo se detecte la ilegitimidad de las conductas más graves, atribuyéndose las más leves a una mera infracción de las pautas informales de "buena educación" y cortesía. En cambio, una de las principales ventajas del concepto de acoso es que permite comprender la unidad sistemática de un conjunto de actos que se relacionan entre sí formando parte de una misma estructura y que, por tanto, no pueden considerarse de manera aislada; en efecto, la reiteración de una pluralidad de comportamientos de carácter leve, que podrían tener significación muy reducida si se contemplan de manera aislada, puede terminar generando un entorno de trabajo o de aprendizaje humillante, intimidatorio u ofensivo.

Respecto al concepto de "acoso sexual", aunque el término es muy conocido, tanto por los particulares como por los operadores jurídicos, existe una tendencia clara a excluir las conductas de menor gravedad, aun cuando estas puedan ser calificadas jurídicamente como acoso. De hecho, es muy habitual en los estudios cuantitativos que las personas declaren que han sido víctimas de acoso sexual en mucha menor medida en la que declaran que han sufrido determinadas conductas que el equipo de investigación relaciona con esta calificación (Cortina *et alia*, 1998; Blahopoloulou *et alia* 2012; Champion, 2006).

[2] En la entrevista que se hizo a la Delegada del Rector para las Políticas de Igualdad aparecieron reflexiones similares a las que aquí se hacen respecto al desconocimiento generalizado del concepto de acoso sexista, el entendimiento restrictivo del concepto de acoso sexual y la insuficiencia de una lectura puramente formal de las normas que no adopte una óptica transversal.

En el imaginario colectivo, a menudo se vincula esta categoría con el delito penal de acoso sexual, e incluso con otras conductas tipificadas como delitos contra la libertad sexual (agresiones sexuales y abusos sexuales). Sin embargo, el tipo penal está definido de modo restrictivo, de modo que existe una enorme diversidad de conductas que no son delito, pero que, sin embargo, sí que son ilícitas desde el punto de vista civil, laboral o administrativo, porque están incluidas en el concepto jurídico de acoso sexual, pero no en el tipo penal. Por otra parte, dentro de estos comportamientos prohibidos que no son delictivos, existe una amplia gradación de intensidad y gravedad, de modo que pueden existir conductas "leves" y aún así inaceptables y calificables como acoso, además de otros actos, de menor intensidad, que en sí mismos no son acoso sexual, pero que pueden llegar a serlo a través de la reiteración, cuando son indeseadas o generan un entorno de trabajo hostil. En términos generales, solamente suelen percibirse como acoso comportamientos muy destacados el chantaje sexual o los tocamientos que tengan una evidente finalidad sexual, excluyendo así la mayoría de las formas de acoso ambiental, tal y como se define en la normativa vigente.

Así pues, la carga peyorativa que ha adquirido el concepto de "acoso" (sea sexual o sexista), aunque despliega algunos efectos positivos, en la medida en que refleja que determinadas conductas de cierta gravedad ya no resultan tolerables, también ha generado el efecto secundario indeseado de que ciertos comportamientos menos graves, no se perciben como acoso, impidiendo o dificultando así, por unos u otros motivos, la movilización formal, semi-formal o informal del derecho.

Por otra parte, esta carga peyorativa del concepto de acoso genera también en ocasiones respuestas defensivas muy intensas por parte de algunos varones, que dificultan la implantación de las políticas de sensibilización frente a los comportamientos inaceptables que incrementan el riesgo de acoso. En efecto, existen conductas o actitudes sexistas que están relativamente "normalizadas" en la sociedad o en un contexto social determinado y que ni siquiera pueden calificarse como acoso -porque son leves y aparecen de manera aislada-, pero que incrementan el riesgo de acoso, tanto desde un punto de vista individual como social. Desde la perspectiva del caso individual, existe la posibilidad de que las conductas se vayan intensificando o repitiendo hasta que generen un clima de trabajo o de aprendizaje que resulte a todas luces humillante u ofensivo. Por otra parte, desde la perspectiva social, como hemos argumentado anteriormente, todas las conductas sexistas contribuyen a reproducir un contexto social de normalización del sexismo que, en último término, termina legitimando o protegiendo a

futuros agresores, aunque los sujetos activos de estas conductas leves jamás llegaran a acosar a nadie. Así pues, es conveniente combatir de algún modo estos comportamientos para evitar este efecto multiplicador, por ejemplo, a través de la formación y la sensibilización.

No obstante, algunos varones pueden terminar percibiendo estas políticas preventivas como un ataque o una acusación formulada contra ellos o contra el sexo masculino en bloque, asumiendo que se identifica automáticamente su comportamiento -o el hecho de ser hombre- con el acoso y, a su vez, dando por supuesto que solamente constituyen acoso las conductas más graves de carácter delictivo. Como consecuencia de ello, pueden desplegar estrategias defensivas que dificulten las actividades de sensibilización, que a menudo requieren una actitud empática con las potenciales víctimas que desaparece en un contexto de confrontación.

3.2.2. Estereotipos sexistas y "mitología del acoso sexual"

La normalización de las conductas menos graves y las reacciones defensivas conectan con el entramado sistemático de creencias y actitudes que anteriormente hemos referido como "mitología del acoso sexual", siguiendo a Lonsway *et alia* (2008) y que afecta a la forma en la que los diversos actores sociales afrontan el acoso. Cuando entra en juego este sistema de creencias, se tiende asumir mecánicamente que las alegaciones de acoso son falsas, interesadas o exageradas, que en realidad se refieren a comportamientos perfectamente normales o bien que la víctima tiene algún tipo de responsabilidad en la producción de los hechos.

Esta "mitología" puede afectar a los propios agresores, que, como ya se ha dicho, se ven legitimados por estas pautas ideológicas. También puede afectar a las víctimas, que terminen por suponer que ellas mismas han imaginado o malinterpretado la situación controvertida, que esta no es tan grave o que, en realidad, merece que le haya sucedido, llevándolas, por tanto a la inacción. Por último, podría afectar a las redes de apoyo a las que las víctimas recurran o a los superiores o personas encargadas de investigar la conducta, dificultando así la movilización formal o semi-formal del derecho.

3.2.3. Desconocimiento de los mecanismos institucionales de tutela o creencias y actitudes respecto a ellos

En muchos casos, los obstáculos para la movilización del derecho a no sufrir acoso derivan de las creencias y actitudes respecto a los procedimientos que existen en la institución para gestionar las reclamaciones. En ocasiones, ni las víctimas ni sus redes de apoyo inmediato

conocen que existen estos procedimientos; otras veces, saben que existen pero tienen ideas erróneas sobre su contenido; por último, puede ser que, con independencia de los aspectos cognitivos, las víctimas o sus redes de apoyo desconfíen de la institución o de sus procedimientos -específicos o no- entendiendo que la movilización formal o semi-formal del derecho no va a tener efectos positivos para remediar la situación. En estos casos, las víctimas pueden optar por la inacción, por la evitación de la persona acosadora -lo que a veces implica renuncias personales- o, en todo caso, por vías informales o extralegales como la confrontación directa con el agresor.

3.3. Obstáculos institucionales o jurídicos

Otros obstáculos para la movilización de los derechos vienen dados por la propia institución en la que se produce el acoso, particularmente en la regulación de los procedimientos por los que se canalizan las hipotéticas denuncias. En la mayoría de los casos, estos problemas pueden afrontarse a través de reformas de carácter procedimental o jurídico.

Existen organizaciones en las que no existe ningún tipo de mecanismo interno de la organización al que puedan acudir las víctimas para obtener alguna forma inmediata y extrajudicial de tutela (por ejemplo, que se tomen medidas disciplinarias o cautelares frente al agresor). Otras veces, estos procedimientos existen, pero son inadecuados, insuficientes, incompletos o ineficaces, por lo que parece oportuna su modificación o sustitución. Por último, en algunos casos, aunque los procedimientos sean oportunos, las personas encargadas de gestionarlos interpretan o aplican las normas sustantivas o procedimentales de manera errónea.

Este último problema conecta con los “obstáculos cognitivos o actitudinales” cuando están presentes en los miembros de los órganos encargados de gestionar la tutela frente al acoso. Así, por ejemplo, esta personas pueden tener un entendimiento defectuoso de los conceptos de acoso (normalizando los comportamientos menos graves y no solo graduando su gravedad) o pueden compartir hasta cierto punto las creencias y actitudes de la “mitología del acoso”, asumiendo de manera mecánica que las víctimas mienten o exageran, minimizando la gravedad de lo ocurrido o incluso culpabilizando a la víctima.

Naturalmente, tampoco sería adecuado que estas personas se posicionaran automáticamente a favor de la presunta víctima. Su papel exige que se comporten en todo momento de manera imparcial, dando audiencia a todas las partes y buscando evidencias que acrediten las

alegaciones formuladas, pero en ocasiones puede suceder que esta imparcialidad se vea comprometida por las pautas de resistencia generadas por el sexismo subyacente a nuestras sociedades. Este aspecto debe solucionarse con una formación adecuada, dado que, como se ha dicho, la comprensión cabal de las normas vigentes requiere de una lectura transversal desde la perspectiva de género del ordenamiento jurídico, sin que ello se oponga en lo más mínimo a la necesidad de mantener todas las garantías propias de cualquier procedimiento disciplinario. Por otra parte, más allá de las garantías de imparcialidad en la gestión del procedimiento, también resulta exigible una actitud de sensibilidad y empatía con las posibles víctimas, que podrían estar atravesando una situación vital particularmente difícil.

Por todo ello, resulta oportuno plantearse la composición de los órganos encargados de tramitar las solicitudes, incluyendo, en su caso, la búsqueda de un cierto equilibrio de género o de una cierta formación o cualificación previa de sus integrantes. También a este respecto, pueden ofrecerse a estas personas procesos de formación y sensibilización de estas personas en la problemática de género -desde la perspectiva jurídica y social- y en el desarrollo de actitudes comunicativas apropiadas para la situación.

En último término, debe tomarse en consideración que los procedimientos jurídicos, por su propia naturaleza y por las garantías que en ellos deben aplicarse necesariamente, tienen sus limitaciones y resultan insuficientes para proporcionar una atención integral a las víctimas, por lo que normalmente deben complementarse con otras formas de atender a sus necesidades. En efecto, estos mecanismos normalmente tienen una finalidad sancionadora y requieren actuaciones muy formalizadas y emocionalmente “frías”, en los que la comunicación se encuentra limitada en su forma y contenido para garantizar diversos fines y donde deben acumularse evidencias referidas a una serie de hechos que deben especificarse con claridad y precisión; lógicamente, estos procedimientos no pueden sustituir, por ejemplo, a la atención psicológica que se pudiera proporcionar a una víctima de acoso grave.

3.4. Obstáculos contextuales

En esta categoría se agrupan todas las dificultades para la movilización del derecho a no sufrir acoso que derivan de circunstancias relativas al contexto social en el que el acoso se desarrolla, tanto a nivel micro (en el seno de la organización), como a nivel macro (en el conjunto de la sociedad).

En este caso, la circunstancia que justifica la agrupación de estos obstáculos en la categoría es que, generalmente todos ellos muestran el límite de las políticas específicamente dirigidas a combatir el acoso sexual y sexista, que son más adecuadas para afrontar los obstáculos cognitivos, actitudinales y jurídicos. En cambio, para afrontar las dificultades contextuales, normalmente es preciso llevar a cabo cambios más profundos y estructurales en la organización o en el conjunto de la sociedad, para modificar aspectos que, no solo contribuyen al acoso sexual y sexista, sino también a otras formas de abuso de poder.

3.4.1. Jerarquías de poder en la estructura de la organización

En la inmensa mayoría de las organizaciones humanas existen relaciones de jerarquía formal o informal que implican desigualdades de poder entre sus componentes. En los casos en los que la conducta acosadora es ejercida por las personas que ocupan las posiciones superiores respecto a quienes están en puestos inferiores (acoso vertical descendente), estas relaciones de poder terminan condicionando muy significativamente la producción del acoso y la estructura de oportunidades de las víctimas para reaccionar ante él. En estos supuestos, el miedo -más o menos fundado en cada caso- a las posibles represalias constituye un obstáculo innegable para la movilización formal, semi-formal o informal de todos los derechos, incluyendo el de no sufrir acoso, que a su vez genera una percepción de impunidad que favorece la comisión del ilícito.

Ciertamente, el establecimiento de jerarquías o de desigualdades de poder parece ser consustancial a la organización humana, de modo que, en principio, sería irrenunciable, al menos en los ámbitos laboral y escolar. Sin embargo, hay factores que pueden afectar a que el impacto de las jerarquías tenga una mayor o menor importancia.

En primer lugar, la *cultura organizacional* no solamente se relaciona con el acoso moral -también llamado mobbing, bullying o acoso laboral-, sino que afecta también a otras formas de violencia en el trabajo como el acoso sexual o sexista. Así, por ejemplo, el clima de competitividad, el estrés generalizado, los mecanismos autoritarios de control, la imposibilidad de criticar o cuestionar las decisiones, la falta de transparencia de la información, la tendencia al abuso y la arbitrariedad en las órdenes prestadas por los superiores, etc., establecen un clima favorable para la producción de todas las formas de violencia en el trabajo (acoso laboral o moral, acoso sexista, acoso sexual, acoso discriminatorio…), facilitando asimismo la impunidad de las agresiones cuando estas se plantean desde posiciones de autoridad. A efectos

de este trabajo, hemos situado la cultura organizacional entre los factores contextuales y no los institucionales -aunque ciertamente afectan a la organización-, porque se relacionan más con cambios estructurales que con procesos de sensibilización específicamente relacionados con la perspectiva de género.

En segundo lugar, el establecimiento de *mecanismos de garantía* frente al posible ejercicio abusivo del poder, aunque no se refieran especialmente a la violencia de género, dificulta la comisión de los ilícitos y al mismo tiempo facilita la movilización semi-formal, o incluso formal de los derechos.

En tercer lugar, el grado de *precariedad laboral* de las posibles víctimas afecta significativamente a la producción de todo tipo de abusos y dificulta la movilización de los derechos. Ciertamente, el miedo a las represalias no es el mismo cuando la víctima tiene un contrato temporal o depende en mayor medida de las evaluaciones de sus superiores que cuando goza de una relación laboral estable y con buenas condiciones de trabajo. Por otra parte, la precariedad puede extenderse a otros supuestos distintos del estrictamente laboral: por ejemplo, el grado de indefensión en que pueden quedar los doctorandos si son rechazados por su director de tesis de manera sobrevenida afecta también a las posibilidades de cometer abusos.

3.4.2. La interseccionalidad (acumulación de desigualdades sistemáticas)

Por otra parte, en la sociedad existen otras desigualdades sistemáticas distintas del género y de la posición jerárquica en la organización, que a menudo modulan las relaciones de poder, suponiendo un empoderamiento de los agresores, que se acumula, en su caso, a las desigualdades de género y de posición jerárquica. De hecho, estos factores pueden facilitar la producción de acosos entre personas que se encuentran formalmente en la misma posición jerárquica (acoso horizontal) o incluso desde los inferiores jerárquicos hacia los superiores (acoso vertical descendente o “de contrapoder”).

Así, en los casos en los que la víctima pertenece a una etnia minoritaria, tiene una discapacidad, manifiesta una orientación sexual distinta de la heterosexualidad o tiene una identidad de género que contrasta con el género que socialmente se le ha asignado en virtud de su sexo biológico, pueden generarse desigualdades de poder de distinta intensidad según cada caso. En este sentido, el acoso sexual o sexista puede combinarse con otras modalidades de acoso discriminatorio. Asimismo, las diferencias marcadas de edad entre agresor y víctima pueden

ser determinantes, en la medida en que las personas más jóvenes -o, en su caso, los menores de edad- tengan menos recursos para afrontar este tipo de situaciones que las que tienen una mayor madurez. Por último, las diferencias en cuanto al nivel socioeconómico, nivel educativo o contactos y relaciones sociales también pueden contribuir al desequilibrio de poder entre perpetrador y víctima.

3.4.3. Déficit en las redes sociales de apoyo

La realidad del acoso puede tener una incidencia diferenciada en función del "capital social" de la víctima y sus redes de apoyo. Esta dimensión puede integrar tanto la existencia de relaciones significativas o de personas de referencia que puedan prestar diversas formas de apoyo o asistencia a la víctima, como a las actitudes generales que manifiesten estas personas ante el acoso. También podrían incluirse aquí la influencia y los contactos que tenga la persona en la organización en la que se produce el acoso.

4. LAS PARTICULARIDADES DEL ENTORNO UNIVERSITARIO

El acoso sexual y el acoso sexista en las organizaciones pueden presentar perfiles muy diferenciados en función del ámbito o contexto en el que estas conductas aparezcan. A estos efectos, podríamos distinguir entre el acoso en el ámbito laboral -entendido en sentido amplio, incluyendo una diversidad de relaciones jurídicas- y el acoso en el ámbito educativo; aunque las conductas pueden ser similares en algunos aspectos, las fuentes de regulación suelen ser distintas..

Como hemos visto, el contexto universitario ha estado muy presente en al análisis de estos comportamientos desde los inicios del concepto de acoso sexual a partir de la experiencia de un grupo de mujeres en la Universidad de Cornell, habiéndose producido una bibliografía muy abundante sobre este tema. Probablemente, la principal peculiaridad del entorno universitario -si bien compartida con el resto de instituciones educativas- es que en él pueden producirse simultáneamente las dos grandes modalidades de acoso (Cuenca Piqueras, 2013). De hecho, incluso en algunos caso, estos dos contextos podrían combinarse entre sí; así, sucedería, por ejemplo, en un acoso entre dos profesores que estuviera condicionado por una relación puramente académica, como la dirección de una tesis doctoral.

En lo que refiere al acoso “educativo”, este puede asumir distintos perfiles en función de quiénes sean el perpetrador y la víctima. El supuesto arquetípico en el imaginario colectivo es el acoso vertical descendente, de profesor a alumno (que será alumna en la mayoría de los casos). No obstante, también es posible que se produzca el acoso horizontal -entre alumnos- o incluso el acoso vertical descendente de alumno a profesor -normalmente, profesora-, que opera en sentido contrario a la relación jerárquica establecida por los roles sociales asumidos en la institución.

Cuando son los alumnos los acosados, a veces el contexto de su situación está condicionado por una cierta provisionalidad de su situación en la Universidad. En los casos en los que el agresor sea un profesor, es posible que el contacto con el alumno se limite a un semestre o a un curso académico, lo que puede facilitar estrategias de evitación, desincentivando la denuncia o la movilización formal de los derechos; en cambio, cuando se produzcan situaciones de acoso leve entre alumnos que no terminen en expulsión, puede ser necesario el seguimiento de la institución durante varios cursos académicos[3]. Por otra parte, es predecible que la menor vinculación emocional o identitaria de los alumnos con la institución universitaria en la que llevan a cabo sus estudios -debido a esta provisionalidad- se traduzca en una mayor desconfianza hacia las instituciones, en comparación con el personal de la Universidad; al menos en la enseñanza secundaria se ha detectado una preferencia de los alumnos por los cauces informales de movilización de los derechos (Morrill *et alia*, 2010) y quizás esta pauta podría reproducirse en la enseñanza superior.

Por otra parte, el acoso en el ámbito laboral está condicionado por la estructura jerárquica de la organización, que en las universidades españolas es particularmente compleja.

En primer lugar, en las universidades públicas existe una distinción básica entre personal laboral y personal funcionario. En segundo lugar, en todas las universidades españolas se producen diferencias muy importantes en las condiciones de trabajo del personal de administración y servicios (PAS) y el personal docente e investigador (PDI); es previsible que la mayor parte de los acosos se produzcan en el interior de cada colectivo, aunque no es para nada imposible que la violencia se ejerza de los miembros de un colectivo a los componentes de otro. En tercer lugar, cada uno de estos colectivos tiene su propia jerarquía; en particular, el

[3] Estos dos aspectos aparecieron en la entrevista que se hizo al anterior Inspector de Servicios de la UCA (26-10-2020).

colectivo de PDI presenta una enorme multiplicidad de categorías profesionales. En cuarto lugar, aunque la categoría profesional no siempre es relevante, existen muchas categorías temporales o inestables, en las que los trabajadores se encuentran en una situación de mayor inestabilidad y dependen en alguna medida de la valoración de otras personas para mantenerse en el puesto de trabajo; algunas de estas categorías son especialmente precarias (así sucede, en el ámbito del PDI con los becarios, profesores asociados y profesores sustitutos interinos). En quinto lugar, más allá de las categorías, existen determinados cargos de gestión -como Director de Departamento o Decano- que implican relaciones de poder desigual y que generalmente son ocupadas en mayor medida por varones. En sexto lugar, también existen posiciones concretas relacionadas con la investigación (como director de grupo de investigación o director de tesis), que también son ocupadas en mayor medida por hombres y que implican un mayor poder de estas personas sobre las posibilidades de otras de desarrollar tareas investigadoras, que resultan hoy en día imprescindibles para la carrera profesional del PDI. En sexto lugar, en este contexto complejo, pueden aparecer otras posiciones de poder, derivadas de los contactos, la influencia o los recursos, que terminen asumiendo mucha más importancia que la categoría profesional.

Todo esto implica que, cuando el acoso se produce en el entorno laboral, el análisis de las relaciones de poder entre el agresor y la víctima -por ejemplo, para ver si es conveniente una mediación- es complejo y depende de las circunstancias de cada caso particular, especialmente en el caso del profesorado.

En otro orden de cosas, la Universidad se distingue de otras instituciones educativas -como los centros de enseñanza secundaria- por su dimensión y por su relativa independencia, que las caracterizan en mayor medida como una “sociedad en miniatura”. De hecho, en ocasiones -aunque esto es más intenso en el ámbito norteamericano- las relaciones sociales en los campus universitarios trascienden las puramente laborales o académicas, porque en el espacio físico o simbólico atribuido a la universidad muchas personas tienen su residencia o desarrollan actividades de ocio, cultura o deporte. Así, pueden producirse situaciones de acoso sexual o sixista en residencias universitarias, fiestas universitarias, actividades deportivas,etc, que no respondan a los esquemas clásicos del acoso en el trabajo o en el ámbito educativo, que normalmente se refiere a otro tipo de situaciones sociales. De hecho, al menos en los amplios campus universitarios de muchas universidades norteamericanas también aparecen verdaderas agresiones sexuales (Otten, 2000) que desbordan las categorías que estudiamos en este trabajo.

Las dimensiones de la organización también pueden implicar otros efectos sobre las características de la situación. Así, por ejemplo, el elevado número de personas implica que, desde la perspectiva de la "desviación individual" que hemos mencionado, exista un mayor riesgo de que se produzcan situaciones patológicas incluso aunque la cultura de la organización sea poco proclive a favorecer el acoso. Por otra parte, en determinadas situaciones, el tamaño de la organización facilita que la víctima adopte estrategias de evitación del acosador, cuando el contacto entre ellos no es forzoso. En cambio, en otros casos, las particularidades de la universidad hacen que la evitación sea absolutamente imposible (Gamero Casado, 2011); así, por ejemplo, sucedería entre dos profesores del mismo área de conocimiento, sobre todo si es de pequeña dimensión, o si alguno de los implicados desempeña un cargo relevante con el que el contacto es obligado.

5. LAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL O SEXISTA

5.1. Medidas preventivas más utilizadas

Las medidas preventivas que se pueden adoptar frente al acoso sexual o sexista son muy variadas. En el contexto español, la prevención del acoso sexual y sexista tradicionalmente se ha inspirado en el Código de Conducta que aparecía en la Recomendación 92/131/CE de la Comisión, que mencionaba una serie de puntos esenciales que siguen aplicándose en las políticas actuales: declaración de principios, responsabilidad de la organización, formación específica, procedimientos formales e informales, asesoramiento y asistencia. En todo caso, también fuera de Europa, los estudios refieren medidas similares, aunque quizás ponen menos énfasis en los aspectos jurídicos y más en la formación y sensibilización (Joubert, *et alia*, 2011, citando a otros autores)

-*Declaración de principios*, como un primer paso en el reconocimiento del derecho a no sufrir acoso sexual o por razón de sexo (Recomendación 92/113/CE; Pérez del Río, 2009). Se trataría de un acto de comunicación en el que la organización manifiesta que no va a permitir de ningún modo este tipo de conductas y que las personas afectadas tienen derecho a presentar denuncias; en el ámbito anglosajón, se utilizan documentos conocidos como *Zero tolerance statements*, que normalmente se refieren tanto al acoso como a otras conductas inapropiadas. Esta declaración habría de comunicarse a todas las personas que integran la organización (Recomendación 92/113/CE); de hecho, algunos autores incluso apuntan a la conveniencia de

que esta comunicación se realice a través de una copia en papel de la política anti-acoso con acuse de recibo (Joubert *et alia*, 2011, citando a otros autores).

-*Procedimientos informales de resolución alternativa de conflictos*, especialmente para comportamientos de carácter leve que no sean reiterados, dado que normalmente lo primero que la víctima es el cese inmediato del comportamiento (Recomendación 92/131/CEE), lo que puede conseguirse más rápidamente a través de vías no formalizadas. También se tiene en cuenta la reclamación formal podría tener consecuencias indeseadas sobre la víctima, en la medida en que la difusión de ciertas situaciones puede implicar una doble victimización (Belando Garín, 2018). Estos procedimientos pueden incluir tanto la mediación en sentido estricto, como mecanismos informales de interlocución o presión por parte de las autoridades de la institución para que la conducta controvertida cese, que no encajarían en el término técnico de "mediación"[4].

Aunque los mecanismos informales de presión no son particularmente controvertidos, en cambio, el recurso a la mediación resulta polémico en estos casos, de un lado, porque el acoso vulnera derechos fundamentales y, de otro lado, porque la necesaria igualdad entre las partes se puede ver comprometida por el desequilibrio en las relaciones de poder (Bodelón González y Gala Durán, 2014). En particular, la mediación no resulta oportuna cuando existen diferencias de poder muy intensas entre las partes que no pueden ser compensadas por los mediadores, cuando el acoso se ha prolongado durante mucho tiempo, cuando se producen múltiples quejas contra una misma persona o cuando la conducta imputada presente una notable gravedad o pueda ser calificada como delito (Jenkins, 2013: 181-183). En cambio, la mediación o alguna otra forma de interlocución o participación de un tercero podrían ser oportunas para afrontar las conductas de carácter sexista pero de intensidad leve o los acercamientos sexuales indeseados, que no lleguen a constituir acoso pero que impliquen un riesgo de reiteración o intensificación, siempre que se gestionen de manera apropiada y que la potencial víctima esté de acuerdo (el presunto agresor también ha de estarlo en la mediación en sentido estricto).

[4] En las entrevistas a una de las directoras de la Unidad de Igualdad y de las personas que han ejercido el cargo de Inspector General de Servicios se puso de manifiesto la utilización de mecanismos informales de interlocución o medidas de protección independientes del eventual procedimiento disciplinario que pudiera abrirse. Estas medidas no estaban articuladas en ningún "protocolo" formal, pero se aplicaban con objeto de mejorar la situación de la posible víctima.

-*Procedimientos internos de tutela de carácter formal* que permitan canalizar formalmente las denuncias, normalmente con una finalidad disciplinaria y cautelar. La existencia de estos procedimientos también tiene que comunicarse a los integrantes de la organización para garantizar que la tutela sea efectiva. A este respecto, el art. 48 de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH) establece que todas las empresas deben arbitrar procedimientos específicos para prevenir el acoso y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran formularse. Por otra parte, el art. 62 LOIMH establece que las Administraciones Públicas están obligadas a negociar un "protocolo" de actuación frente al acoso sexual o sexista, con un contenido mínimo relacionado tanto con la declaración de principios como con los procedimientos de denuncia.

En todo caso, en el contexto español, los llamados "protocolos" de acoso sexual o sexista se han generalizado en todo tipo de organizaciones, públicas o privadas, incluyendo de manera muy señalada a las universidades. Estos protocolos normalmente articulan la declaración de intenciones y los procedimientos formales e informales de tutela para las víctimas, sin que normalmente se ocupen de otros aspectos.

-*Concienciación y sensibilización*: estas políticas se dirigirían en principio a toda la organización -aunque también podría destinarse a colectivos concretos-, con objeto de que que todos sus miembros tomen conciencia de la existencia del acoso sexual y sexista, facilitando la identificación de estos comportamientos para evitar que se produzcan o para facilitar la movilización de los derechos por parte de las víctimas. Desde otra perspectiva, la sensibilización podría dirigirse en general contra todo tipo de actitudes sexistas, atacando así a la raíz del sexismo subyacente. Por otra parte, algunos autores proponen que estas políticas de sensibilización se integren de manera transversal en la política formativa de la organización (Joubert *et alia*, 2011).

- *Información, asistencia y asesoramiento:* la Recomendación 92/131/CE recomienda a los empresarios el establecimiento de la figura del "asesor confidencial" que proporcione asistencia y asesoramiento a las posibles víctimas y que debería tener suficiente formación en materia de género y respecto a las materias sobre las que proporcione asesoramiento, que, entendemos, pueden ser de carácter jurídico o psicosocial. Aunque a veces la atención a las víctimas rebase el terreno de lo puramente preventivo, para entrar en el terreno de la reparación

del daño, hay que tener en cuenta que una atención temprana puede servir para evitar la producción del acoso, su intensificación o la victimización secundaria.

-*Formación específica:* la formación implica una combinación de actividades de concienciación, sensibilización y de prestación de información, integrada en un programa sistemático que puede dirigirse a destinatarios específicos, como los directivos de la organización o las personas encargadas de gestionar los procedimientos formales, informales o la prestación de servicios de asistencia. Así, por ejemplo, en las Universidades españolas podría afectar a los equipos directivos de los centros, a los cargos de gestión del los Vicerrectorados, la Inspección General de Servicios, la Defensoría Universitaria, los miembros del Comité de Seguridad y Salud o las personas que canalicen los procedimientos disciplinarios o la asistencia a las víctimas.

El contenido de la formación puede incluir aspectos diversos como: a) formación relativa a la perspectiva de género, tanto desde un punto de vista teórico como aplicativo, atendiendo particularmente a los posibles sesgos derivados de la "mitología del acoso sexual" que podrían afectar a la percepción de los casos; b) formación jurídica, que puede ester dirigida tanto a aspectos sustantivos como procedimientales y que, asimismo, puede enfocarse en los procedimientos internos de la organización o en los los mecanismos púbicos de tutela, dependiendo de las carencias que se detecten; c) formación en habilidades sociales y de comunicación (como la empatía o la escucha activa) para atender adecuadamente a las potenciales víctimas y evitar la victimización secundaria; d) formación en técnicas de mediación, en caso de que se apliquen mecanismos informales para canalizar las quejas.

5.2. La articulación de las medidas

La hipótesis central de este proyecto de investigación es que la articulación de las medidas preventivas frente al acoso sexual y sexista debe partir de un análisis previo del contexto de referencia y de los obstáculos más relevantes. Esto implica tomar en consideración los siguientes aspectos:

a) la dimensión del acoso y su tipología en la organización;

b) las creencias y actitudes generales de la comunidad universitaria, que pueden facilitar o legitimar la producción del acoso o dificultar la movilización de los derechos ;

c) los cauces institucionales actualmente existentes para atender a las víctimas o canalizar las denuncias y sus posibles disfunciones en su regulación y aplicación

d) el marco estructural de relaciones de poder que existe en la organización y la cultura organizacional (precariedad laboral, mecanismos de gestión del conflicto, posibles intersecciones…), tomando en consideración tanto las particularidades de las universidades en general como los rasgos específicos de la universidad analizada.

e) la vivencia de las víctimas y el modo en el que sus posibilidades de movilización formal, semi-formal o informal de su derecho a no sufrir acoso sexual o sexista se ven condicionadas por los factores mencionados en los puntos anteriores.

Como se ha dicho anteriormente, el predominio de unos obstáculos sobre otros aconseja el énfasis en unas políticas sobre otras. Los problemas cognitivos o actitudinales apuntan a medidas de sensibilización y formación; los problemas institucionales generalmente se afrontan a través de reformas jurídicas (o mediante la formación y sensibilización de las personas que gestionan estas situaciones); por último, los problemas estructurales o contextuales suelen reclamar cambios más profundos que no solo resultan beneficiosos para afrontar los casos de violencia de género, sino que también pueden incidir sobre otras formas de violencia en la organización, como el acoso moral y los acosos discriminatorios, o, en general, sobre el abuso de poder de cualquier tipo en la Universidad.

6. ESTUDIO DE CASO EXPLORATORIO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: PRESENTACIÓN GENERAL

El equipo de investigación ha llevado a cabo un "estudio de caso" empírico, de carácter exploratorio, enfocado en la Universidad de Cádiz, realidad que conocemos como observadores participantes en el propio campo. De este modo, hemos perseguido un doble objetivo: de un lado, conocer mejor la realidad de nuestra universidad y plantear propuestas de mejora que permitan contribuir modestamente a mejorar las políticas que en ella se llevan a cabo contra el acoso sexual y sexista; de otro lado, se pretende mejorar la comprensión del tema estudiado con carácer general y más allá del caso estudiado, enriqueciendo la comprensión del marco teórico y de la relación entre el análisis de cada organización y la articulación de las medidas preventivas, de modo que las conclusiones puedan tener un valor más amplio que el de la universidad objeto de estudio.

En este último sentido, 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; a este respecto, el "estudio de casos" es una estrategia muy adecuada para profundizar en aspectos teóricos (Yin, 1994).

El análisis de la realidad concreta de la universidad se ha visto precedido por una contextualización jurídica de carácter más amplio. En primer lugar, se ha partido de un análisis del marco jurídico general (europeo, español y andaluz) que determina las obligaciones y responsabilidades de las universidades andaluzas -y de la Universidad de Cádiz en particular- en lo que refiere a la prevención del acoso, tomando en consideración los cambios normativos y jurisprudenciales más recientes (Convenio 190/2019 de la OIT y Sentencia del Tribunal Constitucional 56/2019). En segundo lugar se ha llevado a cabo un análisis comparativo y crítico de los protocolos anti-acoso de las universidades andaluzas, desde una metodología jurídica tradicional.

A partir de este contexto, se ha procedido a recopilar y analizar datos empíricos relativos a las representaciones y prácticas reales de los miembros de la comunidad, combinando técnicas de investigación social cuantitativas y cualitativas. A este respecto, los dos instrumentos básicos para recabar los datos han sido un cuestionario y una serie de entrevistas semi-estructuradas.

La aplicación de estos dos instrumentos ha tenido que enfrentarse a dos obstáculos muy significativos.

La dificultad más importante ha sido el escaso tiempo de ejecución del proyecto, que ha sido de tres meses y medio (de 26 de junio a 15 de noviembre de 2020, al ser agosto inhábil), coincidiendo además con las situaciones anómalas provocadas por la pandemia de la Covid-19. Aunque el equipo de investigación era suficientemente amplio, el limitado tiempo de ejecución ha afectado de manera muy importante a las posibilidades de recopilación y análisis de los datos, condicionando un gran número de decisiones metodológicas, como por ejemplo, el diseño del cuestionario, puesto que debe utilizarse un único instrumento para obtener información de aspectos muy diversos.

El segundo problema ha sido el carácter extremadamente reservado de la temática a tratar, que ha dificultado en gran medida la recopilación de datos empíricos, especialmente al combinarse con la mencionada limitación de tiempo. Naturalmente, desde la propia institución no puede proporcionarse información específicamente referida a casos concretos que se refieran a personas identificadas o identificables, ni remitir al equipo investigador a personas que hayan tenido experiencias relevantes en procedimientos de acoso, como potenciales víctimas, agresores o testigos, para que puedan ser entrevistadas. Esta búsqueda de personas con experiencias reseñables resulta muy difícil también por otras vías, dado que estas experiencias, por sus características, son poco conocidas y difundidas y que, en todo caso, por diversas razones, es difícil que las personas que han pasado por ellas estén dispuestas a compartirlas en una entrevista. Así pues, la obtención de un número suficiente de testimonios es un trabajo arduo que requiere de mucho tiempo para que fructifique debidamente.

Los condicionamientos de tiempo de ejecución llevaron al equipo a presentar desde el principio un proyecto de carácter fundamentalmente exploratorio, que no se dirige a la obtención de conclusiones definitivas y contundentes sobre cada una de las problemáticas, sino a la identificación de los puntos más problemáticos y al contraste del marco teórico con la realidad concreta de una organización, para profundizar en la formulación de la teoría. Así pues, la recopilación de datos se centra en una sola institución (Universidad de Cádiz) y pretende hacer una aproximación general a las características que hemos considerado más relevantes a la hora de articular las políticas preventivas: dimensión del problema, tipología general, creencias y actitudes, cauces institucionales, conexión con las relaciones de poder y reacción de las víctimas. Cada uno de estos aspectos podría haber sido objeto de profundización a través un estudio monográfico, pero ello hubiera requerido una diversidad de instrumentos con más nivel de detalle y un tiempo mucho más amplio.

Por otra parte, en el diseño de la investigación, los previsibles problemas para localizar personas con experiencias relevantes para ser entrevistadas se han abordado a través de dos estrategias paralelas.

Por una parte, se ha seleccionado a un número muy importante de personas que ocupan o han ocupado cargos relevantes en la Universidad de Cádiz que, por ocupar dicha posición han tenido contacto con supuestos de acoso sexual o sexista; estas personas han podido acceder a un número relativamente amplio de casos y han participado en la aplicación material de las

políticas anti-acoso, caracterizándose como lo que en Antropología Social se ha denominado "informantes bien informados" respecto al fenómeno social objeto de estudio. Por más que estas personas no puedan proporcionar información confidencial, sí que pueden aportar su experiencia, descontextualizada de los casos particulares y, sobre todo, de las personas concretas que participaron en ella. El conjunto de estos testimonios permite caracterizar de una manera relativamente amplia el discurso y la práctica de la institución. Por supuesto, esta perspectiva debe complementarse necesariamente con otros discursos y, por tanto, también se ha hecho lo posible por conseguir entrevistar a otras personas que tuvieron alguna conexión con supuestos de acoso o de riesgo de acoso, con independencia de que se llegaran o no a denunciar.

Por otra parte, se han incluido preguntas con respuesta abierta en el cuestionario, de modo que a través de este instrumento cuantitativo se ha recopilado información cualitativa de enorme interés de manera anónima, sin necesidad de recurrir a la entrevista. Dado que la tasa de respuesta ha sido mucho más amplia de lo esperado, la información obtenida es de una enorme riqueza, lo que permite profundizar en su análisis en estudios posteriores.

Finalmente, a partir de este análisis teórico y empírico surgen unas conclusiones que incluyen tanto conclusiones teóricas o descriptivas, como propuestas de mejora y propuestas de investigación futura.

7. BIBLIOGRAFÍA

Acale Sáchez, 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. (2005) "Bargaining in the Shadow of Social Institutions: Competing Discourses and Social Change in Workplace Mobilization of Civil Rights," 39 Law & Society Rev. 11.

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. (2010). El género como categoría y las categorías de género. Revista de Derecho Social, 52.

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

Belando Garín, B. (2018). La mediación en los protocolos universitarios contra el acoso por razón de sexo. Revista Aranzadi Doctrinal, 10.

Blahopoulou, J., Ferrer Pérez, V, Bosch Fiol, E. (2012). El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas. En Vázquez Bermúdez, I. (Ed.), *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional "Investigación y Género". Sevilla, 21 y 22 de junio de 2012*.

Bodelón González, ME y Gala Durán, C. (2014). Teoría y práctica de los protocolos frente al acoso sexual. Revista Española de Derecho del Trabajo, nº 162

Bourdieu, P., (2000). *La dominación masculina*, Anagrama.

Champion, DR. (2006). Sexual Harassment: Criminal Justice and Academia. Criminal Justice Studies, Vol. 19, nº 2. https://doi.org/10.1080/14786010600764443

Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., & Waldo, C. (1998). Sexual harassment and assault: Chilling the climate for women in academia. Psychology of Women Quarterly, 22(3), 419–441. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1998.tb00166.x

Cuenca Piqueras, C. (2013), El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación, Revista de Sociología de la Educación-RASE, Vol. 6, nº .

Fitzgerald, L.J (2017) Still the last great open secret: Sexual harassment as systemic trauma. Journal of Trauma & Dissociation, 18:4, 483-489, DOI: 10.1080/15299732.2017.1309143

Gamero Casado, E. (2011) El acoso laboral en la universidad: consecuencias jurídicas y gestión de conflictos. Temas Laborales, 110.

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

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.

Jenkins, M. (2013) *Preventing and Managing Workplace Bullying and Harassment: a Risk Management Approach*. Australian Academic Press.

Joubert, P., Van Wyk, C.,& Rothmann S. (2011). The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa. SA Journal of Human Resource Management/ SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur, 9(1), Art. #310. doi:10.4102/sajhrm.v9i1.310

Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. Law and Human Behavior, 38(1), 58–72. https://doi.org/10.1037/lhb0000045

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.

Lonsway, K.A., Cortina, L.M. & Magley, V.J. Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement. Sex Roles 58, 599–615 (2008). https://doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1

Lousada Arochena, F. (2020), *El enjuiciamiento de género*, Dykinson.

MacKinnon, K (1979), Sexual Harassment of Working Women. Yale University Press.

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.

Morrill, C., Tyson, K., Edelman, L. B., & Arum, R. (2010). Legal mobilization in schools: the paradox of rights and race among youth. Law & society review, 44(3-4), 651–694. https://doi.org/10.1111/j.1540-5893.2010.00419.x

Ottens, (2000). The Scope of Sexual Violence on Campus. En AJ Ottens y K. Hotelling (Eds). Sexual Violence on Campus. Springer.

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

Pérez Guardo, R., & Rodríguez Sumaza, C. (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. Cuadernos De Relaciones Laborales, 31(1), 195-219. https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2013.v31.n1.41647

Phillips, SP., Webber, J., Imbeau, S., Quaife, T., Hagan, D., Maar, M., Abourbith, J. (2019). Sexual Harassment of Canadian Medical Students: A National Survey. EclinicalMedicine, 7. DOI:https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2019.01.008

Powell, A., & Webster, K. (2018). Cultures of gendered violence: An integrative review of measures of attitudinal support for violence against women. *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 51(1), 40–57. https://doi.org/10.1177/0004865816675669

Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. Sex Roles, 17 (5–6), 269–290. doi:10.1007/BF00288453

Siegel, RB (2003), A Short History of Sexual Harassment. En MacKinnon, C. y Siegel, RB, *Directions in Sexual Harassment Law*. Yale University Press.

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.

Yin, RK (1994) *Case Study Research: design and methods*, 2ª Edición. Sage Publications.

CAPÍTULO 2.- EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA: ANÁLISIS NORMATIVO Y DOCTRINAL

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ

Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Cádiz

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

El derecho de las personas a un ambiente laboral sin acoso sexual o sexista es una materia desterrada de la LOPIVG[5]. Pese a tratarse de una norma transversal su campo de aplicación quedó circunscrito a la violencia de género que se desencadenan en el marco de las relaciones de pareja, lo que implica que las situaciones que ahora abordamos quedan excluidas de las medidas introducidas por la LOPIVG[6]. La violencia de género en el empleo en sus dos manifestaciones, acoso sexual y acoso por razón de género, o, acoso sexista, ha encontrado su tratamiento jurídico en otra normativa que tienen como finalidad prevenir y sancionar tales conductas en cuya tipificación, se pone de manifiesto la complejidad de este fenómeno. Esta complejidad deriva del carácter pluriofensivo de la conducta, que es "susceptible de violar al tiempo diversos derechos constitucionales de carácter fundamental (igualdad, no discriminación, dignidad, intimidad, integridad física y moral), puede tener diversos sujetos tanto activos como pasivos (empresario/a, superiores jerárquicos, compañeros/as, incluso clientes o proveedores), y manifestarse en varios subtipos (descendente, ascendente, horizontal, chantaje sexual, acoso ambiental sexual y acoso sexista)"[7].

Nos centraremos en las dos manifestaciones prototípicas de violencia de género: el acoso sexual y el acoso sexista. Por ahora, vamos a diferenciar ambos términos, pues es habitual que en el argot cotidiano se confundan, aún tratándose de dos expresiones distintas con un régimen particular para cada una de ellas[8]. Se diferencia comportamientos de naturaleza sexual y

---

[5] Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29 de diciembre de 2004).

[6] El artículo 1.1 de la LOPIVG indica que: "*la presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia*".

[7] Pérez del Río, T., "La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales", *Lan Harremanak*, núm. 25.

[8] Se trata de figuras jurídicas distintas con tratamientos legales diferentes, que, si comparten que ambas son "unos prototipos de una sociedad machista que sitúa a la mujer en una clara posición de inferioridad y de desigualdad", y otro nexo común pues son "un trato hostigador y vejatorio hacia la víctima que lesiona su dignidad, entendida ésta como sustrato de derechos fundamentales tales como la integridad física o moral o la intimidad personal…". Cfr. Sánchez Trigueros, C.: "La violencia de género en el trabajo: perspectiva de Seguridad Social", *Revista*

comportamientos en función del sexo, tal y como hace la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que entiende en su artículo 7[9]:

La LOIEMH califica como 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. Mientras que para el acoso por razón de sexo (acoso sexista) señala que es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La gravedad de las conductas descritas, y su normalización, exige, identificarlas para prevenirlas, de forma que sepamos cómo afrontarlas y ello conducirá, a su vez, a su prevención. Pues un problema esencial y actual es la normalización de las conductas "violentas". Desde luego, se trata de exponer que la violencia de género es un fenómeno actual, aún a pesar de algunas corrientes radicales que indican lo contrario. En efecto, las investigaciones académicas serias y las estadísticas no dan lugar para la duda, y se exclama con rotundidad que la violencia de género es un problema de plena actualidad en nuestra sociedad, y ello, aunque haya sido relegado durante muchos años al terreno privado. Conjuntamente, tal y como refleja la propia Exposición de Motivos de la LOIEMH y de la LOPIVG, la violencia de género es el símbolo más significativo de la desigualdad existente en nuestra sociedad, y es una manifestación más de las relaciones y de las estructuras de poder desiguales entre mujeres y hombres, y entre las pautas de género que han moldeado los esquemas tradicionales de la sociedad occidental.

En este texto, la violencia de género cobra una dimensión real que afecta a todas las facetas de la sociedad, pues:

- Atenta contra los derechos fundamentales de las personas afectadas: la violencia de género desde cualquier prototipo supone un atentado contra los derechos humanos de las personas afectadas, tal y como relatan ya el marco normativo sobre el que pivota la violencia de género. En efecto, ambos tipos de acoso: Vulnera y afecta a los derechos fundamentales de las personas: la dignidad (artículo 10), la igualdad y la no discriminación (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (arttículo18). Conjuntamente, si se reproducen en el ámbito de una relación de empleo, sea ésta, laboral o funcionarial, vulneran también el derecho al trabajo (artículo 35).
- Afecta a la salud laboral de las víctimas: bajas médicas con el consiguiente aumento del gasto a la seguridad social y arcas públicas: problemas físicos (cardiovasculares, musculares, digestivos, cutáneos) y psicológicos (ansiedad, autoestima, insomnio, depresión, suicidio). En esta línea, son un riesgo para la seguridad y para la salud de las personas trabajadoras afectadas. Con ello, tendría sentido acudir al artículo 40.2

General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Nº. 14, 2007. La autora se basa en la vulneración de los artículos 10, 15, 18 de la Constitución Española y del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

[9] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

de la CE que encomienda a los Poderes Públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo.

- Comporta implicaciones sociales (como aislamiento de la víctima o problemas familiares en sus hogares.
- Perjudica el clima laboral y el funcionamiento de las empresas, pues su personal se ve más expuesto a la desmotivación, la desorientación personal y profesional, la bajada de rendimiento, la menor rentabilidad-productividad, los conflictos interpersonales, al absentismo, o al aumento de la probabilidad de que ocurran accidentes y enfermedades.

La doctrina especializada mantiene que el acoso sexual y por razón de sexo deben vincularse con la violencia de género, "o sea, a los estereotipos sociales y culturales asociados al sexo de una persona, porque la mujer no sufre violencia por su sexo entendido como mera diferencia física, sino por los estereotipos sociales y culturales asociados a su sexo"[10]. Por lo anterior, "los acosos sexuales solo se visibilizan en clave de género de modo que, sin esa clave, muchos serían invisibles y los visibles se canalizarían a través de otros ilícitos", y es que el acoso sexual "obedece, no- como aparentemente se pudiera pensar- a las apetencias del agresor, sino a un determinado estereotipo de entendimiento de la sexualidad en el cual el hombre es el cazador -es activo- y la mujer es la presa –es pasiva-, y porque los estereotipos sexuales son elemento fundamental del género, de manera que, en nuestro entorno sociocultural, un hombre es tratado como hombre y una mujer es tratada como mujer si su comportamiento sexual es el definido por el estereotipo sexual del hombre o de la mujer. Dicho en resumen, el acoso sexual conecta directamente con la esencia del género como estructura de dominación"[11].

Siendo un problema actual y real, el legislador internacional, europeo y español conocedor de esta realidad ha venido impulsando, desde hace décadas, un conjunto normativo para combatir esta realidad. A esta labor legislativa, la ha acompañado la acción de los interlocutores sociales y la investigación en el plano académico y universitario. No obstante, a pesar de la ingente laboral académica y legislativa, siguen presentes la normalización de ciertas conductas sexistas en nuestro entorno diario, que no hace sino agravar el problema. Por ello, es preciso identificar los factores que favorecen la aparición de esas conductas. Junto a ello, es esencial la prevención con la detección de los comportamientos constitutivos de acoso. Y es que no se puede perder de vista que en general, se tiende a reconocer sólo aquellas conductas de acoso "más graves", pero no en las formas "normalizadas" de la violencia sexista ni en las formas menos lesivas, que son las más comunes y también determinan, en forma generalizada, el ambiente de trabajo[12].

---

[10] Lousada Arochena, J.F, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

[11] Lousada Arochena, J.F, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

[12] Vid. Barrere M.A., Bodelón E., Gala C. Gil JM. Morondo D. Y Rubio A.:" Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuaciones de las administraciones públicas y de las empresas", *Estudios Consejo General del Poder Judicial*, 2013, pág. 90.

Así las cosas, en esta detección tenemos que prestar atención a la construcción del género. Como primer aspecto preliminar, cabe exponer un concepto del término "género" como la asociación a una persona de una serie de características y de roles, de estereotipos (sociales y culturales), de rasgos sociales, de valoraciones y de expectativas atendiendo al hecho de ser mujer o de ser hombre y el diferente significado social que conlleva.

Esta asociación queda arraigada en la sociedad y marca las consiguientes "pautas de género" que divide a la sociedad encasillándola en dos espacios diferenciados: el masculino y el femenino. A ellas se les impone una serie de instrucciones y de construcciones naturales e inherentes que conlleva a situaciones discriminatorias en diferentes planos, como son el económico, el político, el social, el cultural y el laboral. Este constructo social no hace sino fortalecer y a reproducir "una estructura de poder desigual"[13].

En definitiva, las percepciones sociales de lo que es esperable de los hombres en sus relaciones con las mujeres lleva a calificar como simple interés o mero galanteo lo que son situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo según la normativa vigente. Las víctimas tienen tan normalizadas ciertas conductas violentas que se contentan con aceptar que "forman parte de las reglas del juego" entre los sexos. En otros casos rechazan interponer una denuncia al valorar la animadversión que en la empresa se generaría contra ellas por atreverse a hacer públicas este tipo de conductas"[14]. En cualquier caso, para cualquier organización es prioritario conocer este tipo de conductas para que las detecte, las prevenga y pueda reaccionar contra ellas[15].

Desde estas líneas, consideramos que la normalización de estas conductas incide gravemente a la hora de definir la naturaleza de lo que constituye acoso sexual y acoso sexista, y a la hora de que la víctima reconozca que está siendo objeto de acoso. Como se ha expresado, esta circunstancia, junto con el temor a las represalias, disuade que la víctima imponga una demanda. Todo ello, presenta una gran complejidad en cuanto a sus manifestaciones, a la vez, dificulta su definición, ya que no se trata de una conducta concreta o fácil de reconocer, sobre la que haya un consenso. En efecto, como veremos, en el ordenamiento jurídico español no contamos con un concepto unívoco del significado de violencia en el trabajo, ni de sus manifestaciones prototípicas: el acoso sexual y el acoso sexista.

Teniendo en cuenta tales premisas ideológicas, cuyo punto de partida se encuentra en la utilización de la perspectiva de género, y sociológicas, basadas en la afectación mayoritaria al sexo femenino, se defiende que el tratamiento de esta forma de manifestación de la violencia de género requiere de una atención individualizada frente a otras formas de violencia

[13] Álvarez Del Cuvillo, A.: "El género como categoría y las categorías de género", Revista de derecho social, Nº 52, 2010, págs. 79-112; Concepto de discriminación y otros conceptos afines, En http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/alvarez_noticias_cielo_n4_2019.pdfn (Acceso: 12 de mayo de 2020).

[14] Cfr. Barrere M.A., Bodelón E., Gala C. Gil JM. Morondo D. Y Rubio A.: …op. cit., pág. 5.

[15] Vid. Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, Gobierno de España, Ministerio de Igualdad (2010).

conceptualmente cercanas, como es el acoso moral, lo que ha llevado a la existencia de una tutela jurídica autónoma[16].

Se afirma entonces que "la violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, tiene las mismas causas que el resto de manifestaciones de violencia contra la mujer y presenta rasgos de importancia que hacen incorrecto un tratamiento conjunto"[17]. Por ello, sin rechazar la existencia de cierta relación con otras formas de violencia en el empleo, niegan la consideración de la violencia de género en el trabajo como subtipos o especialidades de la violencia en el trabajo, reiteramos, en base a "razones de carácter filosófico, sociológico y jurídico". El acoso moral se construye en base a una serie de elementos configuradores, que pueden ser identificados en el acoso sexual y/o sexista, pero cuya ausencia o atemperación en ellos, no excluye su existencia. La violencia de género en el trabajo, se instituye sobre un comportamiento de índole sexual con el propósito de "*atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (art. 7 LOIEMH): "el sexo o el género de la trabajadora constituye el elemento determinante de la conducta del acosador, que ataca a la víctima precisamente por el hecho de ser mujer, realizando comportamientos ofensivos basados en criterios y estereotipos asociados a una determinada visibilización de la condición femenina"[18]. Sin embargo, si el comportamiento no se realiza en función del sexo o género de la persona, entonces debemos identificarlo como un acoso moral o "mobbing", exigiéndose, para proceder a su identificación, de la concurrencia de los requisitos propios de su configuración (lo trataremos brevemente con posterioridad).

Se advierte entonces que en el ámbito laboral, la eclosión del *"mobbing"*, o acoso moral, "ha determinado un riesgo de globalización de ambos fenómenos que, en el ámbito conceptual -que es el que nos ocupa-, podría llevar a exigir a los acosos de género los requisitos propios del acoso moral, o al revés a exigir a éste los requisitos propios de aquellos"[19]. Se alerta por la doctrina de los peligros que acechan sobre la tutela frente a la violencia de género en el empleo si se pretende un tratamiento unitario con otras modalidades de acoso, señalando que "el aparataje jurídico desarrollado especialmente para la tutela frente al acoso sexual, íntimamente relacionado con la igualdad de género, puede ser utilizado, y de hecho lo ha sido, como precursor de los procedimientos de tutela frente al acoso moral, pero el mayor avance y desarrollo alcanzado en materia de tutela frente al acoso sexual no debe verse amenazado por tentativas imprudentes de globalización que pretendan su aplicación al acoso moral en general y que pongan en peligro su efectividad actual"[20].

---

[16] Lousada Arochena, J.F, *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch, 2014.

[17] Pérez del Río, T., *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo, 2009, p. 22.

[18] Pérez del Río, T., "La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género", *Mujer, Violencia y Derecho*, (coords.) Cervilla Garzón, M.D y, Fuentes Rodríguez, F., Universidad de Cádiz, 2006, p.191.

[19] "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso por razón de sexo", Comunicación presentada en el Seminario "Género y riesgos psicosociales: los instrumentos de tutela frente al acoso sexual y el acoso sexista en el sector privado y en el empleo público con referencias a la educación superior", celebrado en la Universidad de Cádiz, julio 2013.

[20] Jean Jacqmain citado por Pérez del Río, T., "La violencia de género en el trabajo... *", op.cit.*

Como se anunció, el legislador se ha encargado de tejer un hilo normativo extenso y ha recogido distintas clasificaciones de acoso. Las normas aportan nociones con grandes dosis de amplitud, y resultan omnicomprensivas, sin que contemos con un concepto unánime. Ello dificulta la prevención de las conductas y de los comportamientos constitutivos de acoso, y su correspondiente denuncia, para que se pueda desplegar todo el poder coercitivo e imponerse la correspondiente sanción.

Así, la doctrina se ha encargado de subrayar que "Uno de los problemas más peliagudos que suscita el tratamiento de las conductas de acoso en todos los ordenamientos que se han aproximado a este problema es, precisamente, la objetivación de lo que deba entenderse por acoso, pues no todo comportamiento negligente, desviado, torpe o antijurídico puede ser considerado acoso laboral. Esta objetivación es tanto más importante en cuanto que una delimitación no rigurosa o ambigua podría llevar a considerar como acoso cualquier expresión de conflicto, confrontación o tensión en el lugar de trabajo"[21].

Mientras que la doctrina más especializada ha señalado que "en base a esta complejidad se ha manifestado de forma reiterada la necesidad de que se haga el esfuerzo de crear normas suficientemente adecuadas para su tipificación, prevención y sanción ya que de una adecuada plasmación jurídica dependerá, la comprensión y conocimiento de estos fenómenos, sus caracteres y efectos, el reconocimiento por parte de sus víctimas de la ilegalidad de su situación, las posibilidades de tutela de las mismas y la sanción adecuada de sus autores"[22]. De hecho, los intentos de juridificar el acoso sexual con la intención de prevenirlo y sancionarlo son numerosos, tal y como expondremos a continuación.

2. MARCO REGULATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA

Desde diferentes ámbitos se ha prestado atención a la proyección en la violencia de género en el trabajo. Y tal y como se verá, el legislador se ha guiado por una política de Estado para identificar y analizar los problemas que impiden avanzar en la erradicación de las distintas formas de violencia de género. Este fin ha marcado el impulso para diseñar y para acometer un conjunto de propuestas de actuaciones y de estrategias que permitieran mejorar las respuestas que desde las Instituciones se proporciona a las mujeres víctimas de la violencia de género.

Este conjunto de iniciativas trata de ofrecer una respuesta contundente a la problemática de la violencia de género considerando la entidad de los derechos a proteger, como son: la vida, la integridad física, psicológica y moral de las víctimas. Teniendo en cuenta este hecho, el objetivo central de las políticas desarrolladas se enfoca en la persecución y penalización de la violencia de género, junto a la prevención, esto es, a impulsar un cambio de costumbres y de

[21] Cfr. Cavas Martínez, F.: "El Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el trabajo". BIB 2007\1298. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm.11/2007 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2007, pág. 3.

[22] Vid. Pérez del Río, T.: *Guía de negociación colectiva sobre la discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la violencia de género*, se puede consultar en https://www.ccoo.es/b2f165da8c385438ab13d6d6ab4f2153000001.pdf, pág. 2.

creencias que están presentes en la sociedad y "que conforman una ontología social informal, esto es, un estilo y un modo de vida normalizado, que se enfrenta a los valores de la justicia constitucional"[23].

A continuación, se realizará un recorrido por los principales hitos normativos que desde diferentes ámbitos han tratado de dar una respuesta a la violencia de género.

2.1 *Marco normativo internacional*

Uno de los primeros hitos más relevantes fue la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, ratificado por nuestro país en el año 1984. La Convención solicita a los países que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia para tomar medidas que eliminen toda discriminación, y les exhorta a diseñar medidas de acción positiva de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad. Este instrumento ha sido calificado como el instrumento jurídico internacional más importante en la historia de la lucha sobre todas las formas de discriminación contra las mujeres.

El segundo hito que destacamos es la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995. En relación al acoso, la Declaración apuesta por eliminar el acoso sexual, por promulgar y aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo, y por adoptar medidas eficaces para promulgar y aplicar la legislación a fin de garantizar la seguridad de ellas frente a toda forma de violencia en el trabajo, incluidos los programas de capacitación y los programas de apoyo. La revisión y evaluación de esta Declaración tras cumplirse 25 años desde su adopción hubiera tenido lugar durante la 64ª sesión de la Comisión que se iba a celebrar en marzo de 2020. Sin embargo, el debate para retomar la Condición Jurídica y Social de la Mujer en la ONU se ha suspendido con la Crisis sanitaria. Ahora, se está marcando la nueva hoja de ruta en la que se parte de una premisa básica, en la que se enuncia que ningún país ha alcanzado la igualdad de género, pues aún perviven obstáculos culturales y sociales, aún las mujeres siguen siendo infravaloradas, siguen trabajando más y ganando menos, y enfrentándose a diversas formas de violencia tanto en el hogar como en su vida pública.

En el contexto internacional, es esencial acudir al dictado del Convenio OIT 2019 sobre violencia de género (Convenio OIT 2019)[24]. La doctrina ha destacado que está llamado a formar parte del escogido elenco de los Convenios Fundamentales de la OIT[25]. A la par, el

---

[23] Barrere M.A., Bodelón E., Gala C. Gil JM. Morondo D. Y Rubio A.: …op. cit. pág. 4.

[24] El Convenio OIT 190 fue aprobado en Ginebra el 21 de junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo, y se acompaña de la Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206), cuyas disposiciones complementan y se consideran conjuntamente aquel.

[25] De hecho, en el artículo 5 y 6 relaciona los Convenios Fundamentales a las situaciones de violencia y de acoso como premisa para conseguir el trabajo decente. Los Convenios Fundamentales de la OIT son aquellos que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo, y en los que se recoge el compromiso de los Estados de asumirlos por la mera pertenencia a la OIT, aunque no los hayan ratificado. En la actualidad son ocho: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98); Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105); Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182); Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). En relación a este último convenio se incluye a los

Convenio OIT 2019 forma parte del Trabajo Decente, y proclama el derecho de toda persona a un mundo de trabajo libre de violencia y de acoso, al ser una violación a los derechos humanos y una amenaza para la igualdad. No cabe duda que trabajo decente implica necesariamente un trabajo libre de violencia y de todo tipo de acosos para todos y para todas. En efecto, el profesor Lousada ha destacado "Su enfoque de DDHH, su integración en núcleo duro del trabajo decente, y el reconocimiento de que los hombres y niños puedan ser víctimas de violencia de género cuando su conducta no responde a los roles de género masculinos (son los conocidos como ovejas negras)" [26].

El Convenio OIT 2019 define la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (artículo 1). En relación a esta definición, la doctrina deduce las siguientes consideraciones[27]:

- Tratamiento omnicomprensivo de las manifestaciones de violencia y de acoso en el trabajo, que huye de acoger múltiples conceptos fragmentarios, y de generar una multiplicidad de conceptos de violencia diferente a acoso, e incluso de diferenciar el acoso sexual del acoso sexista, acoso discriminatorio o acoso laboral. Aquí se refleja una práctica habitual de los países que cuentan con definiciones distintas de los conceptos apuntados. Una práctica que el Convenio OIT 2019 respeta, al señalar que la violencia y el acoso pueden definirse en la legislación nacional como un concepto único o como conceptos separados. En cualquier caso, los Estados ya acojan una definición única o conceptos separados, deben adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género. De este modo, las legislaciones de los países pueden disponer conceptos separados de violencia y de acoso siempre que la unión de ambos cubra todos los espacios que ha delimitado el Convenio en su definición omnicomprensiva. Si no fuera así, señala el autor, el Estado ratificante estaría incumpliendo el Convenio.
- Elude el carácter reiterativo (sistematicidad) para admitir como acoso una conducta "inaceptable" ya sea que se manifieste de una sola vez o de manera repetitiva.
- Obvia el carácter intencional o la perversidad del sujeto acosador, y admite tanto comportamientos y prácticas que tengan por objeto la destrucción intencional de la víctima, como que causen la destrucción sin intencionalidad, e incluso cuando sea susceptible de causar esa destrucción o daño.

El Convenio 2019 OIT parte de un ámbito de aplicación muy amplio al cobijar, dentro de su ámbito subjetivo, al personal de dirección de las empresas (que ejercen autoridad o que

trabajadores y otras personas pertenecientes a uno o a varios grupos vulnerables, o a grupos en situación de vulnerabilidad que están afectados de manera desproporcionada por la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (artículo 6 del Convenio 190 OIT).

[26] Fernando Lousada, J.F.: "El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo", *Revista de derecho social*, Nº 88, 2019, pág. 56.

[27] Vid. Lousada Arochena, J.F.: "El Convenio 190 …", op. cit. págs. 59-60.

ejercen las funciones o las responsabilidades del empleador), a trabajadores y a personas que trabajan independientemente de su situación contractual (como podrían ser los falsos autónomos o las personas que trabajan en la economía sumergida), a las personas en formación, los aprendices e incluso a los voluntarios. Además, este ámbito de aplicación subjetivo alcanza a las personas que hayan sido despedidas e incluso a las personas candidatas a un empleo o que buscan un empleo. Conjuntamente, dentro de su ámbito objetivo, se aplica a todos los sectores, tanto público como privado, a las zonas urbanas o rurales, así como la economía formal e informal. Por último, esa vocación de amplitud también se refleja al aplicarse a la violencia y al acoso que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo. Con ello, las personas víctimas de este tipo de situaciones quedan protegidas en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (artículo 2 y 3).

El Convenio 2019 OIT enuncia tres principios fundamentales concatenados. El primero es que los Estados ratificantes deben respetar, promover y asegurar que toda persona tenga el derecho a un mundo de trabajo libre de violencia y acoso. A su vez, y para que este principio sea aplicable, proclama que la regulación para prevenir y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo se proyecte desde un enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género. Esta regulación podrá devenir tanto del aparato legislativo, como de la acción de los interlocutores sociales a través de la negociación colectiva. El enfoque inclusivo e integrado alcanza a la violencia y al acoso que impliquen a terceros (como por ejemplo a proveedores, clientes, o en el caso de universidades, de alumnos). Igualmente, este enfoque debe considerar la prohibición legal de violencia y de acoso, el establecimiento de mecanismos de control de la aplicación y de seguimiento o de fortalecimiento de los existentes, la protección y el apoyo a la víctima, la provisión de sanciones, el desarrollo de actividades de educación, formación y sensibilización, e incluso la garantía de medios de inspección e investigación efectivo, incluyendo, por ejemplo, a la Inspección de Trabajo. El tercer principio fundamental se relaciona al considerar que todo Miembro debe reconocer las funciones y atribuciones diferentes y complementarias de todos los sujetos de las relaciones laborales, como son los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como de sus organizaciones respectivas (artículo 4).

En este análisis del Convenio 190 OIT, y sin ánimo de ser exhaustivos, recoge disposiciones relacionadas con la protección, con la prevención y con el control de la aplicación junto a las vías de recurso y de reparación, y con la orientación, formación y sensibilización. Como ejemplo de ello nos parece oportuno apuntar las siguientes:

En relación a la protección y a la prevención: el reconocimiento de la función de las autoridades públicas dadas las atipicidades de los trabajadores de la economía informal o la identificación de trabajadores más vulnerables y más expuestos a la violencia y al acoso. El Convenio 190 OIT tiene en cuenta la incidencia de la violencia y el acoso, así como los riesgos

psicosociales asociados a la seguridad y a la salud de los trabajadores, y es precioso identificar los peligros y evaluar los riesgos de violencia y acoso, con la participación de los interlocutores sociales, para la adopción de medidas de prevención y de control de estos peligros y riesgos, y para la formación sobre estos riesgos y peligros de acoso y de violencia cuando hayan sido identificados. A ello se le une la obligación de informar sobre las medidas de prevención y de protección, incluido los derechos, pero también las responsabilidades de todas las partes (artículos 7-9).

En relación al control de la aplicación y a las vías de recurso y de reparación: seguimiento y control de la aplicación de la ley nacional; procedimientos de presentación de quejas e investigación, mecanismos de solución de conflictos externos al lugar de trabajo, juzgados o tribunales especializados, tramitación diligente y eficiente de los casos, medidas de protección de las personas querellantes, de las víctimas y de los testigos; medidas de asistencia jurídica, social, médica y administrativa; garantía de privacidad y confidencialidad; apoyo a la víctima para reincorporarse al mercado laboral, previsión de sanciones y de reparación en casos graves y culpable, entre otras (artículo 10).

En relación a la orientación, formación y sensibilización, el Convenio 2019 OIT invita a los Miembros a promover la formación en el seno de las organizaciones y a emprender campañas de sensibilización, así como políticas nacionales relacionadas con la seguridad y la salud en el trabajo (artículo 11).

Por último, y en relación al método para aplicar el Convenio 2019 OIT se podrá adoptar a través de la legislación o en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, y la negociación colectiva (artículo 12).

En la actualidad el Convenio 2019 OIT ha sido ratificado por Fiji y Uruguay, por lo que entrará en vigor en junio 2021[28]. Por su parte, la Ministra de Trabajo Yolanda Díaz Pérez ya ha anunciado la ratificación de España del Convenio, junto con los trabajos preparatorios para ello. Se considera la necesidad de abordar un tratamiento unitario de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo a partir de lo que este texto legal introduce en nuestro sistema jurídico. De este modo, el Convenio podría introducir y marcar la diferencia con lo hecho u ordenado hasta ahora. Nos parece particularmente interesante destacar los aspectos ya comentados como la ampliación del ámbito objetivo y subjetivo de aplicación, junto con la regulación del acoso virtual o ciberbullying dada la importancia cada vez mayor de las tecnologías de la información en una sociedad digitalizada como la nuestra.

2.2 *Marco normativo europeo*

Descendiendo a nivel europeo, tenemos el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el trabajo del año 2007. Este Acuerdo solicita a los Estados que adopten una política de tolerancia CERO frente a comportamientos constitutivos de acoso, intimidación y

[28] El artículo 14. 2 del Convenio 190 OIT dispone que entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General. El estado de ratificación por parte de los Estados miembros se puede consultar en el siguiente enlace https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810.

violencia en el lugar de trabajo. En esa línea, enfoca el acoso desde una vertiente de seguridad y salud en el trabajo, con un enfoque práctico y un papel protagonista de los interlocutores sociales. A su vez, el Acuerdo advierte que se dan comportamientos violentos que no son fácilmente identificables, que pueden venir tanto de trabajadores como de directivos, bajo la finalidad de perjudicar la salud de la víctima o de crearle un entorno de trabajo hostil. Con esta base, aboga por identificarlas para prevenirlas, para que disminuya la probabilidad de que se materialice el acoso y la violencia y, en su caso, para hacerles frente, sensibilizando a todo el personal con una formación apropiada. Al mismo tiempo, concibe el problema del acoso y de la violencia como una obligación empresarial de gestión de los casos de acoso y de violencia y de protección de sus trabajadores. Por lo demás, el Acuerdo considera que las empresas deben redactar una declaración e instaurar unos procedimientos a seguir frente al acoso. A este respecto, y conexión con el diseño de los procedimientos frente al acoso, el Acuerdo plantea que será adecuado si tiene en cuenta elementos como:

- La apertura de una investigación sin demora alguna injustificada las denuncias presentadas por las víctimas, que deben estar sustentadas con una información detallada.
- La garantía de que en el desarrollo de la investigación se preserven los derechos de intimidad y la dignidad de las partes involucradas, de modo que la información que revele la investigación no sea conocida por ninguna persona que no esté involucrada en el caso de acoso.
- En el transcurso de la investigación se debe escuchar con imparcialidad a todas las partes implicadas para darles un tratamiento justo. En este proceso, puede ser útil la ayuda de un tercero.
- La previsión de sanciones disciplinarias para las acusaciones falsas.
- La toma de medidas apropiadas contra los autores del acoso, que pueden ir desde una acción disciplinaria al despido disciplinaria.
- El apoyo a la víctima del acoso y ayudar a su reintegración.
- La dotación de un papel protagonista a los interlocutores sociales a quienes la empresa debe consultar los procedimientos frente al acoso. De forma que, los interlocutores sociales puedan revisarlos y controlarlos para velar por que sean efectivos tanto para evitar problemas como para tratarlos cuando surjan.

Otro instrumento europeo de relieve es la Directiva 2006/54/CE de aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación. Esta Directiva define acoso y acoso sexual en atención a la naturaleza sexual del comportamiento, y exige el carácter indeseado por parte de la víctima de las conductas de acoso. A su vez, subraya que son situaciones discriminatorias y contrarias al principio de igualdad, que tienen el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la víctima creando un entorno intimidatorio, hostil y ofensivo. Por último, advierte que estas formas de discriminación se pueden dar en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción, y que deben ser sancionadas de forma efectiva, proporcionada y disuasoria, a la par de ser prevenidas.

Siguiendo con la norma europea, tenemos el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia a la mujer y la violencia doméstica, del año 2011. El

fundamento de su promulgación descansa en tratar de dar una respuesta armónica al problema de la violencia de género frente a la disparidad de legislaciones que daba cada miembro a la hora de proteger a la víctima. Este instrumento califica como acoso sexual en atención al carácter no deseado, nuevamente, que tenga por objeto o por resultado, la creación de ese ambiente intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o humillante. Este Convenio acoge un concepto de género en relación a los papeles, a los comportamientos, las actividades y las atribuciones que socialmente son atribuidos o propios de mujeres o de hombres. Así, también recoge un concepto de violencia contra la mujer amplio para calificarlo como una violación de los derechos humanos y una forma de discriminación. Esta violencia implica o puede implicar daño o sufrimiento de naturaleza diversa, como puede ser, física, sexual, psicológica o económica, tanto en la vida privada como en la vida pública. En relación a la violencia contra la mujer por razones de género alcanza a toda violencia que se ejerza sobre ellas por ser mujer o cuando la violencia afecte a las mujeres de forma desproporcionada.

Por último, a nivel europeo, destaca la Estrategia Europea de Igualdad de Género 2020 2025, que desde un planteamiento dual incorpora la perspectiva de género en todas las fases del diseño de las políticas de la unión. Una transversalidad en la que cobra especial importancia la interseccionalidad. Así, señala que, para obtener una visión completa de la violencia de género, los datos y los indicadores deben recoger otros aspectos, como son la edad, la condición de discapacidad, o la residencia en un medio rural o urbano, o la condición de migrante. Como las anteriores normas, esta Estrategia tiene como objetivo poner fin a la violencia de género combatiendo los estereotipos de género. Quizás uno de los aspectos más destacados de la Estrategia es que plantea el diseño de una norma de servicios digitales que combata el acoso, la intimidación y los insultos en las redes sociales. Esta norma trata de proteger los derechos fundamentales y la seguridad en línea de las mujeres esclareciendo las responsabilidades de las plataformas en línea en relación a los contenidos que difunden los usuarios.

2.3 *Marco normativo español*

Ya descendiendo al marco normativo español, tenemos que señalar que contamos con un marco regulatorio diverso fruto de la aplicación de la norma supranacional a nuestro territorio. Por su parte, las CCAA han ido promulgando normas en la lucha contra la violencia de género.

Como resultado de todo ello, el problema del acoso se encuadra en distintos marcos regulatorios con fuentes diversas. Esta fragmentación normativa provoca lagunas al no disponer de un tratamiento unitario regulador del acoso.

En primer lugar, hacemos referencia a la LOPIVG, que al igual que la norma europea, subraya que la violencia de género es contraria a la igualdad y entraña una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. La LOPIVG parte de una definición amplia de la violencia como una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres, aludiendo al síndrome de la mujer maltratada, que son aquellas agresiones resultado de los condicionantes socioculturales que actúan sobre el género. Ello sitúa a la mujer en una posición de subordinación manifestada en tres ámbitos: maltrato en el seno de las relaciones de pareja, la agresión sexual en la vida social y el acoso en el medio laboral. El objeto protegido de esta ley es la actuación contra la violencia que, como

manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia. Esta ley entiende por violencia de género todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. En este punto, se celebra que esta ley recoja entre los principios rectores: *Garantizar derechos en el ámbito laboral y funcionarial que concilien los requerimientos de la relación laboral y de empleo público con las circunstancias de trabajadoras o funcionarias que sufran violencia de género*. Estos derechos se estipulan en los artículos 21 y siguientes, y determinan un conjunto de medidas concretas, como, por ejemplo, a la justificación de las ausencias o de las faltas de puntualidad en el trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo con derecho a prestaciones por desempleo. Junto a ello, establece derechos formativos y de inserción laboral, programas específicos de orientación para el empleo y de asistencias social y jurídica integral y gratuita.

A pesar de la amplitud de la LOPIVG, y a pesar de ser una ley integral, deja fuera la regulación de las situaciones de acoso en el ámbito laboral. Desde luego, hubiera sido más coherente que las situaciones de acoso sexual y acoso sexista como manifestaciones o prototipos o formas de violencia de género tuvieran su amparo legal en la LOPIVG, y no que tiene su acomodo en LOIEMH, que se procede a analizar *ipso facto*. Pues bien, al igual que las anteriores, la LOIEMH cataloga ambas situaciones de acoso como actos discriminatorios, y vuelve a distinguir, entre acoso sexual y acoso por razón de sexo en atención a la naturaleza sexual y al comportamiento en función del sexo.

La LOIEMH apuesta por la prevención de esas conductas discriminatorias y por la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad, que implica la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental (así lo declara la propia exposición de motivos en esta ley). Entre los principios generales, destaca el fomento de los instrumentos de colaboración entre las distintas Administraciones Públicas (AAPP) y los agentes sociales, las asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

Además, la LOIEMH señala que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Estos procedimientos pueden ser la negociación con los representantes de los trabajadores, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o las acciones de formación, junto con la sensibilización frente al mismo y la apertura de canales de información con la dirección de la empresa sobre las conductas o comportamientos constitutivas de acoso.

Una de las notas más características de la LOIEMH es que se aparta del carácter indeseado de la conducta de acoso[29], es decir, se centra en el carácter ofensivo (intimidatorio o degradante) de la conducta de acoso, independientemente de que la víctima rechace o se someta al mismo. Esta nota supone una ventaja para la víctima el no tener que demostrar expresamente y de forma previa su indeseabilidad. Es independiente de que la víctima rechace o se someta al acoso, que admita o no esos comportamientos como aceptables. Se deja de poner el foco de la responsabilidad en la víctima a la hora de calificar la conducta como aceptable o deseada[30].

Al margen del debate, cabe subrayar el miedo a posibles represalias, la naturaleza del vínculo contractual de las personas trabajadoras (por ejemplo, aquellas personas con contratos temporales al temer que no sean renovados, mayor precariedad laboral que les hace más dependientes y más vulnerables, o cuando la víctima desarrolla su actividad en sectores masculinizados, etc.).

El acoso sexual y el acoso sexista se incardinan en el ámbito de la obligación preventiva empresarial, constituyendo un riesgo laboral de carácter psicosocial. La responsabilidad empresarial viene prevista en el art. 48 de la LOIEMH que establece las "*medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*". Los estudios que han analizado los Protocolos frente al acoso sexual señalan que "la confusión que se ha producido entre los conceptos de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo ha facilitado la aparición de medidas que incluyen las tres categorías de acoso", destacando precisamente "el hecho de que originariamente los instrumentos de intervención en supuestos de acoso se limitaran al acoso moral, ha propiciado precisamente la centralidad del mismo". No obstante, señalan que pese a que "las intervenciones en los casos de acoso moral y acoso sexual y por razón de sexo pueden tener puntos en común, como por ejemplo, el respeto a la intimidad de las personas, la confidencialidad de las intervenciones o la garantía de los derechos de las personas afectadas, […] en tanto que el acoso sexual y por razón de sexo tienen su origen en una discriminación/violencia estructural, también presentan elementos particulares que afectarán tanto a las medidas de prevención como a la intervención que se deba hacer"[31].

---

[29] Al contrario que la Directiva 2006/54/CE que califica el acoso introduciendo la variable indeseada por parte de la víctima.

[30] Esta nota es calificada como una novedad y una mejora con respecto a definiciones previas recogidas en la normativa (tanto europea como estatal) en las cuales se caracterizaban estas conductas como no deseadas. Vid. Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, Materiales divulgativos, Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, Ministerio de Igualdad, Madrid, 2010; En el mismo sentido, Sánchez Pérez, J.: "El acoso sexual y su proyección en las relaciones laborales. BIB 2015\4323", *Revista de Información Laboral* núm.8/2015 parte Artículos doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2015. En esta línea, se pronuncia la Sentencia del Juzgado de lo Social de León de 29 de enero de 2013 cuando expone que "Se observan ciertas diferencias de redacción de la LOI en relación con las Directivas comunitarias de que dice traer su causa. La más importante es la relativa a que las Directivas exigen en ambos tipos de acoso que se trate de un "comportamiento no deseado", y, en cambio el art. 7 LOI omite esta referencia para ambos tipos de acoso, de modo que la LOI parece haber asumido la tesis doctrinal que venía defendiendo que debe ser condenado cualquier comportamiento de acoso sexual, tanto cuando la victima haya mostrado su rechazo, como cuando, pese al silencio de ésta, el acosador debiera saber que su acto es contrario a la dignidad de la persona, conforme a los parámetros de la conciencia social imperante, con la consecuencia, en este caso, de que se libera a la víctima de la carga de probar su negativa, y, por el contrario, se traslada al agresor la prueba del consentimiento de la persona acosada".

[31] Bodelón González, M.E, y, Gala Durán, C., "Teoría y Práctica de los Protocolos frente al acoso sexual", *Aranzadi Social*, 2014.

Llegados a este punto, y siguiendo con el ordenamiento jurídico español, el Estatuto de los Trabajadores aporta algunas disposiciones en relación al acoso[32]. Así, señala que en su artículo 4.2 que los trabajadores en la relación de trabajo tienen derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, así como al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (entre otros). En esta misma línea, el artículo 19 dispone que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por último, ante un comportamiento de acoso, el Estatuto de los Trabajadores considera en su artículo 54.2.g) que el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa es un incumplimiento muy grave. De hecho, esta infracción justificaría la extinción del contrato de trabajo del acosador por despido disciplinario.

Este mismo incumplimiento lo recoge la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social[33], que califica como infracción muy grave siendo una conducta infractora de la máxima gravedad, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo. Consideramos aquí que tendrá incidencia la adaptación a la norma española del Convenio OIT 190 sobre acoso, dada la amplitud del mismo sobre los comportamientos de acoso, que analizamos supra, pues, el Convenio se aplica a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

Este tipo de infracciones que recoge nuestro ordenamiento jurídico, se podría conectar con la obligación de protección empresarial. En efecto, a pesar de que nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) guarde silencio sobre si el acoso es un riesgo laboral o no, entendemos que se trata de un riesgo laboral de carácter psicosocial que comprende la integridad física, psicológico y moral de las personas afectadas[34]. Entonces, a pesar que la LPRL no valore como tal estos comportamientos, tanto la LPRL como la obligación preventiva empresarial de evitar el acoso es plenamente aplicable[35].

Del modo dibujado, el empresario más que una obligación de abstención, queda obligado a evitar el acoso. El fundamento de esta aseveración descansa en que asume esta obligación en el ámbito de sus potestades de dirección con una posición de garante de los derechos fundamentales de sus trabajadores. En esta línea, Lousada Arochena expone que "El acoso sexual es una violencia normalmente vinculada a relaciones de poder estructurado, lo cual supone una íntima cercanía entre el foco del conflicto y las potestades de dirección, que se

[32] Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255 de 24 de octubre de 2015).

[33] Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189 de 08 de agosto de 2000).

[34] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995).

[35] Esta obligación empresarial se podría conectar con otras obligaciones enunciadas en Convenios de la OIT en los que conecta la posición de los empleadores como deudores de seguridad en la relación de trabajo. Otros Convenios de la OIT: Sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981) Y Sobre marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006), e incluso con el Convenio 190 OIT ya estudiado.

erigen, así como mecanismos idóneos —e incluso se podría decir como los más idóneos— para evitar dicha violencia. "El deber de prevención del artículo 14 de la LPRL abarca la obligación empresarial de prevenir el acoso en la empresa. La no adopción de medidas preventivas contra el acoso constituye un incumplimiento de la normativa laboral y de la normativa sobre prevención de riesgos laborales"[36]. Al respecto se ha subrayado también que "la responsabilidad empresarial no sólo tiene una dimensión preventiva (tutela preventiva), sino también una responsabilidad vinculada a la tutela proactiva y reactiva"[37].

El Tribunal Constitucional se ha encargado de vincular este deber de protección a los derechos fundamentales. En su sentencia núm. 62/2007, de 27 de marzo, sitúa el régimen legal de la LPRL en su dimensión constitucional en cuanto tutelador del derecho fundamental a la vida e integridad física, de manera que ello "supone admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora [...] podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud cuya desatención conlleva la vulneración del derecho fundamental que aquí se invoca [sin que sea] preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, lo que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse".

Siguiendo con los instrumentos nacionales, cabe acudir al Pacto de Estado contra la violencia de género marca como una cuestión de Estado el combatir todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga como resultado: daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico o perjuicio económico para la mujer, tanto en a vida pública, como en la vida privada. Este Pacto concibe la violencia de género como una violación de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Así, ve preciso impulsar en la sociedad los cambios necesarios para prevenir la violencia sobre las mujeres y rechazarla de forma unánime, con una mayor Concienciación social. El Pacto de Estado articula una serie de ejes de actuación que incluye un conjunto de medidas, entre las que se pueden citar la necesidad de:

- Romper el silencio de las víctimas: con sensibilización para promover la prevención. Es importante, la transversalidad de este tema en la educación, poner en marcha campañas con interlocutores sociales en las propias organizaciones.
- Apostar por la mejora de la respuesta institucional: con la coordinación y trabajo en red de todas las instituciones. Especialmente, mayor implicación o más activa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, protocolos de movilidad laboral para las víctimas que deseen acogerse a éstos, prevenir que las víctimas sufran perjuicios laborales o económicos por las bajas o las ausencias laborales, promover el teletrabajo voluntario, obligación de implantar medidas y protocolos contra el acoso en las empresas, mejorar la regulación y los derechos desde la prevención de riesgos laborales.

[36] Cfr. Lousada Arochena, J.F.: "Acoso sexual y acoso sexista en la Ley de Igualdad", en *Anuario de Conferencias del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales*, 2º Semestre de 2007, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Sevilla, 2008. En la misma línea Vid. Ceinos A.: "El papel de la negociación colectiva ante el acoso sexual: nuevas medidas para viejos problemas", *LA LEY*, 2011.

[37] Bodelón González, M.E, y, Gala Durán, C., "Teoría y Práctica de los Protocolos frente al acoso sexual", *Aranzadi Social*, 2014.

- Perfeccionar la asistencia, ayuda y protección a las víctimas (a nivel laboral: Rentas activas de inserción, plan de inserción laboral, cuotas de reserva, Red de Empresas por una Sociedad libre de Violencia de Género, etc. En la actualidad, también sería aplicable el Ingreso Mínimo Vital.

2.4 *Marco normativo a nivel andaluz*

En el último de los planos que analizamos, el andaluz, destaca, la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género[38]. La Ley Andaluza asume el compromiso para erradicar la violencia de género y la protección integral de las víctimas con la previsión de medidas preventivas y asistenciales, junto con ayudas públicas destinadas a tal fin. Junto con el diseño de instrumentos de sensibilización, de detección y prevención, y de protección integral de las víctimas. En este contexto, señala que la violencia de género es la consecuencia de cultura machista y manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Es decir, es una violencia que se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y se extiende como forma de violencia vicaria, y que comprende cualquier acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos de naturaleza física, psicológica, sexual o económica, y también, las amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada[39].

Una vez analizado el marco normativo regulatorio de la violencia y del acoso se vuelve a insistir en su carácter fragmentario, generador de lagunas y tachado de principialista. Ha sido muy criticado que el marco regulador está previsto en distintas normas de diverso calado. Por ejemplo, el acoso discriminatorio se regula en una ley de acompañamiento a la ley anual de presupuestos (*Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas administrativas financieras y en el Orden Social).* Otro ejemplo: Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, tipifica las infracciones en supuestos socialmente sensibles, como son el acoso sexual en el medio laboral. El acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial. Mientras que para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se acude a la LOIEMH, aunque tendría mejor anclaje en la LOPIVG, que no cubre las situaciones de acoso en las organizaciones. Por tanto, no disponemos de un texto jurídico único que trate el problema de la violencia de género en el trabajo. A más de, no haber referencias al acoso en la LPRL, aunque sí resulte aplicable en materia de acoso y de violencia en el trabajo. Desde luego, a pesar del dictado de todas las leyes enunciadas, sigue siendo preciso modificar los factores culturales que propician las

[38] Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. Comunidad Autónoma de Andalucía «BOJA» núm. 247, de 18 de diciembre de 2007 «BOE» núm. 38, de 13 de febrero de 2008 Referencia: BOE-A-2008-2493

[39] Al igual que las normas anteriores, define Acoso sexual como los comportamientos de tipo verbal, no verbal o físico de índole sexual realizados por el hombre contra la mujer, que tengan como objeto o produzcan el efecto de atentar contra su dignidad, o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral. Y por Acoso por razón de sexo los comportamientos que tengan como causa o estén vinculados con su condición de mujer y tengan como propósito o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de las mujeres y crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, cualquiera que sea el ámbito en el que se produzca, incluido el laboral (Artículo 3.4 de la Ley 13/2007).

conductas de acoso. Al mismo tiempo, es necesario recoger una responsabilidad integral y coordinada, responsabilidad de poderes públicos, y de la sociedad para eliminar estas fuentes de abuso. Ante la ratificación de España del Convenio OIT DE 2019, la doctrina exige un tratamiento unitario de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo desde la perspectiva del género para evitar estas lagunas y solventar la referida fragmentariedad[40].

3. LA CONSTRUCCIÓN DOGMÁTICA Y JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA

3.1 El acoso sexual

La LOIEMH define al acoso sexual como *"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"*. Podemos identificar entonces como elementos del acoso sexual los tres siguientes: (1) comportamientos verbales o físicos; (2) carácter sexual; y (3) ofensivos.

(1) Comportamientos verbales o físicos: se subraya por la doctrina que la expresión "cualquier comportamiento" utilizada por la LOIEMH, y que es acogida de la norma comunitaria, implica que la reiteración no puede erigirse como un elemento exigible para la determinar la existencia de acoso, aunque lógicamente puede suponer una mayor gravedad de la conducta rechazable.

Se destaca que "las definiciones introducidas por la Ley de Igualdad son claras al respecto y no exigen, en ningún caso, reiteración, habitualidad, ni permanencia del asedio sexual y/o sexista … la fórmula utilizada por el artículo (7 de la LOIEMH) alude a cualquier comportamiento no exigiendo, para considerarlo forma de acoso sexual o sexista, la reiteración de conductas". Es por ello que se afirma que "la exigencia de reiteración que a veces aparece en algunas sentencias judiciales para rechazar la existencia de acoso sexual o sexista es una exigencia "inventada", aunque afortunadamente es una línea jurisprudencial minoritaria porque", en el polo opuesto, hay "una línea mayoritaria que argumentando de acuerdo a la LOIEMH establece claramente que para apreciar acoso sexual o acoso por razón de sexo no es necesaria una reiteración de la conducta" (Rubio Castro, A., y, Gil Ruíz, J.M, (como se citó en Lousada Arochena, J.F).

(2) Carácter sexual: El carácter sexual del acoso sexual se equipara con la libidinosidad, o finalidad de realizar actos carnales, mientras que en el acoso por razón de sexo, se relativiza esa exigencia ya que lo integran todos los comportamientos ofensivos relacionados con el sexo de la víctima, aunque no sean de carácter sexual (STC núm. 224/1999, de 13 de diciembre). A modo de ejemplo puede decirse que se integran entre los comportamientos de acoso sexual: los gestos de contenido sexual, el envío de material de contenido a través del correo electrónico o, en fin, la exhibición de fotografías o cualquier elemento de contenido sexual (STSJ Cataluña núm. 5886/2000 de 5 julio (RS núm. 47/2016). Se trata de una conducta de naturaleza sexual,

[40] Lousada Arochena, F.: "El Convenio 190…", op. cit., pág. 73.

esto es, referida directa o indirectamente a la satisfacción del deseo sexual. Se distingue así las conductas de acoso sexual de los actos discriminatorios por razón de sexo.

No obstante, lo anterior debe ser matizado pues todo acoso sexual en el que el sujeto pasivo o víctima es la mujer representa también una discriminación por razón de sexo (STC núm. 224/1999, de 13 de diciembre). Y es que como bien señala la doctrina especializada "la diferencia entre lo sexual y lo sexista tiende a diluirse cuando se analiza la cuestión desde una perspectiva de género porque los estereotipos de género, sean sexuales o sexistas, interactúan, incluso en los supuestos más claros de acoso sexual –por ejemplo, una violación no es tanto cuestión de sexualidad como de reafirmación del poder del hombre sobre la mujer- o acoso sexista –por ejemplo, la misoginia suele focalizar su desprecio a las mujeres en la sexualidad femenina, o en los estereotipos a ella asociados-, hasta el extremo de que, en muchas ocasiones, se mezclan lo sexual y lo sexista –por ejemplo, los comentarios obscenos sobre la apariencia física de una mujer son simultáneamente sexuales y sexistas-" (Lousada Arochena, 2014, p.316). De esta forma, concurre acoso sexual auqnue el sujeto activo no tenga un ánimo libidinoso o un deseo sexual, precisamnetente porque esuna cuestión de reafirmación de poder, vinculándose la "índole sexual" a la morfología del acto, más que a la intencionalidad del sujeto acosador. Adoptando tal perspectiva de género en este análisis, se concluye que "concurre la "índole sexual" del acoso cuando los estereotipos sexuales están implicados preponderante o significativamente".

(3) Ofensivos: La Directiva 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, exige que el comportamiento sea "*no deseado … con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*". Se requiere entonces la acumulación "de los estándares subjetivo –no deseado- y objetivo –ofensivo, que conduce al sinsentido de literalmente admitir, si la víctima no manifiesta su negativa –porque si no la manifiesta no es algo "no deseado"-, la licitud del comportamiento"(Lousada Arochena, 2014, p.318).

Sin embargo, desde antes de la LOIEMH el TC apoyaría un posicionamiento que acogía un estándar mixto alternativo, es decir, "considerando tan antijurídico lo que sea ofensivo en sentido objetivo –porque se considera ofensivo conforme a la conciencia social imperante- y en sentido subjetivo –porque la víctima ha manifestado su oposición a la conducta sexual-, como lo que sea ofensivo solo en sentido objetivo –aunque la víctima no hubiese manifestado su oposición-, o solo en sentido subjetivo –aunque la conducta a la que la víctima haya manifestado su oposición no sea objetivamente ofensiva-, salvo consentimiento, que excluiría, bajo ciertos casos, la antijuridicidad"(Lousada Arochena, 2014, p.318). De esta forma indicaba en su sentencia núm. 224/1999, de 13 de diciembre de 1999 que:

"para que exista un acoso sexual ambiental constitucionalmente recusable ha de exteriorizarse, en primer lugar, una conducta de tal talante por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado, en actos, gestos o palabras, comportamiento que además se perciba como indeseado e indeseable por su víctima o destinataria, y que, finalmente, sea grave, capaz de crear un clima radicalmente odioso e ingrato, gravedad que se erige en elemento importante del concepto. En efecto, la prohibición del acoso no pretende en absoluto un medio laboral aséptico y totalmente ajeno a tal dimensión de la persona, sino exclusivamente eliminar

aquellas conductas que generen, objetivamente, y no sólo para la acosada, un ambiente en el trabajo hosco e incómodo. En tal sentido, la práctica judicial de otros países pone de manifiesto que ese carácter hostil no puede depender tan sólo de la sensibilidad de la víctima de la agresión libidinosa, aun cuando sea muy de tener en cuenta, sino que debe ser ponderado objetivamente, atendiendo al conjunto de las circunstancias concurrentes en cada caso, como la intensidad de la conducta, su reiteración, si se han producido contactos corporales humillantes o sólo un amago o quedó en licencias o excesos verbales y si el comportamiento ha afectado al cumplimiento de la prestación laboral, siendo por otra parte relevantes los efectos sobre el equilibrio psicológico de la víctima para determinar si encontró opresivo el ambiente en el trabajo. Así, fuera de tal concepto quedarían aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, vale decir previamente deseadas y, en cualquier caso, consentidas o, al menos, toleradas". Ahora bien, en el seno de una relación laboral debe cuidarse que la subordinación no lleva a consentimientos viciados, o aparentes. De esta forma ocurre en el chantaje sexual "porque siempre media intimidación al existir un temor racional y fundado, basado en el poder del acosador dentro de la organización empresarial, a un mal inminente y grave, como es la pérdida del empleo o de una condición de trabajo- y manifestado claramente" (Pérez del Río, 2011).

El requisito de la indeseabilidad desaparece, con acierto, en la definición adoptada por la LOIEMH, y que sería aplaudido por la doctrina que indicaba que "suele subsistir la reiterada sospecha de que la víctima puede aceptarlo o desearlo, o incluso provocarlo, lo cual eliminaría la ofensividad del acto – es necesario señalar que si una actuación resulta ofensiva, debe entenderse, sin sospechas de ninguna clase, que, por ello mismo, es indeseada – hacer referencia específica a la violación de la libertad y por tanto a la indeseabilidad del acoso sexual constituye además un insulto a la víctima"(Pérez del Río, 2011). De esta forma la existencia de una sentencia penal absolutoria por no haberse probado que los tocamientos fueran inconsentidos no impide calificar la conducta como acoso sexual en el ámbito laboral y aplicar las sanciones oportunas (STSJ Islas Baleares núm. 128/2016 de 29 marzo (RS núm. 47/2016).

Por lo demás, debemos destacar también que la doctrina judicial ha venido exigiendo que el acto de acoso sexual debe darse dentro del ámbito de organización del empresario, por lo que no cabe considerar incluidas dentro del acoso sexual laboral las proposiciones o conductas realizadas por el sujeto activo fuera del centro de trabajo y de la jornada laboral (STSJ Madrid núm. 199/2000 de 4 abril (RS. núm.597/2000). No obstante, y aunque se destaca que un argumento recurrente de defensa es que se trataba "de una «cuestión personal, ajena a la empresa», lo cierto es que la conexión del comportamiento con el lugar de trabajo parece diluirse con las nuevas formas de acoso cibernético, no aceptándose habitualmente por los tribunales, dada esa conexión digital entre compañeros y el dato del impacto, en todo caso, en la convivencia posterior «física» dentro de la empresa. Criterio este último no tenido en cuenta, sin embargo, con discutible fundamentación, en la STSJ de Andalucía núm. 770/2018, de 22 de marzo (RS núm. 2362/2017) que rechaza la responsabilidad de la empresa ante un acoso sexual de un compañero de trabajo a una compañera al realizarse fuera del trabajo" (Molina Navarrete,2020). En ella se argumentaría por el Tribunal que: "las ofensas, y como supuesto agravado de las mismas el propio acoso sexual, deben producirse en el contexto de la relación laboral, puesto que, si se producen fuera del lugar de trabajo y sin relación con el mismo el

empresario carece de legitimación para utilizar su poder disciplinario, que únicamente deriva del contrato de trabajo y tiene por objeto proteger sus específicos intereses como empleador. En el presente caso, en atención al momento y lugar en el que constan producidos los hechos relatados en la carta de despido, a saber, en la vía pública a primera hora de la mañana y tras dejar la trabajadora a su hijo en el colegio, no existe relación temporal o espacial entre la conducta vejatoria del demandante y la relación laboral compartida, al margen, como se pone de manifiesto en la sentencia impugnada, del mero conocimiento entre ambos generado en el centro de trabajo, sin que pueda deducirse de dicha sola circunstancia que la referida extralimitación tuvo lugar con ocasión del trabajo o con aprovechamiento de la prestación laboral".

Otro aspecto a destacar es la dificultad probatoria a la que se enfrenta estas situaciones acosadoras, pues dado a que tienden a desarrollarse en un marco clandestino por el acosador, si no hay evidencias físicas o testificales, la declaración de la víctima se convierte en la única prueba.

En un primer acercamiento a los tipos de acoso sexual, se puede presentar de distintas maneras:

Como chantaje sexual cuando una persona con poder en la organización condiciona, ya sea de forma implícita o explícita, que la víctima consiga o no un determinado beneficio laboral si accede a un determinado comportamiento de naturaleza sexual. Así, si la víctima accede y es sumisa a este comportamiento, conseguirá una promoción, un aumento de sueldo, la permanencia en el empleo, o el acceso al empleo. De este modo, si la víctima se niega a ese comportamiento de naturaleza sexual, no conseguirá la promoción o el aumento de sueldo, o podrá ser despedida, o no será seleccionada. Cabe anunciar que los sujetos activos de este tipo de acoso son quienes tienen poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, una persona jerárquicamente superior.

Otra forma en la que se puede manifestar el acoso sexual es como acoso ambiental cuando la conducta de la persona acosadora da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima. Al contrario que en el caso anterior, el acoso ambiental no requiere que exista esa relación jerárquica y, por tanto, los sujetos activos pueden ser tanto, personas de categoría superior, como compañeros de trabajo de igual categoría o terceras personas que tengan relación con la empresa. La conducta del acosar tiene como consecuencia, buscada o no, una degradación del ambiente laboral, creando un entorno intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante. Como ejemplo de este tipo de conductas, se pueden citar los comentarios, las insinuaciones, los chistes y los chistes de naturaleza y contenido sexual, la decoración del entorno con motivos sexuales, la exhibición de revistas, gráficos con contenido sexual, envíos de correos de contenido sexual, o dificultar el movimiento de una persona para tener un contacto físico deliberado y no solicitado, amenazas y represalias contra una persona por negarse a insinuaciones de carácter sexual, piropos sexuales, etc.

3.2 El acoso sexista

En un primer acercamiento al acoso sexista, podemos señalar que se trata de manifestaciones que pueden estar relacionadas con los derechos de la mujer en orden a situaciones como la

maternidad, el aborto, la lactancia o el riesgo durante el embarazo, o de forma específica, la situación de violencia de género que se ejerce sobre ellas por el mero hecho de serlo. Cuando una mujer trabajadora se encuentra con cualquiera de las situaciones que hemos descrito, puede que sea víctima de comentarios despectivos, de tratos desfavorables o de un vaciado funcional que merma claramente sus derechos laborales.

De entre las manifestaciones de acoso sexista podemos hacer referencia desde situaciones de violencia física, a violencia psicológica como el menosprecio, la ridiculización hacia sus capacidades y habilidades, la difamación profesional y personal, las faltas de respeto e insultos, las humillaciones y atribución de errores, la dramatización de fallos, la modificación (injustificada) de las funciones que tiene asignadas, el aislamiento laboral con otros compañeros sin poder hacer uso de recursos de la empresa para el ejercicio de sus funciones (como internet, teléfono, informes de clientes, etc.), la denegación de permisos o derechos, la asignación de tareas sin sentido y menospreciando su valía profesional e incluso el ridiculizar a las personas que asumen tareas o roles "propios" del otro sexo (los conocidos como ovejas negras). Este tipo de manifestaciones se realizan por la persona acosadora con razón al sexo de la víctima.

Hay dos elementos esenciales que diferencia el acoso sexual del acoso sexista. En primer lugar, su causa: en el acoso sexual es la "*naturaleza sexual*" de "cualquier comportamiento, verbal o físico", mientras que en el acoso sexista se hace referencia a "*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona*", sin olvidar que en ambos son los estereotipos socioculturales asociados al sexo la causa que motivan ambos tipos de acoso. En segundo lugar, si en el acoso sexual se indica que el comportamiento debe tener "*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*"; en el acoso sexista el comportamiento se realiza "*con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*".

"¿Por qué el acoso sexista, además de que "*tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona*", necesita crear un "*entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" para constituir acoso, mientras al acoso sexual le basta con que "tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona" para constituir acoso? Porque el acoso sexual tiene "*naturaleza sexual*". Y la implicación de los estereotipos sexuales supone que, por su conexión con la indemnidad sexual, la libertad sexual y la intimidad sexual, toda acción que "*tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona*", creará un "*entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (Lousada Arochena, 2014, p.319).

Como ejemplos de acoso sexista se señalan los siguientes:

(-) Impedir a una mujer una conducta no incluida en los estereotipos sociales asociados a su sexo impidiendo su acceso al empleo o su ascenso buscando reintegrar a la mujer al trabajo doméstico o mantenerla en un trabajo de segunda –empleos atípicos, bajas categorías, trabajos segmentados-: en la STSJ de Madrid núm. 176/2011 de 14 marzo (RS núm. 463/2011) se denegó el ascenso a una trabajadora tras sufrir un aborto sin que constasen las razones objetivas

de dicha denegación, posteriormente le sería enviada una carta de advertencia tras la comunicación del nuevo embarazo.

(-) El acoso laboral misógino se produce cuando la persona misógina -hombre o mujer- actúa con esa aversión u odio en su condición de empleador, directivo, trabajador o cliente de la empresa: en la relación de hechos probados de la STS de 30 de enero de 2008 (RCUD núm. 2543/2006) se incluían, entre otros, los siguientes: "[…] desde el inicio de su relación laboral la actora ha sufrido las intemperancias del encargado D. Juan Miguel, haciéndola objeto de comentarios en reiteradas ocasiones «las mujeres solo valéis para fregar y limpiar...» […] el encargado ha negado en reiteradas ocasiones a la actora permiso para utilización de herramienta (permiso que únicamente regía para la demandante, no para sus compañeros de trabajo) y en especial para conducir el tractor, pese a que Doña Frida tiene carnet de conducir, recibiendo de éste siempre contestaciones inapropiadas y de tono sexista;

(-) Por razón de maternidad o relacionados con la conciliación. La doctrina nos recuerda el caso abordado por la STSJ/Galicia, Sala Contencioso Administrativo, de 29.11.2000, en el cual, una soldado, tras quedar embarazada y a pesar de su brillante historial, no se le renueva el compromiso por informe desfavorable de su comandante. El comandante llamaba despectivamente a la actora "albóndiga o albondiguilla", la recomendaba dedicarse a su maternidad, la obligaba a desempeñar tareas contraindicadas para su estado, tales como subirse a una escalera para limpiar una estantería elevada, o salir al exterior a pesar de las inclemencias del tiempo, y sin suministrarle un uniforme adecuado a su estado hasta cinco meses después de ella haberlo solicitado (Lousada Arochena, 2014, p.326).

En la STSJ de Galicia núm. 1782/2016 de 28 de marzo (RS núm. 3248/2015) en la que la empresa impugna la sanción impuesta por la ITSS, resulta destacable cómo las actuaciones del administrador y gerente de la empresa atentatorias de la dignidad de la trabajadora se inician cuando esta se reincorpora al trabajo en mayo de 2007 tras haber dado a luz a su primer hijo y haber estado con contrato suspendido por maternidad ("Al reincorporarse a la empresa en mayo de 2007 tras el primer parto, doña Carla descubre que su puesto en facturación estaba ocupado por doña Natalia, siendo realojada en un cuarto utilizado como almacén de material de oficina y archivo para el desempeño de labores auxiliares y apoyo a los otros departamentos y la sustitución de sus compañeros cubriendo sus ausencias").

En la TSJ de Andalucía núm. 1848/2019 de 18 julio (RS núm. 13/2019) se consideró como hechos probados el acoso sufrido por una trabajadora embarazada que sería zancadilleada por el hermano del titular de la empresa, siendo además increpada con expresiones como, "a ver si los medicamentos que faltaban en las bateas se metían entre sus mangas", y en ocasiones le abría las cajoneras las cajoneras para que tropezase, y le espetaba con frases como "lo que te ampara es la barriga que tienes"", y que "era una gamberra".

Como se ha puesto de relevancia al inicio del trabajo, la tutela del acoso sexual y sexista se individualiza de otras manifestaciones de violencia, como el acoso moral, en base a que en aquellos el punto de partida es la discriminación sexista. En sede judicial se ha venido delimitando los elementos que construyen el acoso moral que, como hemos venido analizando no se exigen para el acoso sexual y sexista, estos son, el carácter reiterado y sistemático, el

resultado lesivo y la intencionalidad del sujeto activo en la destrucción de la personalidad de la víctima.

No obstante, y al respecto, nos gustaría destacar, la reciente STC núm. 56/2019, de 5 de mayo, acogida positivamente por nuestra doctrina que ha ubicado su relevancia en avanzar en la comprensión del acoso moral en el trabajo, y en la que se aparta "de la posición doctrina mayoritaria, tanto científica como judicial, asumirá que ni la intencionalidad de infligir una violencia psicológica extrema ni la constatación de un daño –moral o biológico– serán elementos necesarios para identificar el tipo jurídico (conducta jurídicamente relevante) acoso laboral, sin perjuicio de su relevancia para la fijación luego de las concretas consecuencias jurídicas y salvo que el legislador pudiera exigir tales elementos, de forma expresa, a determinados efectos –penales, p.ej.-" (Molina Navarrete, 2019).

3.3 Manifestaciones complejas y recientes del acoso sexual y sexista

3.3.1 El ciberacoso

La explosión de las tecnologías y de las redes sociales en el trabajo ha generado nuevas formas o nuevos instrumentos en las que las conductas acosadoras se manifiestan. Se trata del acoso cibernético (moral, sexual, discriminatorio), que debe ser igualmente incluido en el sistema de gestión preventiva de riesgos laborales en la medida en que tenga lugar en el trabajo. El tema del acoso cibernético golpearía recientemente a la sociedad española con el caso Iveco, en la que una de sus trabajadoras terminaría suicidándose tras no soportar la presión que le generaba el hecho de que circulaba entre sus compañeros de trabajos unos vídeos sexuales en los que ella aparecía, grabados para su pareja de entonces (5 años atrás). El caso serviría para introducir el tema de la responsabilidad preventiva empresarial cuando la utilización de las herramientas digitales se realice en conexión relevante con las relaciones de trabajo.

Como se nos indica "en este creciente entorno digital laboral, junto a riesgos emergentes tipificados por la nueva ley de protección de datos (art. 88 Ley orgánica 3/2018: la fatiga –psicosocial y biológica– digital), aparecen otros más ocultos, como el acoso cibernético (moral, sexual, discriminatorio) en el trabajo, que han de ser igualmente incluidos en el sistema de gestión preventiva de riesgos laborales […]. Así, a partir de ahora, debe quedar claro en la gestión de empresa que: (-) la difusión de vídeos o cualquier otro material de contenido sexual –o íntimo– entre compañeros de trabajo que pueda perjudicar el bienestar de una persona es un riesgo laboral, a prevenir en el sistema de gestión de riesgos profesionales de la Ley de prevención de riesgos laborales. Que las conductas se realicen fuera de jornada y lugar de trabajo no es suficiente para descartar la dimensión laboral, si la conexión digital usada como canal se asocia o tiene repercusión laboral"(Molina Navarrete, 2020)[41].

3.3.2 La discriminación por asociación en el acoso sexual y sexista

La discriminación múltiple es aquella situación de desigualdad en la que se identifica dos o más causas de discriminación, si bien, son diversos los términos que se han utilizado al

[41] Molina Navarrete, C., "Redes sociales digitales y «ciberacoso sexual en el trabajo»: ¿Qué lecciones del «caso Iveco» para los departamentos de RRHH en una era digital*?", Revista de Trabajo y Seguridad Social.CEF*.

identificarse diferentes fenómenos. Célebre es la propuesta de Makkonen que distingue hasta tres fenómenos diferentes en materia de multidiscriminación: la discriminación múltiple, cuando una persona es discriminada a lo largo de su vida por diferentes causas: la discriminación compuesta, cuando una persona es discriminada en un mismo momento por varias causas sin que estas interacciones; y la discriminación interseccional, cuando una persona es discriminada en un mismo momento por varias causas que interaccionan[42].

En España, la doctrina más autorizada y pionera hizo una revisión crítica a la clasificación de Makkonen, decantándose por la discriminación interseccional pues pone el acento en "valorar el hecho realmente crucial que de esa combinación de conjuntos o factores se genera un conjunto nuevo, distinto de los anteriores"valorar el hecho realmente crucial (Rey Martínez, 2008, p.267); si bien, resultándole factible el empleo de una u otra expresión "siempre que se tenga claro cuál es exactamente el concepto que intentan definir"(Rey Martínez, 2008, p.267).

Aunque son escasos los supuestos en los que en sede judicial se utiliza tal construcción dogmática, la STSJ Galicia de 13 de abril de 2018 (RS núm. 421/2018) lo hizo en un supuesto de acoso sexual y sexista. Tal resolución extendería la consideración de concurrencia de acoso sexual padecido por una trabajadora a su pareja (hombre), considerándose que sufrió acoso discriminatorio sexista por el mero hecho de ser su esposo, y que le llevó a solicitar la extinción de extinguir su relación laboral. Señala la Sala que sería catalogable como un acoso discriminatorio *per relationem*, o por asociación, pues atendiendo al concepto de acoso en la Directiva 2006/54, se debe mantener que cabe el acoso sexista por asociación que se ajusta, además, a la doctrina del TJUE (en su sentencia de 17 de julio de 2008, asunto Coleman (C-303/06).

La Sala tras señalar que "a la vista de los hechos declarados probados, la situación laboral del trabajador recurrente no se explica en atención a su persona, sino que se explica en atención a la relación conyugal con su esposa y en atención a que esta ha sido sometida a un acoso sexual que no fue prevenido por la empresa. Se trata de una conexión entre la situación laboral del trabajador recurrente y la situación laboral de su esposa que no es en absoluto baladí en el análisis jurídico en cuanto si valoramos la situación laboral del trabajador recurrente aisladamente de la situación laboral de la esposa podemos llegar a conclusiones erróneas. Tal conexión -como se verá a lo largo de nuestra fundamentación jurídica- es determinante para valorar la existencia tanto de acoso moral como de acoso discriminatorio", subraya que "si a la esposa del recurrente -en cuanto el acoso sexual es una discriminación por razón de sexo y en cuanto no se adoptaron por los mandos inmediatos competentes las medidas oportunas de prevención del acoso sexual- se la ha discriminado por razón de su sexo, la situación laboral del trabajador recurrente -si efectivamente concurren las exigencias establecidas para apreciar la existencia de un acoso discriminatorio sería igualmente catalogable como un acoso discriminatorio per relationem, o por asociación, pues es acoso "la situación en que se produce

[42] Makkonen, T. *Multiple, Compound and Iintersectional Discrimination: bringing the experiences of the most marginalized to the fore*, Institute For Human Rights, Abo Akademi University, abril de 2002, citado por Rey Martínez, F., "La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo", *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84, 2008.

un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona (la esposa del recurrente) con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona (el recurrente) y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo" - artículo 2.1.c) de la Directiva 2006/54 , debiéndose subrayar, por lo que de interés tiene en el caso de autos, que la norma comunitaria alude a "la dignidad de la persona", no a "su dignidad" en referencia a quien sufre el acoso como hace el artículo 7.2 de la LOIEMH, dejando así claro que cabe el acoso sexista por asociación que se ajusta además a la doctrina de la STJUE de 17 de febrero de 2008, Caso Coleman, C-303/06-".

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Molina Navarrete, C., (2019). La "des-psicologización" del concepto constitucional de acoso moral en el trabajo: ni la intención ni el daño son elementos del tipo jurídico, *Revista de derecho social*, n.86.

Molina Navarrete, C., (2020). Redes sociales digitales y «ciberacoso sexual en el trabajo»: ¿Qué lecciones del «caso Iveco» para los departamentos de RRHH en una era digital*?. Revista de Trabajo y Seguridad Social.CEF*: Recuperado de https://www.laboral-social.com/ciberacoso-laboral-caso-iveco-gestion-prevencion-riesgos-obligacion-responsabilidad-empresarial.html

Lousada Arochena, J.F, (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch.

Pérez del Río, T., (2011). La violencia de género en el empleo como violación del derecho a la integridad física y psíquica y su prevención. La función de los interlocutores sociales. *Lan Harremanak,n.* 25.

Rey Martínez, F., (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, n. 84.

CAPÍTULO III.- LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA
Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ
Profesora sustituta interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo que a continuación se presenta tiene por objeto realizar un análisis a los diversos Protocolos de actuación frente al acoso que existen en las Universidades andaluzas. Este estudio se acerca a los elementos más relevantes que presentan estos Protocolos, para determinar los déficits y las fortalezas que se observan en ellos en la configuración de una prevención, protección e intervención eficaz en los supuestos de acosos en el ámbito universitario andaluz.

Antes que nada, conviene esbozar la definición de protocolo de acoso ofrecida por la doctrina como un instrumento interno de la empresa que busca el evitar, y en su caso, resolver situaciones de posible acoso dentro de la misma, de forma rápida y conforme a los principios de contradicción y confidencialidad. Así los Protocolos estudiados parten del compromiso de trabajar por ofrecer un entorno libre de acoso en el contexto de la comunidad universitaria, a fin de proteger la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales a la no discriminación y a la igualdad de oportunidades. Del modo dibujado, "si el acoso todavía no se ha producido, el protocolo es una medida más de la política interna de prevención de riesgos laborales (protocolo preventivo), pero, si aquel ya se ha consumado (o hay indicios del mismo), se convierte en una vía de solución extrajudicial o autónoma del conflicto (protocolo defensivo), que no impide el recurso de la víctima a las vías judicial o administrativa" (Mella Méndez, 2013).

Así las cosas, el protocolo es un instrumento de especial referencia y muy adecuado para gestionar los casos de acoso en el seno de la comunidad universitaria. Los cimientos de esta teoría descansan "en la medida en que por las características del trabajo y de las relaciones

personales que allí se establecen, no es difícil caer en estándares de comportamiento que históricamente han partido de la existencia de un ambiente de trabajo
muy competitivo, en el que la propia estructura universitaria ha venido ejerciendo su presión por la propia fuerza de la costumbre. Esto ha determinado que en determinados momentos se haya entendido que es consustancial a la Universidad una dosis "normal" de acoso" (Acale Sánchez, 2014). De este modo, las particularidades que presentan las estructuras académicas, sometidas al enorme peso de la tradición y exponentes de relaciones de intensa dependencia (Gomero Casado, 2011) obligan a la comunidad universitaria a prevenir y a reaccionar frente a los comportamientos constitutivos de acoso.

Por tanto, la necesidad de articular protocolos de actuación y de prevención frente al acoso es apremiante en cualquier empresa, siendo indispensable en una organización compleja y con un número de colectivos diferentes, con necesidades distintas y realidades diversas, como es la Universidad. En efecto, la Universidad no es una excepción, y es común que acaezcan numerosos conflictos o comportamientos que en ocasiones pueden ser constitutivos de acoso. No obstante lo anterior, se ha tachado ya a los protocolos universitarios de ser poco eficaces, en gran medida por la pasividad mostrada por las propias universidades para responder ante las denuncias presentadas, "lo que ha dado lugar a que el 91% de las víctimas decida no denunciarlo" (Balando Garín, 2018).

Junto a ello, y en atención a la ineficiencia de los protocolos advertida, no puede pasar por alto que una de las medidas que deben considerar las organizaciones es investigar de inmediato los hechos que apunten a la existencia de conflictos interpersonales para descartar o verificar la existencia de una posible situación de conflictos encuadrable en el concepto de acoso, y, si se confirma, darle magnitud y proponer medidas correctoras o sancionadoras" (Lacomba Pérez, 2018).

Desde luego, lo interesante de los protocolos tendría que ser papel para reaccionar frente las situaciones de acoso, pero también pueden desempeñar "un papel fundamental a la hora de identificar el riesgo para evaluarlo y cumplir con las obligaciones preventivas" (Sierra Hernáiz, 2017).

En definitiva, la responsabilidad de cualquier organización, no solo tiene una dimensión preventiva (tutela preventiva), sino también una responsabilidad vinculada al tutela proactiva y reactiva (Bodelón González, M.E. y Gala Durán, C., 2014).

En algunos de los protocolos que vamos a estudiar, se plantean soluciones de mediación como método de solución extrajudiciales de las situaciones de acoso.

Entre los principios que se recogen en los diversos Protocolos estudiados se encuentran el de prevenir la aparición de conductas de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género en cuanto constituyen un riesgo psicosocial; mantener programas activos y permanentes de prevención de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y por orientación sexual o de identidad de género, promover programas de formación, información y sensibilización dirigidos a todos los miembros de la comunidad universitaria a fin de prevenir situaciones de acoso sexual, de acoso por razón de sexo y de acoso por orientación sexual o de identidad de género, y tramitar las reclamaciones y denuncias que pueda presentar la persona que considere que está en riesgo o situación de acoso, sus representantes o cualquier otro miembro de la comunidad universitaria que en todo caso deberá respetar los principios constitucionales de respeto de la intimidad y dignidad de la persona y tutela judicial efectiva recogidos en el Protocolo de la Universidad de Málaga. En otros, como el de la Universidad de Sevilla, se asume que "con todos los medios a su alcance, tiene la responsabilidad de procurar un entorno en el que resulte inaceptable e inadmisible que se generen conductas que puedan ser constitutivas de cualquier tipo de acoso". Otras universidades, por ejemplo la almeriense, para la prevención del acoso se guía de principios como: el compromiso de prevenir y no tolerar el acoso, la instrucción a todo el personal para que asuman el respeto a la dignidad, a la intimidad y a la igualdad, el tratamiento reservado de las denuncias (sin perjuicio de régimen sancionador), la identificación de las personas responsables para atender las quejas o denuncias, la atención y el asesoramiento integral a las víctimas de acoso que comprenda el acceso a los servicios que correspondan, el asesoramiento para la modificación de la conducta de la persona acosadora, el seguimiento del caso y de la situación entre las partes implicadas, o la implicación de las unidades, órganos, órganos, cargos, servicios y vicerrectorados que puedan ejercer algún tipo de función en este contexto. En parecidos términos se pronuncia la Universidad de Cádiz cuando expone una declaración de principios que inspirarán su actuación frente al acoso, entre los que se puede resaltar: el derecho a realizar la actividad laboral y académica libre de acoso, el respeto a la intimidad y a la integridad física y moral, la calificación del acoso como un riesgo psicosocial, la protección eficaz en materia de seguridad y de salud, la prevención y la protección frente al acoso, el derecho a plantear una reclamación o denuncia en el seno de la Universidad sin perjuicio de la

apertura de acciones administrativas y judiciales; y la importación de la formación, información y asesoramiento en materia de acoso.

Como se aprecia, las universidades andaluzas, vienen a compartir una relación de principios capitales que inspiran la estructura de sus propios protocolos, y que se cimientan sobre la base de la igualdad, la dignidad personal, la no discriminación y la confidencialidad (con la codificación de la identidad de las partes involucradas). Estos son los principios básicos que guían la actuación de la Universidad de Huelva.

2. OBJETO

Los Protocolos analizados se destinan a luchar contra el acoso, pero mientras algunos se limitan al acoso sexual y sexista, otros en cambio amplían su objeto a otras modalidades de acoso.

Entre los que se limitan al acoso sexual y sexista, se encuentra el Protocolo de la Universidad de Jaén que se destina a la *prevención y protección frente al acoso sexual y acoso sexista*, indicando en cuanto a su objeto que el suyo es el establecimiento de "un procedimiento eficaz, ágil y confidencial que se aplique a la prevención y a la solución rápida de las quejas relativas a las distintas modalidades de acoso incluidas dentro de su ámbito de aplicación. Para ello en el ámbito de la prevención, se recomienda expresamente a las comisiones encargadas de diseñar y planificar la formación dirigida tanto al personal docente e investigador como al personal de administración y servicios, la inclusión en sus respectivos planes de formación, de acciones dirigidas a dar a conocer la existencia y contenido del presente protocolo". Además, incluye ejemplicaciones de tales conductas, así: a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) invitaciones impúdicas o comprometedoras; c) uso de imágenes o pósteres pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo; d) gestos obscenos; e) contacto físico innecesario, rozamientos; f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios; g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio); h) agresiones físicas.

También la Universidad Pablo de Olavide si atendemos a la denominación del Protocolo *Protocolo de actuación para la prevención e intervención frente al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito de la Universidad Pablo de Olavide y de los Centros vinculados a la*

misma,-, se observa que el mismo se dirige al acoso sexual o acoso por razón de sexo. Su objeto se concreta en "el establecimiento de medidas que contribuyan a la prevención e intervención ante posibles conductas de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad Pablo de Olavide, así como el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz para resolver las reclamaciones que pudieran producirse, garantizando la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas". Con carácter previo al ámbito de aplicación, el Protocolo recoge una declaración de principios, de la que debemos destacar el compromiso de "realizar tanto un diagnóstico del fenómeno de acoso sexual o por razón de sexo en la Universidad Pablo de Olavide, como una evaluación y análisis de la incidencia de las medidas propuestas en este protocolo". AL igual que en el Protocolo de la Universidad de Sevilla, y en un Anexo se incluye una relación (no exhaustiva) de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo, lo que consideramos interesante a fin de facilitar a los destinatarios del Protocolo la identificación de conductas constitutivas de acoso. Entre ellas se incluyen: a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso; b) invitaciones persistentes, impúdicas o comprometedoras pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas; c) uso de imágenes o posters pornográficos, fotografías de contenido sexualmente explícito con el objeto de intimidar a la persona objeto de acoso sexual o por razón de sexo; d) gestos obscenos, contacto físico innecesario, rozamientos; e) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios; f) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio); g) comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; h) flirteos ofensivos; i) agresiones físicas; j) cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación de las personas por su condición sexual.

También en la UNIA su objeto queda delimitado a las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo: su Protocolo es titulado como "*de acoso sexual o por razón de sexo*" y su objeto definido de la siguiente forma: "*el siguiente Protocolo tiene como objeto el establecimiento de medidas acompañadas de un procedimiento de actuación para afrontar las conductas de acoso sexual o acoso por razón de sexo que permita resolver las situaciones conflictivas causadas por estos motivos y lograr un buen clima laboral. Su objetivo es el de establecer el*

procedimiento común para actuar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo y erradicar estas situaciones en el ámbito de la UNIA".

Igualmente, la Universidad de Almería se ciñe a la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En parecidos términos se posiciona la Universidad de Córdoba que recoge la prevención y la respuesta frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Igualmente, la Universidad de Cádiz destina su actuación a actuar frente a las conductas constitutivas de acoso en general, y los distingue del acoso entre estudiantes, conocido con el término de "hostigamiento o conductas persecutorias, más aproximado al término stalking que al del bullying –que por definición requiere una edad entre los sujetos implicados que no es la que tiene nuestro alumnado- es una modalidad de acoso que se caracteriza porque los sujetos son estudiantes, entre los cuales existe una relación en virtud de la cual uno/s de ellos "molesta/n" o se "burla/n" de otro/s con insistencia. La molestia se causa cuando se somete al sujeto pasivo a control, se le vigila, persigue, se insiste en mantener contacto personal y/o a través de las nuevas tecnologías de forma indeseada por parte de la víctima; la burla se produce cuando se somete al estudiante a vejaciones o tratos degradantes por parte del sujeto activo de manera prolongada en el tiempo, o de forma puntual cuando sea de gran intensidad o recaiga sobre una pluralidad de sujetos pasivos (novatadas)".

Entre los que presenta un objeto más amplio, estarían, por un lado, el Protocolo de la Universidad de Málaga que se destina a prevenir el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso por orientación sexual o identidad de género, diversidad de formas de acoso que son recogidas en la propia denominación del Protocolo -*para la prevención y protección frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género en la Universidad de Málaga*-, no limitándose a indicar únicamente "acoso".

En la Universidad de Sevilla, de su propia denominación -*Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso en la Universidad de Sevilla*- se infiere que el objeto del mismo son todas las modalidades de acoso, las cuales son recogidas y definidas en el propio Protocolo: acoso discriminatorio; acoso psicológico o moral; acoso laboral; acoso sexual; acoso por razón de sexo; acoso por orientación sexual; acoso por expresión o identidad de género: ciberacoso. Destacamos positivamente la inclusión del ciberacoso, el cual es definido como el "*conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC (Tecnologías de la Información y del Conocimiento) para hostigar a una o más persona*". El Protocolo incluye como Anexo un listado de conductas y actitudes que pueden ser constitutivas de acoso laboral, acoso sexual, acoso por razón de sexo, acoso por

orientación sexual, acoso por expresión o identidad de género y ciberacoso, así como otro listado de conductas que no lo son.

En esta misma línea, se posiciona la Universidad de Cádiz cuando incluye dentro de su ámbito objetivo de aplicación las conductas constituidas en el seno del ámbito organizativo y/o de prestación de servicios, dentro de cualquier espacio de los campus o de las instalaciones universitarias o fuera de las mismas, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la universidad ya sea a través de un contacto personal o a través de las tecnologías de la información y la comunicación. La amplitud al conocido como ciber acoso es muy celebrable, que recuerda al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) cuyo ámbito de aplicación alcanza a la violencia y el acoso en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación[43].

En esta línea, otros protocolos que amplían o concretan de forma específica los tipos de acoso, es el de la Universidad de Almería, que se destina a la prevención del acoso sexual, del acoso por razón de sexo, del acoso por orientación sexual e identidad de género. La propia universidad señala que la amplitud de esta prevención se debe al considerar que éstos se generan y desarrollan en consonancia con la presencia de los riesgos psicosociales.

Por último, la Universidad de Granada, a parte del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, incluye el acoso laboral, el ciberacoso, el acoso psicológico y moral relacionándolo con toda conducta de origen el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, o por diversidad sexual de una persona.

3. ÁMBITO SUBJETIVO

[43] El artículo 3 del Convenio 190 OIT señala que se aplicará en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo; en los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios; en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo; en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación; en el alojamiento proporcionado por el empleador, y en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo (artículo 3). Con fecha de 11 de noviembre de 2020 ha sido ratificado solo por Fiji y por Uruguay. Las últimas noticias apuntan a que Argentina será el tercer país del mundo en ratificar el Convenio para lograr un marco común que aborde esta problemática con u enfoque integral de género. El Convenio entrará en vigor un año después de la primera ratificación, esto es, el 12 de junio de 2021. Por su parte, España ha iniciado el proceso para ratificar este Convenio, y la ministra de Trabajo y Economía española ha expuesto su carácter pionero y el cambio de paradigma que supondrá la ratificación y entrada en vigor del Convenio en España.

Por lo que respecta al alcance personal de los Protocolos analizados, los mismos generalmente presentan un ámbito subjetivo muy similar. De esta forma la delimitación que se realiza en ellos tiende a prever su aplicación al personal docente e investigador, funcionario y laboral; al Personal de Administración y Servicios, funcionario y laboral; becarios y becarias, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación estudiantes; cualquier persona que preste sus servicios en la universidad, sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluyéndose al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por las ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas por un contrato de prestación de obra o servicio. En sentido similar se pronuncia la Universidad de Huelva o la Universidad de Granada, o la Universidad de Córdoba que si bien señala en relación a las personas trabajadoras autónomas que compartan espacios de trabajo el deber de suscribir el protocolo.

Sin embargo, además de lo anterior, hay Protocolos que incluye referencias a las empresas en cuya sede el alumnado realizan sus prácticas, aunque no todos. Así ocurre con el Protocolo de la Universidad de Jaén, aunque podemos acudir al apartado primero del Protocolo (principios institucionales), para encontrar cierta referencia, cuando se indica que: "*La Universidad de Jaén en las relaciones mercantiles que establezca con otras empresas, informará convenientemente de la existencia de este protocolo, a fin de garantizar la correcta aplicación del mismo*".

El Protocolo de la Universidad de Sevilla sí incluye referencias al respecto, si bien se indica que a tales entidades "*Se dará a conocer*" el Protocolo, con indicación "*de la necesidad de su cumplimiento estricto*", aunque pese a ello parece que la obligatoriedad del Protocolo queda reducida.

En la UNIA, el Protocolo sigue la misma dinámica si bien, podemos destacar la siguiente indicación, y es que el Protocolo de la UNIA precisa que "cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma y el entorno vinculado al ámbito de su acción (oficinas, viajes de trabajo, jornadas de formación, campus virtual…)", lo cual consideramos relevante porque la actividad universitaria en muchas ocasiones es desarrollada extramuros del entorno físico universitario[44].

[44] En relación a este punto, y al igual que el Protocolo de la Universidad de Granada y el de la UNIA, el protocolo de la Universidad de Huelva contempla la prohibición del acoso en el lugar de trabajo o estudio, o en funciones sociales ligadas a ellos, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o los estudios cursados o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal de

También se señala que “se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UNIA por un contrato de prestación de obra o servicio”, y que “se dará a conocer a las distintas instancias colaboradoras, así como a las entidades suministradoras y a las empresas en las que los y las estudiantes realicen sus prácticas”, subrayando en relación con estas últimas que les serán indicada “la necesidad de su cumplimiento estricto”.

En relación al ámbito subjetivo de aplicación, nos parece celebrable que alcance incluso a los estudiantes de programas de movilidad entrante. Luego, también se aplica al personal que tenga una vinculación con la Universidad de Granada a través del servicio profesional desarrollado en la propia Universidad o como ocasión del mismo.

Destacable resulta la previsión del Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide, puesto que aunque la delimitación de su ámbito de aplicación, sigue la misma dinámica que los anteriores estudiados, si bien, debemos recalcar la importancia de la siguiente indicación: “*Se prestará especial atención a la posición de inferioridad en el orden jerárquico de la persona que sufra acoso sexual o por razón de sexo”*, pues atiende a uno de los elementos caracterizadores del acoso, su incidencia vertical descendiente.

Igual de destacable resulta la precisión que realiza la Universidad de Granada cuando reconoce “que la propia dinámica de la Universidad propicia las situaciones de acoso, dada las particularidades de determinadas formas de relación”. En este sentido, subraya la “organización funcional compleja, la construcción de determinadas formas de relación que pueden ser utilizadas para ejercer el acoso, la fuerte estructura jerarquizada que llega a ser entendida como dependencia en el desarrollo profesional y académico”. Junto a ello, el protocolo de la Universidad de Granada expresa la prohibición del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otro tipo de acoso de los que describe y de las conductas inapropiadas, y comprende tanto los comportamientos desarrollados en la propia universidad, como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico, durante viajes o cualquiera labor realizada fuera del recinto universitario. El lugar del acoso se verá ampliado a las circunstancias y contextos derivados por el uso de las nuevas tecnologías y su instrumentalización para ejercer ciberacoso.

la Universidad. Nuevamente, irradia su interés el Convenio 190 de la OIT que se pronuncia sobre la amplitud de la situación de acoso extramuros de los centros de trabajo.

En este aspecto, nos parece un elemento diferenciador digno a destacar en relación a la amplitud en la aplicación del Protocolo de Almería su ámbito objetivo, pues considera que pueden darse situaciones de acoso tanto en cualquier espacio del campus y de las instalaciones universitarias, como fuera de las mismas, siempre que la conducta se produzca en el marco de una actividad o un servicio organizado por la Universidad ya sea a través de un contacto personal o mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Este dato nos recuerda al Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190) cuyo ámbito de aplicación alcanza a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo que ocurren durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo.

En el mismo orden del ámbito de aplicación, y en relación a la pervivencia del vínculo con la Universidad, los protocolos universitarios estudiados, y de forma generalizada, señalan que éste resultará aplicable si pervive el vínculo de la persona denunciante o si "hace menos de un año que la persona denunciante ha dejado de pertenecer a alguno de estos colectivos, siempre y cuando la persona denunciada continúe formando parte de la comunidad universitaria y los hechos sean anteriores a la fecha en la que la persona denunciante dejó de encontrarse vinculada a la Universidad". Este es el caso, por ejemplo, de la Universidad de Almería, y en parecidos términos se sitúa la Universidad de Cádiz o la Universidad de Granada que fija el mismo límite temporal de un año.

Por último, en relación a la exclusión nos parece oportuno anotar que se excluye del ámbito de aplicación de los protocolos las quejas por conflictos laborales o académicos originados por las relaciones interpersonales ordinarias; por disconformidades con el disfrute de los derechos o el desarrollo de deberes en el marco de las relaciones laborales o académicas (procesos de evaluación de los aprendizajes, cambios de lugar de trabajo, retribuciones, etc.); por estrés laboral, académico o burnout derivados, entre otros factores, de la organización, el ritmo y el tiempo de trabajo, o por el ejercicio de la gestión empresarial o evaluadora del profesorado hacia el alumnado. Este es el caso, por ejemplo, del protocolo de la Universidad de Cádiz.

4. COMISIONES ENCARGADAS DE LAS SITUACIONES DE ACOSO

Por lo que respecta a los órganos que intervienen en las situaciones de acoso, los mismos reciben una diversa atención en los Protocolos estudiados.

Por su grado de atención en la definición del mismo, destacamos al Protocolo de la Universidad de Sevilla. En este se contempla y se denomina como Comité Técnico para la Prevención,

Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (en adelante CPEIA), garantizándose que sus integrantes recibirán una formación específica sobre procedimientos de actuación y resolución ante situaciones de acoso. Se incluirá formación específica sobre género, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y las formas de acoso recogidas en el presente protocolo. Tras esta previsión el Protocolo dedica un Anexo a este Comité Técnico para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso (CPEIA), donde se contempla su definición como un órgano colegiado de carácter técnico y especializado en prevención, investigación, arbitraje, propuesta de soluciones de las solicitudes de intervención por acoso que se produzcan en el ámbito de la US, su composición y funciones.

Con menos atención, el Protocolo de la Universidad de Jaén regula la constitución de la Comisión que se encargará de conocer de las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, cuyas funciones son: 1. Intervenir para analizar la situación planteada en la denuncia; 2. Mediar, en su caso, entre ambas partes, si éstas estuvieran de acuerdo, para solucionar la situación de conflicto planteada; 3. Elaborar el informe motivado que ponga fin al procedimiento previsto en el presente Protocolo, en el que se podrán realizar las recomendaciones que se consideren necesarias. Además, se prevé que sus integrantes estarán protegidos "*frente a cualquier intimidación, persecución, discriminación o represalias que pudiera hacerse derivar de su actuación en el seno de la comisión, pudiendo en caso de producirse este tipo de actuaciones, dar lugar a la apertura de expediente disciplinario*".

En el Protocolo de la Universidad de Málaga se contempla la Comisión contra el acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o identidad de género y para la eliminación de la violencia de género, precisándose que "*sus integrantes deberán estar en posesión de una formación suficiente relativa a temas relacionados con la discriminación por razón de género y en particular sobre violencia de género en el trabajo la cual será acreditadas por la Unidad de igualdad*".

En cambio, otros protocolos universitarios encomiendan la competencia a órganos ya constituidos, como es el caso de la Universidad de Cádiz. En relación a la Universidad de Cádiz, el órgano que tiene asumida la competencia es el Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad, el Servicio de Prevención y el vicerrectorado con competencia en Alumnado. Esta Universidad también crea una Comisión de la que formarán parte un conjunto muy diverso de miembros, como son: La persona titular de la presidencia del Comité de Seguridad y Salud; La persona titular de la dirección del vicerrectorado con

competencia en materia de alumnado (preside si el acoso es entre alumnado); La persona titular de la dirección de la Unidad de Igualdad (preside si el acoso es sexual o sexista); La persona titular de la vicepresidencia del Comité de Seguridad y Salud (preside en el resto de supuestos de acoso); La persona titular del vicerrectorado con competencia en materia de Personal; La persona titular de la gerencia; La persona titular de la dirección del Servicio de Prevención (ejerce la Secretaría). Al igual que en el caso anterior, la Comisión podrá invitar a la persona que ostente la Defensoría de la Universidad y/o a la que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto. Igualmente, podrán invitar a expertos en la materia objeto del procedimiento, con voz y sin voto.

Luego, nos parece muy interesante y diferenciador la diversidad de órganos encargados de aplicar el protocolo en la Universidad de Almería, que serán: 1. *La Delegación del Rector para la Igualdad de Género* que desarrolla acciones de prevención, de asesoramiento y de aplicación del Protocolo, actividades formativas e informativas, de comunicación concienciación e investigación en el área de prevención. También recibirá las denuncias presentadas y se encargará junto a la Comisión, de supervisar y velar por la aplicación correcta del Protocolo. Además, preside el Equipo de Referencia y la Comisión. 2. *La Comisión* que participa en el desarrollo del protocolo preventivo y del tratamiento efectivo e integral para dar respuesta a los casos de acoso. Además, coordina y supervisa el seguimiento del protocolo para que sea un instrumento de prevención y de tratamiento efectivo e integral. La constitución de esta Comisión es completa reuniendo a distintas unidades o profesionales del ámbito universitario que van desde la misma persona delegada del rector (quien preside la Comisión y además nombra a dos expertos en la materia que forman parte de esta Comisión), la dirección de la unidad de atención psicológica, de trabajo social, y del gabinete jurídico. Además, incorpora a otros colectivos como el director o técnico del servicio de prevención de riesgos laborales, un representante sindical, y el vicerrector de Estudiantes junto a una persona que represente y sea designada por el Consejo de estudiantes (si alguna de las partes implicadas es estudiante). Es interesante resaltar que la Comisión puede invitar al Defensor Universitario y/o a la persona que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto. Igualmente, podrá invitar a personas expertas en la materia objeto de procedimiento, con voz y sin voto; 3. *El Equipo de Referencia* que debe actuar de forma rápida y eficaz ante una denuncia de acoso. En este sentido, su papel está en la fase de detección y de evaluación. La composición de este Equipo es paralela a la de la Comisión, exceptuando a los expertos

designados por la persona delegada en igualdad, el vicerrector de estudiantes y la persona designada por el consejo de estudiantes. A su vez, este Equipo forma parte de la Comisión. Las funciones que tiene encomendadas se enmarcan en la atención y en el tratamiento del acoso: reuniones con la persona denunciante para obtener más datos de la situación, decisión sobre la posible admisión a trámite de la denuncia presentada, evaluar la situación para determinar si la situación es acoso o no, determinar el procedimiento a seguir, etc.

Igual ocurre con la Universidad de Huelva que crea la Comisión para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (en adelante, Comisión) formada por personas con formación específica en la materia. La función de la Comisión es proponer ante rectorado medidas concretas y efectivas en este ámbito con el fin de combatir el problema, asegurar la prevención, informar, sensibilizar y formar para asegurar la igualdad de oportunidad y la no discriminación. En este caso, nos parece muy interesante y acertada resaltar la diversidad de miembros de esta comisión, que queda compuesta por el Coordinador o coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género; el responsable del Servicio de Prevención; Una persona elegida del Grupo de Expertos/as en Derecho Penal (se trata de una diferencia muy significativa con los otros protocolos); Una persona elegida del Grupo de Expertos/as en Psicología Clínica (igualmente, es una diferencia con los protocolos anteriores). Además, se contempla que, si en la situación de acoso está involucrado algún estudiante, se valora la oportunidad y necesidad de citar a la persona delegada de ellos.

Por su parte, la Universidad de Granada crea a los efectos de coordinar las actuaciones frente al acoso la Oficina de prevención y respuesta ante el acoso (en adelante OPRA). La OPRA queda ubicada en el seno de la Unidad de Igualdad y Conciliación con el objeto de desarrollar y coordinar todas las actuaciones para afrontar el acoso en la Universidad de Granada. Se organiza en torno a la prevención y al desarrollo de la respuesta ante los casos de acoso conocidos. También diseña actuaciones para crear una conciencia crítica sobre todos mitos, estereotipos, ideas, prejuicios, justificaciones que tradicionalmente favorecen las conductas de acoso. A su vez, fomenta un conocimiento sobre la igualdad y conciliación que permita entender y establecer las diferentes relaciones sobre el respeto y la dignidad. Este tipo de iniciativas son promovidas e impulsadas desde la Unidad de Igualdad y Conciliación en colaboración con otros órganos de la universidad.

Como se observa, es una práctica habitual que las universidades andaluzas creen comisiones u oficinas para atender las situaciones de acoso que se producen en el seno de las comunidades

universitarias, como es el caso también de la Universidad de Huelva. Lo que difiere entre una universidad y otra es la composición y/o las funciones asignadas a la misma. A su vez, es habitual que los órganos encargados de aplicar el protocolo estén relacionados con la Unidad de Igualdad, que en cada universidad recibe una distinta nomenclatura.

5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN

La finalidad de los Protocolos de ofrecer una protección ante situaciones de acoso se materializa con la previsión de un procedimiento que permite encauzar estas situaciones. En el tratamiento que reciben estos procedimientos en los diversos Protocolos estudiados, las principales divergencias se encuentran en el inicio del mismo, específicamente en la forma de la denuncia, en la previsión de una fase informal -especialmente en la previsión de un mecanismo de mediación previa- y otra formal, y en los plazos en los que debe de dirimirse.

De esta forma, y en cuanto al inicio del procedimiento, el Protocolo de la Universidad de Jaén establece que tendrá lugar por escrito, no previéndose que pueda tener lugar verbalmente o por correo electrónico, como se permiten en otros Protocolos. Además, se exige que el escrito tenga un contenido mínimo (el nombre de la persona que inste el procedimiento y datos sobre su ubicación, tipos de conductas que considere relevantes en su situación estimada de acoso, y el plazo de tiempo en el que se produjeron las conductas). De igual forma, en la UNIA el inicio del procedimiento tiene lugar con una denuncia que deberá seguir el modelo que aparece en el Anexo del Protocolo, reiterando nuestra crítica a tal única previsión.

En la Universidad de Málaga se prevé la actuación de oficio de la Unidad de Igualdad si tuviera indicios de que pudiera darse alguna de las situaciones recogidas en este Protocolo. Y, en cuanto a la denuncia, a diferencia del Protocolo de la Universidad de Jaén, podrá realizarse por escrito, por correo electrónico o verbalmente. De igual forma ocurre en la Universidad de Sevilla, donde la solicitud de intervención puede realizarse verbal o por escrito. En el primer caso, se realizará a cualquier miembro del CPEIA siendo necesaria su ratificación posterior por escrito y no serán objeto de tramitación las solicitudes de intervención anónimas. Se prevé que el CPEIA pueda iniciar de oficio un procedimiento para indagar sobre el clima laboral. En el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide se dispone también que la solicitud que dé inicio podrá ser verbal o por escrito.

Es frecuente además en los Protocolos estudiados que se rechacen la tramitación denuncias anónimas, e incluye, en algunos, como en el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavidese reserva la universidad la potestad para adoptar las medidas que considere oportuna cuando se

detecte falsas denuncias de acoso, pudiendo determinar la incoación de un procedimiento disciplinario

Como se indicaba al principio, lo más relevante en el análisis de los procedimientos de actuación en los diversos Protocolos estudiados se encuentra en la previsión en ellos de una fase informal, destinada a la indagación y valoración de los hechos, y en la que se incluye la posibilidad de mediación, y una fase formal.

Este es el caso de la Universidad de Granada que contempla cuatro fases en el procedimiento diferenciadas particularmente cuando se concreta o se decide que el procedimiento vaya a ser formal o informal. La primera fase (denominada detección) se inicia con la presentación de la denuncia y la decisión de admitirla o no a trámite. Esta universidad contempla como sujetos legitimados para activar la denuncia tanto la persona acosada como cualquier miembro de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de una situación constitutiva de acoso. En último caso o si se tiene conocimiento de los hechos de oficio, la persona afectada debe dar su consentimiento para poder actuar conforme al protocolo. La denuncia puede presentarse verbalmente o por escrito. Cuando se recibe la denuncia se convoca al Equipo de Referencia, quien podrá no admitir la denuncia si no corresponde al ámbito de aplicación del protocolo o si considera que la situación no constituye un acoso. En el caso que admita la denuncia, debe comunicar tal decisión a ambas partes y abrir el expediente en cinco días hábiles. Luego, da un plazo de siete días para que la persona denunciada presente las alegaciones que correspondan. Cuando reciba las alegaciones se da traslado del expediente a la Comisión y al rector para su conocimiento. Luego, si se admite la denuncia, empezaría la segunda fase de evaluación en la que se determina si la situación padecida es constitutiva de acoso o no. Si considera que no es acoso, emite un informe que es comunicado a las partes y se archiva el expediente. Si estima que la situación es constitutiva de acoso leve aplica el procedimiento formal en el que trata de mediar ante las partes. Si determina que es de carácter grave o muy grave o si las partes no desean seguir un procedimiento informal se convoca a la Comisión para iniciar un procedimiento formal y tomar las medidas cautelares oportunas. En una tercera fase de concreta el procedimiento a seguir si va a ser formal o informal. La diferencia que entraña entre ambos es que el segundo es un procedimiento de mediación para que las partes alcancen un acuerdo en el que se anotarán las decisiones para que este tipo de conducta o vuelvan a darse. Mientras que el procedimiento formal se proponen medidas cautelares y se practicarán pruebas documentales y testificales, además de dar audiencia a las partes. A la víctima se le presta

atención psicológica y asesoramiento de la trabajadora social. En esta fase se evaluación la situación actual de la víctima y se informa a la Comisión (señalada *supra*). La cuarta fase se debe resolver en un plazo no superior a 60 días hábiles desde que se recepcionó la denuncia. En esta fase La comisión elabora un informe sobre el caso investigado e indica las conclusiones que alcance y valora los hechos y propone las medidas de actuación. En esta fase, la Comisión puede considerar que: no existe acoso con lo que archiva el expediente y da por finalizado el procedimiento; existen suficientes indicios para que la situación sea calificada de acoso, con lo que da traslado del expediente al rector en un plazo de 5 días hábiles preponiendo la apertura del expediente disciplinario y proponiendo medidas a adoptar; la denuncia se ha hecho de mala fe o que los datos o los testimonios son falsos puede proponer la incoación de un expediente disciplinario a los responsables.

En relación a lo que se acaba de exponer es necesario destacar que la activación y la tramitación del Protocolo es de carácter meramente administrativo, y no impide que la víctima, en cualquier momento, pueda emprender acciones judiciales. No obstante, si la víctima emprende acciones judiciales se suspende la tramitación del Protocolo, aunque sí que se mantienen las medidas cautelares y se brinda el apoyo psicológico o de cualquier otro tipo a la persona denunciante hasta la resolución del juicio.

En suma, el protocolo de la Universidad de Granada diseña dos tipos. Uno Informal, que trata de actuar sobre las situaciones y las circunstancias vinculadas a las posibles conductas de acoso con el objeto de atender y proteger a la persona que realiza la queja o que es víctima de las mismas, y actuar sobre las circunstancias en origen para evitar que se mantengan en el tiempo. Este procedimiento informal está diseñado para la persona que entienda que puede ser víctima de acoso, o para actuar ante determinados indicios y circunstancias que puedan evolucionar hacia una conducta de acoso. En ambas situaciones los hechos no revelan la existencia de una conducta manifiesta de acoso, si así fuera se iniciaría directamente el Protocolo Disciplinario formal. Por tanto, este Protocolo, al contrario que el Protocolo de la UCA, sí distingue en atención a la gravedad de la conducta para iniciar o continuar un procedimiento u otro. El objetivo es ofrecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro. Su finalidad es garantizar el derecho a un ambiente de trabajo y de estudio sin acoso de una manera informal, rápida y confidencial a través de actuaciones iniciadas desde un primer momento, cuando las circunstancias no reflejen de forma objetiva la

existencia de acoso, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario ante las consecuencias de la victimización secundaria.

Pues bien, el procedimiento informal se iniciará con la presentación ante la OPRA de una queja, en cualquier formato y vía, por parte de la víctima, por parte de terceros o de oficio (necesario conformidad víctima). Cuando la queja sea sobre un posible caso de acoso laboral, la OPRA, aún tratándose de un procedimiento informal, podrá coordinarse con la subcomisión del Comité de Seguridad y Salud creada al efecto. En ningún caso se exigirá a las personas que presenten la queja pruebas demostrativas de los hechos sobre el acoso, o se realizarán actuaciones instructoras dirigidas a la constatación de los hechos. Para la tramitación de la queja, las personas responsables de la OPRA se dirigirán personalmente a la persona contra quien se dirige, para manifestarle su existencia e informarle sobre las consecuencias en términos de responsabilidad que tienen las conductas recogidas en la queja, así como sobre su continuidad y reiteración en el tiempo. Se le informa que no supone sanción, ni expediente, ni constatación de hechos. Al final del procedimiento informal de solución se emitirá un "informe confidencial de conclusiones" dirigido a la Rectora.

El segundo tipo de procedimiento es denominado Disciplinario Formal. Este tipo de procedimiento se abre cuando los hechos no son canalizables por el informal, o aunque lo fueran, la víctima decide no utilizar esa prima vía, o si habiéndolo utilizada, se reiteran los comportamientos. La víctima puede presentar la denuncia ante la inspección de servicios para iniciar el procedimiento. Apertura y tramitación en su caso de expediente disciplinario. Durante la tramitación del procedimiento de actuación, la Inspección de Servicios, El Defensor Universitario y la OPRA coordinarán sus respectivas actuaciones. En concreto, se pondrá en conocimiento de la OPRA la existencia del caso para iniciar las medidas de atención y protección de la víctima, evitando la multiplicidad de actuaciones en un mismo sentido y la victimización secundaria.

Otro caso en el que se distingue entre una fase formal y otra informal es, por ejemplo, en el Protocolo de la Universidad de Jaén en el que la etapa destinada a la indagación y valoración inicial del acoso, se prevé como una fase informal, dirigida a realizar indagaciones básicas y ensayo de soluciones de inmediato. Esta fase se encuentra destinada a concretar qué tipo de situación es y si se puede llegar a una solución mediante acuerdo, si existe alguna forma de mediación o se resuelve con la sola intervención del órgano responsable. Si esta fase informal

no da resultado o no se llegan a soluciones iniciales, se pone en marcha la investigación de los hechos, esto es, una fase formal en la que se solicita en el plazo de 5 días la convocatoria de la Comisión establecida para la investigación del caso. En esta fase el asesor o asesora de la Comisión practicará cuantas pruebas de carácter documental y testifical sean necesarias a juicio de la comisión, garantizando una total confidencialidad y la igualdad de trato entre las partes implicadas. El informe elaborado por la persona asesora será presentado a la Comisión, que posteriormente realizará la propuesta. Esta propuesta planteará las opciones adecuadas remitiendo la solución al órgano competente para adoptar estas decisiones, según el carácter preventivo o disciplinario de las mismas. El informe será remitido al Rector/a para que adopte las medidas que considere necesarias en el marco de sus competencias, remitiendo igualmente copia del mismo a las partes implicadas. El informe ofrecerá los siguientes contenidos: antecedentes del caso, que incluirá un resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas; un resumen de los principales hechos del caso; un resumen de las diligencias practicadas por la comisión, incluida en su caso eventuales actuaciones de mediación; una propuesta de las medidas a adoptar.

En este Protocolo, a diferencia de otros analizados, se establece un plazo de resolución del procedimiento, que no podrá ser superior a 30 días, aunque se prevé ampliaciones.

También ofrece tal diferenciación el Protocolo de la Universidad de Málaga, en el que admitida a trámite la denuncia, la Comisión comunica la apertura del expediente a la persona denunciada y dará un plazo de diez días hábiles para que presente las alegaciones correspondientes. Entonces, la Comisión designará a la persona o las personas que intentarán un procedimiento de mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que ambas partes lo acepten. En caso de que no se acepte la mediación o resulta sin acuerdo, se dará lugar al inicio del procedimiento formal en el que se practicarán las pruebas documentales y testificales que la Comisión considere necesarias, con audiencia de ambas partes, salvo que se estime, por la gravedad de la situación, que el acto deba hacerse de forma separada. La Comisión, finalizado el plazo de alegaciones una vez practicadas las pruebas documentales y testificales, emitirá informe motivado en el plazo máximo de quince días hábiles. En este informe, la Comisión realizará una valoración final sobre los hechos y las propuestas de actuación, que en su caso correspondan: a) Si no se puede determinar la situación de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o de identidad de género, se dará por concluido el procedimiento; b) Si se considera que el acoso se ha producido, se notificará el informe con las conclusiones

al Rector o Rectora haciendo constar el nivel de gravedad del mismo y proponiendo las medidas que deben adoptarse; c) El informe de conclusiones debe incluir la identificación de la persona denunciante y la denunciada mediante el correspondiente código numérico, antecedentes del caso y actuaciones realizadas tales como informes de valoración inicial, informe de mediación (en su caso), testimonios, pruebas, etc.; d) El informe evacuado por la Comisión podrá incluir la propuesta de apertura de un expediente disciplinario, que deberá ser motivada. Con un tratamiento específico se establece el procedimiento y régimen disciplinario, regulándose la apertura de expediente disciplinario; el nombramiento del instructor o instructora; el desarrollo del expediente; las conclusiones del procedimiento disciplinario; el órgano competente para imponer las sanciones disciplinarias en la Universidad de Málaga; y las medidas disciplinarias y sanciones.

En cambio, en otros Protocolos no se incluyen expresamente la posibilidad de llevar a cabo una mediación entre las partes. En el Protocolo de la Universidad de Sevilla si bien se incluye como medida de prevención frente al acoso el desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto, por el cual, y en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por el Servicio de Prevención de la US, se difundirá el procedimiento de prevención y resolución de conflictos motivados por factores psicosociales, así como se impulsará la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales, en los casos que se estime oportuno, posteriormente, en el tratamiento que recibe el procedimiento de actuación no se indica nada al respecto. En este Protocolo en la fase de indagación y valoración inicial se realiza un primer análisis de la información disponible y se podrá proceder a realizar entrevistas. Tras lo cual se procederá a adoptar una de las siguientes decisiones: 1) No admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso, cuando resulte evidente que los hechos que se manifiestan no pueden encuadrarse en la materia objeto de este Protocolo; 2) En el caso de que la situación no sea acoso, pero pudiera ser necesario actuar para mejorar el clima laboral, se remitirá el caso al Servicio de Prevención y/o a la Unidad para la Igualdad con objeto de que intervengan y proporcionen pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, en el marco de la prevención de riesgos laborales; 3) Admitir la solicitud de intervención por acoso y continuar la tramitación del procedimiento, según lo previsto en este Protocolo. El CPEIA, tras la admisión de la solicitud de intervención por acoso, tramitará el procedimiento. La tramitación del procedimiento, desde que se admite la solicitud de intervención por acoso, se desarrollará

en un máximo de 20 días naturales, siendo posible su ampliación. En un plazo de 10 días naturales desde que se termina la tramitación, el CPEIA elaborará un informe provisional, con alguna de las siguientes conclusiones: a. No se acreditan evidencias de acoso y se cierra el caso; b. Se detecta alguna otra situación distinta al acoso que requiere, en el marco de la salud laboral o de la ley de igualdad, que se propongan actuaciones que mejoren la situación planteada; c. Se detecta una situación que sin ser acoso pudiera constituir una infracción de las contempladas en el régimen disciplinario. En este caso se propondrá, al órgano competente, la apertura de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas de protección en el marco del procedimiento disciplinario; d. Se detectan indicios de acoso por lo que se propone el inicio de un expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable. En su caso, podrá proponerse que se establezcan medidas de protección en el marco del procedimiento disciplinario; e. Si se estimase que los hechos pudieren ser constitutivos de delito se pondrá en conocimiento del órgano competente.

En el procedimiento previsto en la Universidad Pablo de Olavide recibida la denuncia por la CEIA, ésta se reunirá con el objeto de resolver, en un plazo máximo de 10 días hábiles, sobre la admisión a trámite de la denuncia. Después de este primer contacto y usando los datos objetivos previamente conocidos sobre el caso y todo el asesoramiento necesario, la CEIA podrá: a) No admitir a trámite dicha solicitud, cuando no se cumplan las condiciones exigidas, o por resultar evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. En todo caso, se emitirá informe motivado y se archivará el expediente, indicando las vías alternativas a emplear por la persona interesada; b) Admitir a trámite la denuncia e iniciar el procedimiento según lo previsto en este Protocolo; c) Admitida a trámite la denuncia se procederá, en un plazo máximo de 10 días hábiles para contactar con la persona afectada, poniendo en su conocimiento la documentación que deberá aportar (en particular, un informe escrito en el que se describa la situación conflictiva, así como la referencia a las pruebas que propone que avalen su denuncia, tales como testigos, escritos, etc.).

Tras la tramitación del procedimiento, en el que tiene lugar las alegaciones, entrevistas y pruebas, la CEIA elaborará un informe en un plazo no superior a 20 días hábiles desde que termine la investigación, que debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Relación nominal de las personas que integran la CEIA e identificación de las personas presuntamente acosada y acosadora mediante el correspondiente código alfanumérico.
- Antecedentes del caso, denuncia y circunstancias de la misma.

- Actuaciones previas: Informe de valoración y propuesta de conclusiones.
- Otras actuaciones: Testimonios; pruebas; resumen de los principales hechos, etc.
- Informe de conclusiones y medidas propuestas concretas, (la propuesta de las personas responsables de su implantación y ejecución, y las medidas cautelares y de compensación a la persona afectada por el acoso sexual o por razón de sexo, en su caso).
- Identificación de una fecha a corto y/o medio plazo para la supervisión y revisión posterior de la implantación de las medidas y de verificación de la ausencia de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo

Es frecuente en los Protocolos analizados la previsión de que las partes puedan solicitar asesoramiento técnico especializado, lo que nos resulta muy interesante a fin de asegurar el más satisfactorio encauzamiento de los acontecimientos.

Por su parte, el protocolo de la Universidad de Cádiz, también permite que la denuncia la presente la propia víctima o una tercera persona e incluso de oficio por la propia universidad. En estos dos últimos casos se exige que la presunta víctima tenga que ratificar la existencia de la denuncia presentada. Además, la reclamación o denuncia se tiene que presentar en un modelo oficial a sobre cerrado que está disponible en la propia web de la Universidad ante el presidente de la Comisión (señalada *supra*). A pesar de este formalismo, se admite que la denuncia se pueda presentar de forma verbal o escrita, igualmente el referido presidente. Sin embargo, el contenido de la denuncia difiere si la víctima es un estudiante, a quien se le pide datos relacionados con su titulación, el centro, el horario de clases y la relación con el sujeto activo. Conjuntamente, la Universidad de Cádiz permite a las partes estar acompañadas de un delegado de prevención o de un representante de los trabajadores o de los estudiantes. En relación al mismo procedimiento, la Universidad de Cádiz no distingue si el acoso es leve, grave o muy grave para ejercer una vía de solución del conflicto u otro. Así, establece dos posibles cauces para resolver el conflicto: La primera vía es la mediación como la vía inicial de la solución para intermediar y someterse voluntariamente a un acuerdo. Así, la mediación es una vía que debe solicitar expresamente la persona denunciante. En este caso, es la Comisión quien decide si es conveniente o no apostar por esta vía. La persona mediadora será la persona que designe la Oficina de la Defensoría universitaria salvo que las circunstancias justifiquen la intervención de un tercero aceptado por las partes que ejerza como persona mediadora; La segunda vía es la Instrucción como el cauce para la investigación y el esclarecimiento de los hechos, la constatación de los efectos y para elaborar un diagnostico con el fin de adoptar las medias

legales oportunas y las recomendaciones para resolver el conflicto. La presidencia de la Comisión debe dar traslado de la reclamación o denuncia en un plazo de dos días hábiles y debe citar en un plazo de 15 días hábiles a la persona afectada (y/o denunciante) para que aporte la documentación necesaria (pruebas, testigos, escritos describiendo la situación padecida, etc.). Luego, la Comisión analiza la situación con las pruebas testificales y documentales precisas y da audiencia previa a las partes. La Comisión tiene un plazo de 30 días naturales desde la fecha de la recepción de la denuncia para resolver el procedimiento. Este plazo puede ser prorrogado ante la necesidad de estudios técnicos específicos o cualquier otra circunstancia, procurando que se concluya en un plazo máximo de 90 días naturales. En esta vía de instrucción también se recoge el deber de sigilo profesional de quienes colaboren en este proceso, y la adopción de medidas provisionales. Pues bien, el procedimiento puede concluir con: el archivo del expediente si se considera que las conductas no son constitutivas de acoso, las propuestas de recomendaciones si solo se trata de un conflicto de carácter interpersonal o la apertura de un expediente disciplinario.

Por su parte, la Universidad de Córdoba diseña un procedimiento para la prevención y la protección frente al acoso dividido en tres fases: La primera fase es el inicio en el que se reconoce que toda persona incluida en el ámbito de aplicación del protocolo puede presentar una denuncia de los hechos ante el director de la unidad de igualdad en el plazo de un mes. Este limite temporal es llamativo y difiere de lo mantenido por los protocolos anteriores. En cambio, también considera que la denuncia se pueda presentar por escrito o verbalmente, y que la podrá presentar una tercera persona o la Unidad de igualdad de oficio, siendo necesario la ratificación de la persona afectada. Cuando el director de la unidad de igualdad reciba la denuncia convocara la comisión en un plazo máximo de 10 días. La Unidad de igualdad debe analizar los datos objetivos conocidos y puede: no admitir a tramité la denuncia si la situación no pertenece el ámbito de este protocolo; realizar una recomendación si considera que la situación no es acoso, pero si no se actúa sobre puede acabar siéndolo, por lo que ofrece dando pautas de actuación y propuestas para poner fin a esta situación; admitir la denuncia e iniciar la tramitación del procedimiento; La segunda fase es la tramitación en la que la Comisión debe decidir las actuaciones necesarias para recabar la mayor información posible y nombrar a un instructor, de entre los miembros de la Comisión, como responsable de la realización de las actuaciones acordadas y de aquellas otras que durante la tramitación del procedimiento considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos, de todo lo cual dará conocimiento

a la Comisión. Igual que en los anteriores protocolos, se destaca el carácter de confidencialidad de los datos y de las personas afectadas, el deber de sigilo profesional sobre la materia, derecho a la intimidad (codificación) y el derecho de audiencia de las partes para la petición de las pruebas documentales, testificales, periciales y cuantas otras se consideren necesarias, asistencia a la víctima de atención psicológica. Tampoco en este protocolo se distingue entre tipos de acoso (leve, grave y muy grave) para elegir el procedimiento a seguir. Por tanto, en este protocolo se aboga por intentar una mediación entre las partes implicadas para la resolución del conflicto si las partes lo aceptan; y, la tercera y última fase es la Conclusión sujeta a un plazo máximo de un mes desde la admisión a trámite de la denuncia (que no de la presentación del misma), la Comisión debe elaborar un informe motivado con estas alternativas: a) Archivo del expediente si la denunciante desiste, por falta de objeto o de indicios suficientes, por acuerdo entre las partes; b) inicio de un expediente disciplinario si tras el análisis del caso se deduce que ha existido alguna comisión de falta distinta del acoso; c) inicio de un expediente disciplinario y de las medidas correctoras de la situación si existen indicios claros de acoso. Como en los casos anteriores, si la víctima inicia un proceso de tutela judicial, se suspenderá la aplicación de este procedimiento.

Por último, al igual que la universidad de Granada, la Universidad de Huelva distingue, por un lado, un procedimiento no formal que puede ser iniciado por la persona afectada o por un tercero. Lo puede instar ante la Comisión o ante la representación de un sector en la Universidad (dirección de departamento, dirección de servicio, representación sindical, representación de alumnado, decanato, vicedecanato. Si el procedimiento lo inicia la propia persona afectada puede hacerlo por escrito o de forma verbal. En cambio, si lo inicia una tercera persona tiene que ser elevado a la forma escrita. La función de la Comisión es: entrevistarse con la persona afectada, conducir todo el procedimiento de actuación, pudiendo tener reuniones con la persona presuntamente agresora, y/o con ambas partes, reclamar la intervención, si lo estima necesario, de alguna persona experta. Todo ello con la finalidad de conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por ambas partes. Luego, La Comisión valora la situación y la consistencia de la denuncia y puede decidir que la situación no es constitutiva de acoso, pero que podría serlo. Si considera esta posibilidad, ofrece pautas de actuación y propuestas para poner fin a tal situación y evitar que sea acoso. Si ello no satisface a la persona afectada o las pautas son incumplidas por la otra parte, se puede presentar la denuncia a través del procedimiento formal.

Por otro lado, estaría el Procedimiento Formal, que se inicia con las mismas características del procedimiento informal. Una vez iniciada la investigación, si la presunta persona acosada así lo desea, sólo tratará con la Coordinación de la Unidad para la Igualdad de Género y sólo explicará su situación una vez, salvo que resultase imprescindible para la resolución del caso.

6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO

Todos los Protocolos estudiados incluyen la posibilidad de adoptar medidas destinadas a proteger a la víctima del acoso durante el procedimiento de actuación, si bien la atención que se dedica difiere entre ellos.

Resulta destacable por ofrecer un conjunto más variado de medidas y presentándolas con mayor grado de detalle el Protocolo de la Universidad de Sevilla, así: desarrollo de un plan de comunicación, con el objeto de que este Protocolo sea conocido por todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del mismo; asesoramiento y consulta; desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto; elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, dirigidas a toda la comunidad universitaria; desarrollo de programas formativos; sistema de prevención contra el acoso en las empresas externas que trabajen en la US; estudios y evaluación.

Además, se indica que deberán ser las adecuadas para garantizar la seguridad, pudiendo ser revisables, proponiéndose como ejemplo la movilidad de las personas implicadas de Centro, grupo o turno de trabajo y que "*tendrá la preferencia de elección la presunta víctima*", precisión que nos parece muy oportuna a fin de que las necesidades de la víctima sean tenidas en cuenta.

En el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide las medidas de prevención cautelares que se pueden adoptar durante la tramitación del procedimiento se prevé el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de las mismas a otro puesto de trabajo. Esta medida cautelar requiere del informe previo de la persona responsable de la Unidad o del Departamento de la Universidad afectado, si bien, en el caso de que la persona responsable de la Unidad o del Departamento afectado sea una de las partes implicadas en la denuncia por un proceso de acoso sexual, este informe será elaborado por el/la Gerente y/o el Vicerrector/a de Profesorado en función de su competencia en el tema.

En cambio, los Protocolos de la Universidad de Jaén o de la UNIA son más escuetos. Así en el primero de los citados, se dispone que "*durante el procedimiento podrá plantearse la adopción*

de medidas cautelares de protección cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y la organización del trabajo lo permita", si bien, a diferencia de otros Protocolos no se indican cuáles podrían ser y cuándo se podrán adoptar. El Protocolo de la UNIA se limita a una simple indicación general: "*un sistema de identificación de conductas que puedan derivar en casos de acoso*"; "*la prohibición expresa de actitudes, comentarios, escritos e imágenes de carácter sexista*"; "*la sensibilización y formación en materia de igualdad de mujeres y hombres*"; "*la publicitación de este protocolo y, como medida preventiva, se comunicará a todas las personas implicadas que se garantizan los siguientes derechos*".

En relación a las medidas preventivas algunos protocolos la enfocan vinculadas a los objetivos que persiguen. Así, la Universidad almeriense se marca el objetivo de mostrar las pautas para que el personal pueda identificar las situaciones de acoso. Otro objetivo es la definición de procedimientos específicos claros y precisos para atender las situaciones de acoso de forma integral y efectiva. También, la garantía de la seguridad, la integridad y la dignidad de las personas afectadas, incluida la aplicación de medidas cautelares destinadas a proteger a las presuntas víctimas de acoso. Para ello, las víctimas deben tener información adecuada y apoyo profesional para denunciar el caso. Un último objetivo del Protocolo es evitar que el acoso continúe en el tiempo y que la víctima sea represaliada o tenga consecuencias negativas tras la denuncia.

Por su parte, entre los objetivos principales del Protocolo de la Universidad de Cádiz se puede destacar el establecimiento de medidas con dos fines: por un lado, la prevención de actuaciones constitutivas de acoso a través de la formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria; por otro lado, la resolución de las reclamaciones y las denuncias presentadas por las víctimas con las debidas garantías y tomando en consideración la normativa vigente. En relación al personal externo, si se produce un conflicto entre el personal de la UCA y el personal de la empresa externa, una de las partes debe aplicar el protocolo y ejecutar las medidas correctoras que estime oportunas. La UCA valora en los pliegos para licitar a estas empresas la asunción del protocolo, además pone en marcha reconocimientos y premios que identifiquen a las empresas libres de ambientes contaminantes.

En este orden, la Universidad de Córdoba ordena medidas de carácter preventivo como la formación, la información y la sensibilización; Luego están las medidas para resolver las reclamaciones y las denuncias. Otro aspecto importante es la definición de pautas que permita identificar una situación de acoso, con el fin de solventar una situación discriminatoria y

minimizar sus consecuencias. En este orden, apuesta por garantizar los derechos de las víctimas, se compromete en investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten para su resolución en el entorno universitario, sin perjuicio que la víctima ejercite acciones penales.

En el mismo orden que los anteriores, los objetivos que se marca el Protocolo de la Universidad de Granada son los siguientes: prevenir y evitar posibles situaciones de acoso y afrontarlas de forma efectiva; informar, formar y sensibilizar a la comunidad para identificar dichos comportamientos y conductas; garantizar la seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas; garantizar la confidencialidad; adoptar las medidas necesarias para asistir y atención a las consecuencias derivadas del acoso, etc. Para conseguir estos objetivos, el Protocolo parte de una acción integral que trata de incorporar medidas que van desde la prevención, la detección, la atención y la protección a las víctimas, hasta, en su caso, la sanción de las personas responsables del acoso a través del oportuno expediente disciplinario. Por tanto, persigue una actuación global para dar una respuesta coordinada y centrada en la atención y protección de la víctima, sin que en ningún caso se vean perjudicadas las garantías procedimentales y sustantivas de las personas denunciadas. La ccoordinación de la respuesta extradisciplinaria y disciplinaria, y el seguimiento de cada caso atendiendo a la situación de la persona que haya sufrido el acoso, con vistas a garantizar en todo momento su atención y protección ante las posibles consecuencias negativas que puedan afectarle en lo personal, profesional, académico y en lo relacional. En relación a las actuaciones para hacer frente al acoso, la respuesta de la Universidad de Granada gira en torno a dos grandes ejes: La prevención general por parte de la Unidad de Igualdad y Conciliación, y la respuesta ante los casos conocidos a través de la propia Unidad de Igualdad y Conciliación, el Defensor Universitario, la Inspección de Servicios y Gerencia.

Un tratamiento específico se observa en el Protocolo de la Universidad de Málaga, en el cual se diferencia entre una actuación ante situaciones en las que los miembros de la comunidad universitaria cuenten con orden de protección, consistente en que cuando una persona vinculada a la Universidad de Málaga, cuente con orden de protección que implique prohibición de aproximación de la persona agresora, lo deberá poner en conocimiento de la Delegada/o del Rector para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad) para que introduzca las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito que regula el artículo 4 del presente Protocolo; y una actuación ante situaciones de violencia de género entre miembros de la comunidad universitaria y personas ajenas a la

Universidad de Málaga, consistente en que cuando se ponga de manifiesto la existencia de una situación de violencia de género entre una persona vinculada a la Universidad de Málaga, con personas ajenas a la misma, la Delegada/o del Rector/a para la Igualdad y la Acción Social (o persona responsable de la Unidad de Igualdad), ofrecerá a la víctima información sobre los recursos y servicios disponibles en este ámbito.

Al margen de lo anterior, la adopción de medidas cautelares durante la sustanciación del procedimiento de actuación se prevé en los casos de especial gravedad, en los cuales la Comisión podrá proponer medidas cautelares que pueden incluir la inmediata separación entre la persona denunciante y la persona denunciada para garantizar la salvaguarda de los intereses de aquella. No se comprende que las mismas queden limitadas a los casos de "*especial gravedad*".

Por su parte, en el protocolo de la Universidad de Granada destacamos la importancia que concede a la cultura preventiva, pues esta supone una apuesta firme para prevenir el acoso y la violencia en su origen. Distingue por tanto la prevención primaria, la prevención secundaria y la prevención terciaria, las cuales abordan las circunstancias específicas de cada uno de los objetivos: evitar la aparición de casos, abordar los factores de riesgo que estén facilitando la existencia de acoso, y evitar la repetición de nuevas agresiones. En la actuación primara destaca la: sensibilización (campañas sobre las casusas, circunstancias y consecuencias del acoso, que se tengan nuevas referencias sobre conductas), la información (actuaciones, recursos existentes), la concienciación (campañas como espacios para la reflexión), formación (transmisión de conocimiento y habilidades específicas sobre cuestiones de igualdad y de acoso); investigación científica. En la actuación secundaria se marca el objetivo de detectar casos de acoso en consecuencia de la prevención primaria o por actuaciones específicas en centros y servicios para identificar los casos de acoso. Si se detecta casos, se ofrece a la víctima información y atención para iniciar un procedimiento formal o informal. Las actuaciones de prevención tratan, entre otras cosas, de contar con pruebas y cuestionarios, sistemas de buzón para consultas y asesoramientos anónimos, identificación precoz de los conflictos, estudios del clima social, resolución de conflictos, etc.; La prevención terciaria tiene un objetivo doble: atender a la víctima de posibles consecuencias (garantía de indemnidad), informarla y asesorarla; y actuar sobre la persona presuntamente responsable para evitar que continúe el acoso en el tiempo, tomar medidas disciplinarias, en su caso. El procedimiento puede ser informal tras la queja o un procedimiento formal disciplinario cuando sea una denuncia

explicita de acoso, o cuando iniciado el procedimiento informal se constata que puede tratarse de una situación de acoso.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Consideramos de gran relevancia que los Protocolos incluyan un régimen de seguimiento y control de los casos de acoso que se han dado en su ámbito de aplicación, así como, la previsión de actuaciones ante la detección de anomalías en el cumplimiento de las medidas.

De esta forma, en el Protocolo de la Universidad de Jaén se otorga esta responsabilidad de llevar el seguimiento y control de los casos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, a la Unidad de Igualdad para lo que dispondrá de:

- Un registro de incidentes.
- Registro de los casos de acoso en los Departamentos, Servicios y Unidades para el control de su ejecución.
- Remisión de las medidas a adoptar a los responsables de los Departamentos, Servicios y Unidades obligados a aplicarlas.
- Realizar seguimiento estadístico de los casos de acoso sexista realmente producidos.

De carácter esencial nos resulta la previsión de una comisión de seguimiento con objeto de realizar un seguimiento y control de las actuaciones derivadas del informe realizado establecida en el Protocolo de la Universidad de Sevilla: "*Esta comisión deberá velar porque no se produzcan situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo o estudio contra las personas implicadas en una solicitud de intervención por acoso. Deberá vigilar el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral y la salud de las personas. Dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la US facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica, profesional o de estudio de las personas afectadas*".

En términos similares al Protocolo de la Universidad de Sevilla, en la Universidad Pablo Olavide se establece un seguimiento y control periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras propuestas. Para lograrlo se indica que se prestará especial atención a las posibles situaciones de hostilidad en el entorno de trabajo cuando se produzca la reincorporación a su lugar de trabajo o estudio de las personas implicadas en una denuncia por acoso. Y que dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso sexual y por razón de

sexo para las personas que lo padecen, la universidad facilitará el acceso a los medios psicológicos y sociales que estén a su alcance. En caso de especial atención, se derivará a los recursos especializados existentes, tanto a nivel interno como externos a la universidad.

Un aspecto que podemos reseñar es el caso de la Universidad de Cádiz es el sistema de evaluación y de seguimiento. Se realiza una evaluación anual para evidenciar el cumplimiento de los objetivos, el uso y los resultados de las medidas. Para ello se recurre a datos estadísticos desagregados por género. El órgano encargado de hacerlo es el Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad y el vicerrectorado con competencia en Alumnado. El informe se presentará en Pleno del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Por su parte, el Comité de Seguridad y Salud, la Unidad de Igualdad, el vicerrectorado con competencia en Alumnado o la propia Comisión podrán proponer, siguiendo los trámites pertinentes, la modificación del presente protocolo si detectara fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de sus objetivos.

Por último, y en relación al sistema de evaluación de la Universidad de Córdoba, la Unidad de Igualdad y la Comisión de Igualdad realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo y correcto funcionamiento, así como su eficacia en la detección y eliminación de situaciones de acoso dentro de su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Comisión de Igualdad propondrá su modificación siguiendo los trámites oportunos. La Unidad de Igualdad realizará un informe anual sobre la aplicación del Protocolo y sus resultados, que se comunicará al Consejo de Gobierno de la Universidad.

8. APLICACIÓN DE LA NORMATIVA

En relación a la norma de aplicación del protocolo, y de forma general, se refiere a las guías y convenios de la OIT, las directivas europeas, a la normativa española, junto con la andaluza.

Sin ánimo de exhaustividad, y de forma general, se hace referencia al siguiente marco normativo:

En el ámbito internacional se atiende a la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Resolución 48/104 de la Asamblea General relativa a la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, de 23 de febrero de 1994; a la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, más conocida como CEDAW, de 18 de diciembre de 1979; y por último a la Resolución 17/19, del Consejo de Derechos Humanos,

del año 2011, para atender los derechos las personas en relación a su orientación sexual y a su identidad de género.

En el ámbito europeo destaca la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (que consagra el derecho a no sufrir discriminación por razón de sexo y orientación sexual, entre otras situaciones, en su artículo 2). Este principio se ha ampliado mediante diversas directivas que se ocupan del acoso sexual, como la Directiva 2006/54/EC de 5 de julio de 2006 relativa a la igualdad de oportunidades y la Di (2016/C 202/02); Directiva 2004/113/EC de 13 de diciembre de 2004 relativa a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios. Por último, hace referencia a diversos informes de la Agencia de Derechos Fundamentales de la Unión Europea sobre la homofobia, transfobia y discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género de los años 2010 y 2014; así como a la Resolución del Parlamento Europeo, de 28 de septiembre de 2011, sobre derechos humanos, orientación sexual e identidad de género en las Naciones Unidas.

Ya en el plano específico español acude a la Constitución Española de 27 de diciembre de 1978; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres define los términos “acoso sexual” y “acoso por razón de sexo” (arts. 7; 46.2; 48.1; 51 e y 62); Luego, en relación al empleado público al Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y para el ejercicio de las infracciones y sanciones al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (art. 8. 12 y 13); desde el plano de considerar que el acoso es un riesgo psicosocial y accidente de trabajo se hace referencia en los protocolos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Junto a esta normativa principal, se hace mención en algunos protocolos a la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de Actuación frente al acoso laboral en la Administración General del Estado; Resolución del Parlamento Europeo sobre el acoso moral en el trabajo (2001/2329) que recomienda a los poderes públicos poner en práctica políticas de prevención eficaces y definir procedimientos adecuados para solucionar los problemas que ocasiona; Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (el papel de la Universidad como transmisor esencial de valores en la que se

respeten los derechos y libertades fundamentales); el Criterio técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección General de trabajo y seguridad social en materia de acoso y violencia en el trabajo.

De forma específica en el ámbito andaluz atiende al Acuerdo de 27 de octubre de 2014, de la Mesa General del Personal Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, por el que se aprueba el "Protocolo de prevención y actuación en los casos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación, de la Administración de la Junta de Andalucía. A nivel andaluz, se refiere al modelo de protocolo para la prevención de Acoso Sexual y el Acoso por razón de sexo en el trabajo, así como el procedimiento para los casos que pudieran producirse en las empresas, elaborado por el Instituto Andaluz de la Mujer y aprobado por Resolución de 31 de enero de 2012 (BOJA del 9 de febrero). En este mismo ámbito, se hace referencia a la Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía (art. 17); a la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (arts. 3 y 30); a la Ley 2/2014, de 8 de julio, integral para la no discriminación por motivos de identidad de género y reconocimiento de los derechos de las personas transexuales en Andalucía (arts. 4.2.f y 6.2).

8. A MODO DE CONCLUSIÓN

La foto panorámica que se divisa del análisis emprendido de los protocolos de las universidades andaluzas presenta las siguientes características:

A modo de elementos que divergen entre unos y otros protocolos son principalmente el objeto de los mismos y la articulación de los procedimientos.

Al respecto del objeto, mientras algunos se destinan a la prevención del acoso en general, o del acoso sexual o por razón de sexo (como es el caso de la Universidad de Córdoba), o, tratan el acoso de forma general (como es el caso de la Universidad de Cádiz), otros tienen un alcance mas amplio para contemplar y diferenciar de forma específica otros tipos de acoso (como es el caso de la Universidad de Granada). No obstante, y en relación a uno de los tipos de acoso de más actualidad, el ciberacoso, es celebrable que empiece a estar implantado en universidades como la gaditana o la granadina.

Otro elemento divergente es el procedimiento y concretamente a la importancia de la mediación, o a la graduación de los tipos de acoso. Así, aunque el Protocolo de la Universidad

de Cádiz preste atención a la solución extrajudicial del acoso a través de la mediación, sería oportuno que graduara los tipos de acoso, tal y como hacen otros protocolos andaluces. Un claro ejemplo de graduación de los tipos de acoso es el protocolo de la universidad de Granada, que contempla que la diversidad de conductas, de escenarios, de circunstancias y de tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos para calificar el acoso con mayor o menor gravedad.

A modo de similitudes, aunque con ciertas divergencias, se puede plasmar que de forma generalizada, los protocolos de las universidades andaluzas quedan a cargo de ser aplicados por la Unidad de Igualdad u órgano equivalente, si bien, es habitual que se cree una Comisión *ad hoc* para la coordinación de las actuaciones preventivas (informar a la víctima de los servicios de salud, de los servicios de atención o del asesoramiento); y de reacción frente a las conductas de acoso (informar sobre el procedimiento previsto en este protocolo, de la oportunidad de presentar una denuncia ante los Tribunales de Justicia, etc.).

En relación a los principios que anotan los protocolos se enfocan en recoger una serie de garantías como son: la protección de la intimidad y de la dignidad de las personas afectadas; la confidencialidad y el tratamiento reservado de la información para preservar la identidad de las partes; la diligencia y la celeridad sin demora indebida; la garantía de indemnidad, y la garantía de una audiencia imparcial y la de un tratamiento justo para actuar de buena fe a la hora de esclarecer los hechos. La estructura de estos principios se forja en relación a los objetivos que plantean de forma generaliza los protocolos, como son la información, la sensibilización, la concienciación y la formación de la Comunidad Universitaria. Por ejemplo, y en lo que afecta a la garantía de indemnidad, nos parece muy completa la previsión hecha por el protocolo de la Universidad de Granada que considera discriminación cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato. Luego, el protocolo reconoce el derecho de toda persona afectada para interponer una queja o denuncia y que se le de respuesta indemnidad de todas las personas que comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. Como reverso de lo anterior, concibe como una obligación de todo miembro de la universidad de poner en conocimiento un posible caso de acoso.

Igualmente, el ámbito de aplicación subjetivo de los protocolos estudiados es muy similar protegiendo a todos los estamentos de la Universidad y al personal unido a ésta con cualquier tipo de vínculo, sea cualquiera sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma. Si bien, se presentan matices, por ejemplo, en el ámbito subjetivo de aplicación del protocolo de la universidad quedan incluidos, de forma explicita, los estudiantes que provienen de programas entrantes, entendemos que se trataría de estudiantes erasmus y de estudiantes séneca.

Igualmente, y de forma muy generalizada, los protocolos de las universidades andaluzas señalan que, si la víctima acude a la vía jurisdiccional para el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva, se suspende la aplicación del procedimiento interno universitario. De forma conjunta, los protocolos andaluces garantizan la confidencialidad de las partes y su anonimato con la asignación de códigos numéricos.

En el orden de las mejoras, nos parece oportuno comentar la necesidad de darle la oportuna publicidad, de forma que se puedan utilizar los mecanismos para garantizar que todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación conozcan de su existencia. En general, los protocolos estudiados dan poca importancia a los mecanismos de publicidad, y se ciñen a la obligación de publicarlo por internet. Por ejemplo, en el protocolo de la Universidad de Cádiz se señala que es importante promover acciones para la divulgación del mismo a la comunidad universitaria y a las empresas colaboradoras, y que como mínimo, el contenido del protocolo aparecerá en el portal de la Universidad de Cádiz en los lugares apropiados.

En este orden de mejoras, nos parece muy positivos la responsabilidad que prevé el protocolo de la Universidad de Granada al situarla en tres planos: Por su compromiso con las personas que forman parte de la comunidad universitaria; por la utilización de la propia universidad para llevar a cabo el acoso; y por la responsabilidad de la universidad con la sociedad a la hora de formar y de crear un espacio donde los valores también se incorporen a la formación humana y profesional.

BIBLIOGRAFÍA

ACALE SÁNCHEZ, M.: “Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la Universidad: especial referencia a la Universidad de Cádiz”, *Eguzkilore*, núm. 28, 2014.

BELANDO GARÍN, B.: “La mediación en los protocolos universitarios contra el acoso por razón de sexo”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 10, 2018.

BODELÓN GONZÁLEZ, M.E. Y GALA DURÁN, C.: "Teoría y práctica de los protocolos ante el acoso sexual", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162, 2014.

GOMERO CASADO, E.: "El acoso laboral en la Universidad: consecuencias jurídicas y gestión de conflictos", *Temas laborales*, núm. 110, 2011.

LACOMBA PÉREZ, F.J.: "Problemas aplicativos de los protocolos anti-acoso", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 211, 2018.

MELLA MÉNDEZ, L.: "Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general", *Dereito*, vol. 22, nº 301-317, 2013.

SIERRA HERNÁIZ, E.: "Los protocolos de acoso moral y política preventiva de la empresa: puntos críticos y propuestas de mejora", *Revista Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 203, 2017.

Capítulo IV.- Justificación de la metodología cuantitativa y dimensión y tipología del acoso en la Universidad de Cádiz

VANESA HERVÍAS PAREJO

Área Trabajo Social y Servicios Sociales,
Departa. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

Mª ÁNGELES MINGUELA RECOVER

Área Trabajo Social y Servicios Sociales,
Departa. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

El acoso sexual y por razón de género tiene sus raíces en las sociedades patriarcales, jerárquicas y asimétricas, que imponen normas socioculturales y roles de género que legitiman la subordinación de las mujeres (Hervías Parejo, 2019). Así, el acoso sexual y por razón de género es posible a partir de las condiciones de ventaja que son otorgadas a los hombres y el sometimiento de las mujeres a través de la utilización de sus cuerpos y de su sexualidad en los espacios privados y también en los públicos (Bosch y Ferrer, 2013; Lameiras, Carrera y Rodríguez, 2013).

La sexualización y objetivización del cuerpo de las mujeres lejos de atenuarse se ha visto incrementado en las últimas décadas a través del discurso mediático, la identidad de la mujer moderna (que es aquella que, sin perder el ideal de fragilidad y dependencia, incorpora la idea de feminidad, empoderamiento y éxito) y el capitalismo neoliberal asociado al consumismo y el culto al cuerpo (Rodríguez Castro et. al., 2019). Junto a lo anterior, el acoso sexual y sexista se perpetua en las sociedades contemporáneas a través de los estereotipos de género que se ocupan de señalar el lugar preferente que debe de ocupar el hombre en todos los espacios de la sociedad; y las relaciones que el sexo masculino puede establecer con el resto de las identidades sexuales que, por otra parte, están mayoritariamente invisibilizadas, estas son, heterosexuales, lesbianas, gays, transgéneros, bisexuales, intersexuales-queer. Los estereotipos de género, además, explican la valoración y el trato desigual de hombres, mujeres y personas sexualmente diversas y justifican las actitudes sexistas. A partir de lo anterior, podemos decir que las situaciones de acoso sexual y sexista son el resultado de prácticas

cotidianas y ampliamente extendidas de lo que se ha venido a denominar como sexismo ambivalente (Glick y Fiske, 1996). El sexismo ambivalente se define como el resultado de la combinación de dos elementos con cargas afectivas antagónicas, que al mismo tiempo son consecuencia de las complejas relaciones de aproximación/evitación que caracterizan a los sexos. El sexismo ambivalente reconoce dos dimensiones: la hostil y la benevolente.

El sexismo hostil es aquel que se expresa en tono negativo y donde las mujeres y, en general, las personas de identidad sexual diversa son consideradas abiertamente inferiores. El sexismo benevolente es aquel que se expresa en tono afectivo positivo y donde las mujeres y las personas de identidad sexual diversa son consideradas con cualidades "diferentes" a los hombres cuya identidad sexual masculina, por otra parte, no se cuestiona (Glick y Fiske, 1996; 2001). El sexismo benevolente con su tono positivo permite que las mujeres sean "valoradas" por cualidades consideradas "propias" de las mujeres y, por tanto, diferentes a las de los hombres. Esto último dificulta que las mujeres sean capaces de identificar esas situaciones como sexistas. A lo anterior se une que en España las situaciones de acoso sexual y sexista en el ámbito académico no han sido estudiadas y cuantificadas hasta hace relativamente poco tiempo (Rodríguez Castro et. al., 2019). A este último respecto, este trabajo pretende hacer aportaciones al conocimiento de las situaciones de acoso sexual y sexista a fin de evaluar la extensión del problema y que se puedan implementar las políticas más eficaces para prevenirlo y combatirlo (Valls et al.,2008), adecuando las intervenciones a la realidad de la Universidad de Cádiz

OBJETIVOS, ASPECTOS METODOLÓGICOS Y POBLACIÓN DEL ESTUDIO CUANTITATIVO

1.1. Objetivos del estudio cuantitativo

A partir del objetivo general de este proyecto que tiene como finalidad 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 (OG1). El capítulo presente y el subsiguiente se ocupan de aportar respuestas a los dos objetivos específicos que se exponen a continuación:

- 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 (OE1.1).

- 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, estos son: Alumnado, Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Personal de Empresas Auxiliares o en relación con factores contextuales, como la temporalidad del vínculo contractual (OE1.2).

1.2. Aspectos metodológicos del estudio cuantitativo: fundamentación teórica, descripción del instrumento cuestionario y metodología del presente capítulo

La investigación en Ciencias Sociales y Jurídicas se ocupa de dar respuestas a problemáticas concretas a partir de teorías, métodos y técnicas de investigación que nos proporcionan una representación y explicación de los fenómenos sociales. A este respecto, la investigación social y empírica distingue tres perspectivas de investigación, estas son: distributiva, de estructuras de sentido y de intervención. La perspectiva distributiva se corresponde con los que han venido a llamarse, de manera extendida, métodos cuantitativos mientras que en la perspectiva de estructuras de sentido y de intervención se incluyen los que, comúnmente, se conocen como métodos cualitativos (Ibáñez, 1989; 1994b).

Cada una de dichas perspectivas tiene asociadas, además, unos instrumentos y técnicas para la recolección de los datos. Así, en primer lugar, la perspectiva distributiva se apoya sobre todo en las técnicas de la encuesta, la observación sistemática, la experimentación y el análisis de redes sociales. En segundo lugar, la perspectiva de estructuras de sentido se ocupa de las entrevistas, las historias de vida, la observación participante, los grupos de discusión, los grupos focales y la observación etnográfica. Y, en tercer lugar, la perspectiva de intervención tiene como técnicas preferentes la investigación-acción participativa y el socioanálisis. Junto a lo anterior, cabe decir que, aunque tradicionalmente la utilización de los métodos antes enunciados era excluyente, más recientemente se ha reconocido la riqueza de la combinación de dichos métodos entre sí y también con otros en las investigaciones aplicadas (Bourdieu,1997; Bericat,1998). A este último respecto, las técnicas que usan los diseños mixtos se caracterizan por ser múltiples y plurales lo que sin duda proporciona una aproximación al objeto de estudio más exhaustiva (López-Roldán y Fachelli, S, 2015). Así pues, el presente trabajo se ha centrado, preferentemente, en la perspectiva distributiva y en la técnica de la encuesta.

No obstante, lo anterior y con el fin de aprovechar los beneficios que se desprenden del resto de los métodos antes enunciados, una de las estrategias que hemos puesto en marcha ha sido la triangulación de datos cuantitativos y cualitativos. A través de la triangulación hemos podido comparar y articular las mediciones y descripciones obtenidas, acrecentar los niveles de credibilidad y compensar las fallas inherentes a cada uno de dichos métodos, en la formulación de las conclusiones de la investigación (Busot, 1991:164),

La elección del método cuantitativo está fundamentada en la necesidad de medir las características de un hecho social, lo cual supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados, que representan relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva (Cayssials, 2006). En el estudio del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz, este método nos ha permitido generalizar y normalizar los resultados y, además, profundizar en casos específicos ya que la preocupación principal del método cuantitativo es cualificar y describir el fenómeno social a partir de determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada (Bernal Torres, 2010). Junto a lo anterior, entre las técnicas puesta a disposición desde la perspectiva distributiva en este trabajo nos hemos decantado por el uso del instrumento cuestionario porque este nos permite comprobar las teorías a través de la lógica de la verificación y la dinámica deductiva.

La encuesta se define como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener, de manera sistemática, medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida. La recogida de los datos se realiza a través de un cuestionario que se administra a una muestra representativa de la población, a través de un contacto breve e intenso y mediante el anonimato (López-Roldán y Fachelli, 2015). A este respecto, el cuestionario diseñado nos ha permitido explicar, medir y predecir posibles tendencias que podrían producirse en el caso de no formular propuestas de mejora para las situaciones de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. Junto a lo anterior, el cuestionario utilizado nos da la posibilidad explicar situaciones concretas, establecer generalizaciones y ofrecer una visión macrosocial de la realidad para el ámbito de la Universidad de Cádiz. Por último, hemos optado por el uso del cuestionario porque permite, respecto de las técnicas cualitativas, obtener datos más fiables y viables desde el punto de vista estadístico, lo que al mismo tiempo le otorga validez externa.

El instrumento utilizado ha sido diseñado *ad hoc* partir de otros que habían podido ser validados en al menos tres investigaciones. Dichas investigaciones han dado como resultado los tres trabajos siguientes: Informe de Resultados Primera Encuesta de Acoso Callejero en Chile (Observatorio contra el acoso Chile, 2014), Percepción femenina del acoso callejero (Varela Lérida, et. al., 2019) y Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad Complutense de Madrid (Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Complutense, Means Evaluación y profesorado de la Universidad Complutense, 2018). De las tres investigaciones antes citadas, las dos primeras han seguido el instrumento diseñado por el Observatorio contra el acoso de Chile mientras que la tercera investigación ha utilizado el instrumento diseñado por la Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Complutense y Means Evaluación. La decisión de conjugar los dos instrumentos antes enunciados se debe a que ambos por independiente presentaban limitaciones para dar respuesta a los objetivos OE1.1 y OE1.2 de este trabajo. De un lado, el instrumento creado por el Observatorio contra el acoso de Chile a pesar de ser un instrumento muy bien diseñado se alejaba en algunas de sus preguntas del objeto de estudio de este Proyecto. De otro lado, el instrumento de la Unidad de Igualdad de la Complutense de Madrid a pesar de estar validado y de ajustarse perfectamente al objeto de la investigación en sus resultados se puede observar que no han podido llevar a cabo suficiente análisis estadístico precisamente porque el diseño del instrumento presenta limitaciones importantes. En primer lugar, tanto las preguntas como las respuestas adolecen de una redacción excesivamente complicada. En segundo lugar, el instrumento está diversificado en tres instrumentos cuya justificación es adaptarlo a los tres estamentos siguientes: Alumnado, Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador. Sin embargo, no atiende al estamento que en nuestro estudio hemos decidido denominar Personal de Limpieza, Copistería y otros servicios y, además, dichas diversificación en tres instrumentos entendemos que complejiza al tiempo que divide la muestra del estudio. Asimismo, hemos detectado que la adaptación del instrumento a los estamentos objeto de estudio más que ofrecer beneficios obligaba a perder información sutil pero común a toda la comunidad universitaria. Así, por ejemplo, hemos encontrado lo anterior respecto a las posibilidades de analizar situaciones de acoso sufridas y percibidas y a las relaciones de jerarquía posibles entre acosadores/as y víctimas. Junto a lo anterior, también hemos percibido que la utilización de un único instrumento para el caso de la Universidad de Cádiz ha aumentado el sentido de pertenencia y

la percepción de confiabilidad en el instrumento diseñado al evitar que solo uno de los estamentos se estimara a sí mismo como la única población objeto de análisis.

Más allá de lo anterior, la decisión de usar un único instrumento nos ha llevado a tener que controlar varios riesgos. El primero de dichos riesgos ha sido el de encontrar el equilibrio de modo que una misma cuestión no pudiera parecer demasiado simple a un grupo de sujetos y muy rebuscada a otro. El segundo de los riesgos está relacionado con que un mismo formato pudiera resultar limitado o restringido a unos estamentos y agotador y excesivo a otros, es por ello que nos hemos decidido por simplificar al máximo las preguntas y las respuestas posibles. A partir de lo anterior, el instrumento resultante está formado por veintiséis. De las cuales, cinco son preguntas estructuradas de respuesta dicotómica Sí/No (preguntas 1, 9, 10, 11 y 21), dieciséis son preguntas de respuestas cerrada que, en los casos en que ha sido necesario han incluido también una opción abierta a través de la estrategia "Otros" (preguntas 2, 3, 5, 6, 8, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22 y 23) y cinco preguntas de respuesta abierta. Esta última opción de respuesta ha sido utilizada en los casos en que hemos entendido que abarcar todas las posibilidades supondría añadir más extensión y complejidad al instrumento (preguntas 4, 7, 24, 25 y 26).

En todos los casos, además, hemos evitado los filtros entre preguntas y las preguntas con respuesta en escala Likert lo que ha permitido llevar a cabo un mejor tratamiento estadístico de los datos. Por su parte, la validez interna del instrumento está apoyada, además, en dos pilares fundamentales previamente predeterminados, estos son: a) un profundo conocimiento del tema a indagar y b) un no menos profundo conocimiento de las características de los sujetos, a los cuales está destinado. En cuanto a la difusión del cuestionario, se ha distribuido de manera online a través de Tavira y usado el soporte LimeSurvey. El cuestionario ha estado abierto durante algo menos de tres semanas y se han enviado dos recordatorios para su cumplimentación. A partir de lo anterior a continuación, se recoge el instrumento utilizado:

Proyecto de investigación. La articulación de las medidas preventivas de acoso sexual y sexista en la Universidad a partir del contexto de aplicación. Cuestionario destinado a Personal de administración y Servicios, Alumnado y Personal Docente e Investigador
1. Acepto participar libre y voluntariamente en el cuestionario sobre la articulación de las medidas preventivas de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz a partir del contexto de aplicación
Sí
No

2. ¿Cómo te identificas?
Hombre
Mujer
Otr@
3. ¿Cuál es tu nivel más alto de educación?
Primaria
Secundaria
Superior
Doctor/a
Otro:
4. Cuántos años tienes
(abierta)
5. ¿A qué estamento perteneces?
Estudiante
Personal de Administración y Servicios
Personal Docente e Investigador
Personal de cadena de suministros (copistería, cafetería, limpieza, otros)
6. ¿Cuál es tu vinculación laboral con la Universidad de Cádiz? (abstenerse de contestar estudiantes)
Fijo
Temporal
7. ¿Cuál es tu categoría profesional? (abstenerse de contestar estudiantes)
(abierta)
8. ¿En qué Campus universitario trabajas y/o estudias? (señala todas las opciones que aplican)
Campus de Cádiz
Campus de Puerto Real
Campus de Jerez
Campus de Algeciras
9. En tu opinión, ¿Consideras que el acoso sexual es un problema en la Universidad de Cádiz?
Sí
No
10. En tu opinión, ¿Consideras que el acoso sexista es un problema en la Universidad de Cádiz?
Sí
No
11. ¿Crees que alguna vez has sufrido acoso sexual y/o sexista, o conoces a alguien que lo haya sufrido, en la Universidad de Cádiz?
Sí
No
12. ¿Con qué frecuencia experimentas acoso sexual en la Universidad de Cádiz?
Un único episodio
De forma esporádica
De forma discontinua

De forma continua
Nunca
13. ¿Con qué frecuencia experimentas acoso sexista en la Universidad de Cádiz?
Un único episodio
De forma esporádica
De forma discontinua
De forma continua
Nunca
14. ¿En qué espacios de la Universidad de Cádiz te sientes más acosad@? (Señala todas las opciones que aplican. Caso de no haber sufrido acoso deja en blanco, por favor)
Pasillos
Despachos
Aulas
Espacios comunes
A través de internet
15. Marca por quién te has sentido más acosad@ en la UCA (caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
Hombre
Mujer
Otr@
16. Marca por quién te has sentido más acosad@ en la UCA (Señala todas las opciones que aplican. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
Alumn@s de mi curso
Alumn@s de cursos superiores
Profesores
Personal de Administración y Servicios
17. ¿Cuál era/es tu relación con la persona acosadora? (señala todas las opciones que aplican. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
Era/es de superior rango al mío
Era/es de mi igual rango
Era/es de rango inferior al mío
No existía/existe relación jerárquica
18. Selecciona las conductas de naturaleza sexual que has soportado en la Universidad de Cádiz (señala todas las opciones que apliquen. Caso de ninguna respuesta deje en blanco, por favor):
Actos de violencia física (tocamientos, acercamientos no deseados, roces….)
Actos de violencia verbal (comentarios al aspecto físico, comentarios a la vida privada, supuestos cumplidos o piropos que generan malestar…)
Gestos de naturaleza sexual: miradas, silbidos
Otros:
19. Selecciona las conductas por razón de tu sexo que has soportado en la Universidad de Cádiz. Debido a mi sexo (señala todas las posibles. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor):
Soy/he sido ignorad@
Soy/he sido ridiculizad@
Soy/he tenido menos presencia
He recibido gestos peyorativos que han generado un ambiente intimidatorio
He asumido tareas menos visibles o estimulantes
He asumido mayor carga de trabajo

He asumido menor carga de trabajo
He llevado a cabo tareas que no me correspondían
Mis aportaciones han sido ignoradas
Otros:
20. ¿Cuál es tu estrategia de respuesta hacia l@s acosadores? (Selecciona todas las opciones que aplican)
Expresiones no verbales de descontento
Confrontación verbal
Ignorar al agresor/a
Acusación o denuncia pública
Confrontación física
Otro:
21. Si has soportado acoso y lo denunciaste ¿Estás satisfecho/a con el resultado? (caso de no haber sufrido acoso dejar en blanco, por favor)
Sí
No
22. ¿Te has sentido culpable o responsable después de haber sufrido acoso sexual en la Universidad de Cádiz? (caso de no haber sufrido acoso dejar en blanco, por favor)
Sí, me he sentido culpable
No, no me he sentido culpable
23. ¿Has puesto en marcha alguna de las estrategias siguientes para evitar el acoso? (caso de no haber sufrido acoso dejar en blanco, por favor)
Cambiar forma de vestir
Dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA
Cambiar las rutas para evitar encuentros
Otros:
24. ¿Qué reacciones recibes por lo general cuando hablas de tus experiencias de acoso sexual?
(abierta)
25. Si has sufrido acoso y no denunciaste ¿Cuál fue el motivo de no denunciar? (abstenerse de responder caso de no haber soportado acoso)
(abierta)
26. En tu opinión, ¿Qué medidas preventivas de acoso sexual y sexista habrían de ponerse en marcha en la Universidad de Cádiz?
(abierta)

Por último, para cumplir con los objetivos propuestos, primero, hemos llevado a cabo un análisis causal que tiene la finalidad de ofrecer explicaciones al hecho social y describir supuestos de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz, así como situaciones de riesgo a través de comportamientos y opiniones expresadas por las personas que han respondido al cuestionario. En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis funcional que tiene la intención de mostrar las manifestaciones de acoso sexual y sexista, así como sus consecuencias sobre las personas y sus repercusiones en el sistema social para así poder establecer estrategias para la prevención del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz (Cayssials, 2006). Los dos

análisis antes citados, además, ha permitido controlar no solo las características socioculturales de los sujetos que forman parte de la muestra sino también el contexto en que se ha realizado la evaluación y descartar, por ejemplo, la información impregnada de lo que se conoce como deseabilidad social (Marlowe y Crowne,1960). El análisis estadístico está hecho con la Site Ofimática Office y el paquete estadístico SPSS versión 22, en colaboración con el Centro Integrado de Tecnologías de la Información (CITI), Área de Sistemas de Información y el Área de Tecnologías de la información.

En cuanto a la metodología específica del presente capítulo, en primer lugar, se han analizado de manera independiente las frecuencias de las preguntas del cuestionario: 1 a 18. En segundo lugar, se ha llevado a cabo un análisis estadístico multivariable para estudiar la interrelación entre los ítems que describen estratos de subpoblaciones definidos por el sexo, nivel de estudios, edad, estamento y vinculación con la Universidad de Cádiz y las preguntas directas y relativas al acoso sexual y sexista percibido y experimentado en la Universidad de Cádiz. Adicionalmente, hemos hecho un contraste chi-cuadrado de cada cruce, lo cual asegura con una fiabilidad del 95% si existe o no dependencia estadística entre la subpoblación analizada y el ítem de acoso considerado. Este contraste acepta la existencia de una fuerte evidencia de relación cuando el nivel de significación es menor de 0.05. Antes de pasar a comentar los principales resultados de la investigación, nos gustaría recoger que sus principales limitaciones giran en torno a la imposibilidad de que las teorías generales puedan someterse a una corroboración o falsación concluyente a la vista de los datos empíricos extraídos. Lo anterior no es posible por una de las limitaciones propias de las técnicas empíricas y es que la propia evidencia que se usa para contrastar tal teoría está informada por la misma teoría que es previa, y que indica qué es relevante y qué no, y qué procedimientos e instrumentos son los más adecuados para llevar a cabo dicho proceso de validación o refutación (Lamo de Espinosa et. al.,1994: 586). A este mismo respecto, ha establecido que la investigación social «es una tarea necesaria e imposible», necesaria porque precisamos «ver» y «manejar» lo social, e imposible porque la investigación es paradójica: la prueba empírica y teórica son continuos autorreferentes que nos llevan siempre a resultados inconclusos (Ibáñez, 1994a).

1.3. Representatividad de la muestra y perfil de las personas encuestadas

1.3.1. Población de la Universidad de Cádiz y representatividad la muestra

La Universidad de Cádiz está formada por cerca de 23.500 personas de las cuales algo más de 1500 son P.D.I, cerca de 850 son P.A.S y casi 21.000 son estudiantes. Asimismo, de

las anteriores casi 12.500 son mujeres y 11.000 son hombres. Las tablas siguientes muestran los datos segregados según sexo, vinculación laboral (para el caso de P.D.I y P.A.S) y rama de estudios (para el caso de los estudiantes).

Tabla 1. Datos de P.D.I y PAS a septiembre de 2020, según sexo y vinculación con la Universidad de Cádiz

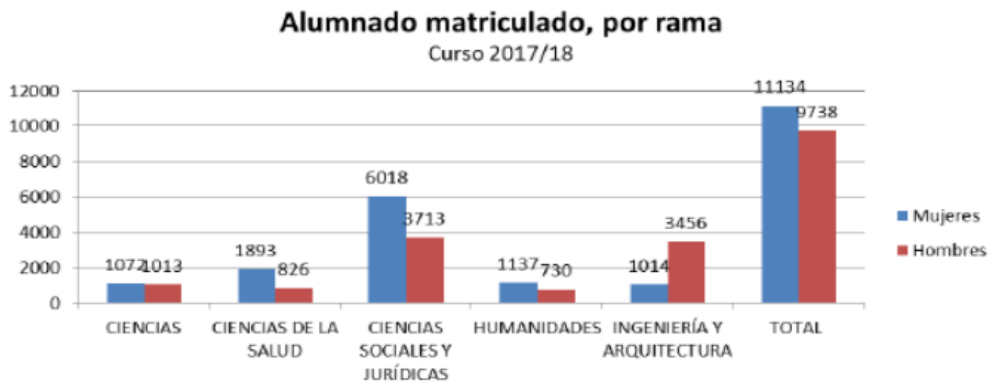
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
P.D.I. funcionario	254	33,64%	501	66,39%	755
P.D.I. laboral	347	44,43%	434	55,57%	781
P.A.S. funcionario	309	66,17%	158	33,83%	467
P.A.S. laboral	162	43,90%	207	56,10%	369
Total	1072		1300		2372

Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Personal de la Universidad de Cádiz <https://personal.uca.es/otros-servicios-empleados-de-la-uca-en-cifras/>

Figura 1. Datos del alumnado UCA segregado por sexo a diciembre de 2017

Fuente: V Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA, Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz <https://igualdad.uca.es/plan-de-igualdad/diagnostico-de-la-situacion-de-mujeres-y-hombres-en-la-uca/>

Figura 2. Datos del alumnado UCA según rama de conocimiento a diciembre de 2017



Fuente: V Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en la UCA, Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz <https://igualdad.uca.es/plan-de-igualdad/diagnostico-de-la-situacion-de-mujeres-y-hombres-en-la-uca/>

Respecto a la representatividad de la muestra, en primer lugar, analizando el tamaño para una población de 23.244 personas, un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el tamaño de la muestra habría de ser de al menos 380 personas lo que ha sido superado suficientemente dado que las personas que han completado el cuestionario ascienden a 1583 personas. No obstante, cabe señalar que un total de 2970 personas, todas ellas pertenecientes a la Comunidad Universitaria UCA, han respondido solo a algunas de sus preguntas lo que puede verse en la tabla siguiente a través de la categoría "Perdidos" y que corresponde a 1364 personas.

Tabla 2. Tamaño de la muestra que ha respondido al cuestionario

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	SI	1583	53,7	100,0	100,0
Perdidos	N/A	1364	46,3		
Total		2947	100,0		

Fuente: elaboración propia a partir de los resultados mostrados por el soporte LimeSurvey.

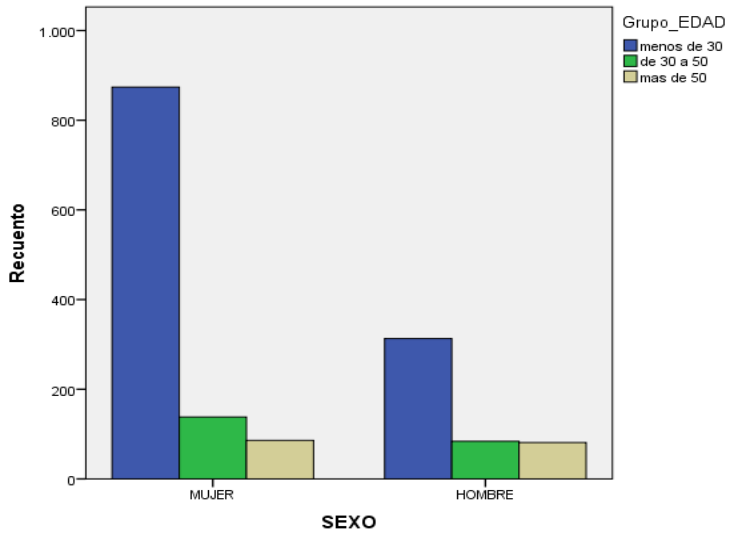
Junto a lo anterior, en segundo lugar, la representatividad de la muestra se ha logrado atendiendo a la aleatoriedad. Así pues, la selección de los datos de la muestra estadística ha sido totalmente aleatoria mientras que el tratamiento posterior de los datos ha permitido su estratificación. En tercer lugar, durante la estratificación, hemos tenido en cuenta parámetros socioeconómicos y culturales, a fin de relevar información pertinente al constructo y no incluir variables improcedentes. Además, la muestra distingue entre Personal UCA, Otro personal (limpieza, copistería, cafetería) y alumnado y a las situaciones y categorías que se enuncian a continuación. En el caso del Personal UCA, que incluye al P.D.I. y P.A.S., se han tenido en cuenta las categorías siguientes: Sexo, Edad, Campus, Categoría profesional y vinculación con la Universidad de Cádiz. En el caso de Otro personal se han analizado las variables Sexo, Edad,

Campus, Centro de trabajo y Servicio desempeñado. Por último, respecto al alumnado se ha examinado Edad, Sexo, Campus, Facultad y Titulación.

1.3.2. El perfil de las personas encuestadas

En cuanto al perfil de las personas encuestadas, a través de un análisis de frecuencias hemos obtenido lo siguiente. El 60% de las personas encuestadas son mujeres mientras que el 40% son hombres. En cuanto a la edad, más del 60% tienen menos de 30 años, el 23% se encuentra entre 30 y 50 años y el 18% restante tiene más de 50 años no responde. Asimismo, la mayoría de las personas encuestadas (85%) son estudiantes, el 14% son P.D.I y P.A.S y algo menos del 1% Otros Servicios. Del 14% que corresponden a P.D.I y P.A.S la mitad tienen una vinculación contractual fija y la otra mitad tiene una relación contractual temporal. Cuando analizamos el sexo por grupo de edad, vemos que en los dos sexos la mayoría son menores de 30 años. Además, hay poca diferencia entre los dos rangos siguientes, estando las mujeres con edades comprendidas entre los 30-50 ligeramente mejor representadas que las mujeres mayores de 50 años.

Figura 3. Perfil de la muestra según sexo y edad

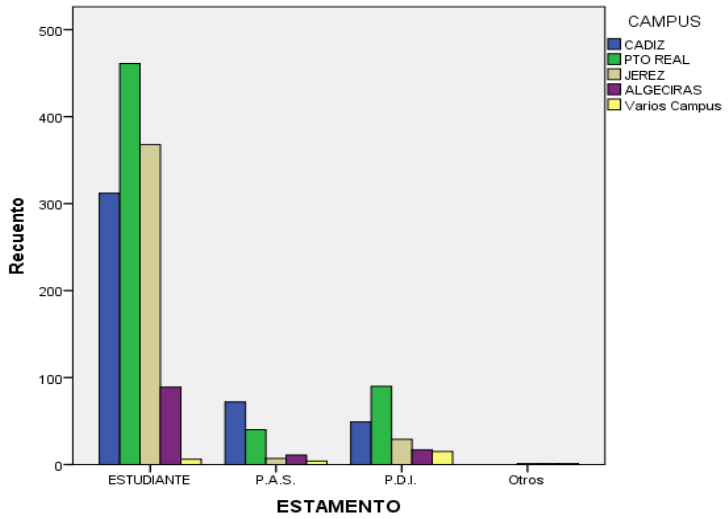


Fuente: elaboración propia a partir de correlación entre variables “Sexo” y “Edad” del cuestionario.

El alumnado posee estudios de secundaria al menos, el profesorado cuenta con licenciaturas o doctorados y la mayor parte del P.A.S tiene estudios de secundaria, aunque seguido de cerca por el de licenciatura. Por otra parte, la mayoría de las personas encuestadas estudian o trabajan en Puerto Real (30%), Cádiz (25%), Jerez (24%) y Algeciras (12%), aunque hay algunas que exponen que desarrollan su labor cotidiana entre varios Campus (9%). Asimismo, el mayor porcentaje de personal P.A.S encuestado trabaja en el Campus de Cádiz y

el mayor porcentaje de estudiantes y personal P.D.I encuestado estudia o trabaja en el Campus de Puerto Real. De todo lo anterior, se deduce que la muestra también es representativa respecto de la idiosincrasia de la Universidad de Cádiz.

Figura 4. Perfil de la muestra según estamento y Campus donde desarrolla su labor



Fuente: elaboración propia a partir de correlación entre variables "Estamento" y "Campus" del cuestionario.

3. DIMENSIÓN DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: ACOSO PERCIBIDO Y EXPERIMENTADO SEGÚN LAS PERSONAS ENCUESTADAS

El acoso en el ámbito académico es definido como "aquellas conductas físicas o verbales de naturaleza estrictamente sexual, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas y no aceptadas para quien las recibe" (Pérez Guardo, 2013). Para abordar la dimensión del acoso sexual y sexista en el ámbito laboral-académico vamos a distinguir entre el acoso percibido y el acoso experimentado o real (Rodríguez Castro, M.V et. al, 2019).

3.1. El acoso percibido en la Universidad de Cádiz

En relación al acoso percibido, los resultados del estudio llevado a cabo en la Universidad de Cádiz ponen de manifiesto que el 14,2% considera que el acoso sexual es un problema frente al 85,8% que estima que no lo es. Por su parte, el 22,2% considera que el acoso sexista es un problema frente al 77,8% que no lo considera un problema. A este respecto queremos señalar dos cuestiones importantes. La primera es que las dos preguntas formuladas a este respecto tenían una intención indagatoria y en ocasiones pudimos comprobar que en concreto una parte no desdeñable del alumnado que ha respondido al cuestionario no

recordaban o no sabía exactamente en qué consistía el acoso sexual y sexista en el momento de completar el mismo. Por otra parte, la correlación de variables (variables que serán expuestas a lo largo de este subepígrafe) así como el análisis cualitativo de las preguntas abiertas nos permite deducir que la percepción del acoso estimado puede estar girando en torno al 42% en el caso de la Universidad de Cádiz. En este mismo sentido apunta el estudio de la Universidad Complutense de Madrid (2018) que para tratar de salvar el sesgo anterior distingue entre acoso sexual declarado (12,2%) y técnico o estimado (40%). La segunda cuestión a señalar es que los resultados del estudio han revelado que el sexo de la persona encuestada, los estereotipos de género y el contexto son factores determinantes en el grado de percepción de las situaciones de acoso.

Así, en primer lugar, encontramos significativamente más mujeres que piensan que el acoso sexual es un problema en la Universidad de Cádiz, en comparación con los hombres (X2 = 4,06; p-valor = 0.044). Del mismo modo, hay significativamente más mujeres que hombres que opinan que el acoso sexista es un problema en la Universidad de Cádiz (X2 = 8,77; p-valor = 0,012). En esta misma dirección destacan los trabajos de Bosch et. al. (2012) y de Lameiras, et.al. (2018). En el trabajo de Bosch los resultados recogen que las mujeres P.A.S., seguidas por las mujeres P.D.I. Asimismo, cabe destacar que en dicho estudio eran las mujeres encuestadas las que percibían más comportamientos de acoso sexual, mientras que los hombres tendían a considerar los comportamientos como groseros, pero no delictivos. Los resultados del estudio de Bosch et. al. también permiten separar las conductas de acoso sexual severo (tales como coerción sexual, proposiciones sexuales o conductas no verbales de naturaleza sexual) de aquellas catalogadas leves (por ejemplo, conductas verbales sexualizadas). A este respecto, los resultados muestran que son las mujeres quienes identifican un mayor número de comportamientos de acoso sexual severo mientras que los hombres consideraron un mayor número de comportamientos como acoso sexual leve. Por su parte, en el estudio de Lameiras, et.al. (2018), los resultados obtenidos ponen de manifiesto que la percepción de riesgo de las situaciones de acoso sexual es mayor por parte de las mujeres de los tres colectivos (alumnado, P.D.I. y P.A.S) frente a sus compañeros, con unos porcentajes que se sitúan en el 30% para ellas y con un rango de entre el 13,5% y el 21,9% para ellos. En los tres grupos, especialmente en el P.D.A., se consideró que el más vulnerable a sufrir acoso sexual y por razón de sexo en la Universidad era el colectivo LGTBIQ, seguido de las mujeres.

En segundo lugar, los estereotipos de género y el contexto son también factores que influyen en las percepciones sobre las situaciones de acoso sexual y sexista. A este respecto, en el estudio de la Universidad de Cádiz se ha obtenido que mientras la edad, el estamento y la vinculación permanente o no permanente no actúan de manera significativa en las percepciones de las personas encuestadas, el nivel de estudios y el contexto sí lo hacen. Así pues: 1) La edad de las personas encuestadas es independiente de su opinión sobre si el acoso sexual (X2 = 2,81; p-valor = 0,246) o sexista es un problema en la UCA (X2 = 2,54; p-valor = 0,638). 2) El estamento de las personas encuestadas no influye en su opinión sobre si el acoso sexual (X2 = 3,92; p-valor = 0,270) o sexista es un problema en la UCA (X2 = 2,10; p-valor = 0,910). 3) La vinculación con la UCA tampoco encuentra relación significativa con la opinión de las personas encuestadas sobre si el acoso sexual (X2 = 0,36; p-valor = 0,550) o sexista es un problema en la universidad (X2 = 1,26; p-valor = 0,261). 4) A priori, el nivel de estudios de las personas encuestadas no influye en su opinión sobre si el acoso sexual (X2 = 0,90; p-valor = 0,638) o sexista es un problema en la UCA (X2 = 7,60; p-valor = 0,107). 5) Sin embargo, existen diferencias entre las personas encuestadas cuando se les pregunta si han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, según el nivel de estudios (X^2 = 14,44; *p-valor* = 0,001). Así, hay significativamente más personas que han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz con nivel de estudios superior que para los otros dos niveles de estudios considerados. Del mismo modo, soportar acoso sexual (X2 = 15,54; p-valor = 0,049) y sexista (X2 = 27,57; p-valor = 0,001), en un único episodio o de forma esporádica es más frecuente en personas con nivel de estudios superior que para los otros dos niveles de estudios considerados. 6) Respecto al contexto y al nivel de confianza, la opinión de las encuestadas sobre si el acoso sexual (X2 = 10,25; p-valor = 0,036) o sexista es un problema en la Universidad de Cádiz (X2 = 35,24; p-valor < 0,001) varía en función del Campus en el que estudian o trabajan. Específicamente los Campus de Puerto Real, Cádiz y Jerez lo ven como un problema más que las personas que estudian o trabajan en el Campus de Algeciras. También existen diferencias significativas sobre si han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, entre Campus (X2 19,10; p-valor = 0,001). De nuevo, en los Campus de Puerto Real, Cádiz y Jerez han sufrido más acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, comparado con el Campus de Algeciras. También se observan diferencias significativas en el sexo de la persona que acosa

según el Campus (X2 = 20,27; p-valor = 0,009). El hombre como acosador es más predominante en los Campus de Puerto Real, Cádiz y Jerez. A partir de lo anterior podemos concluir que aquellas personas con mayores niveles de estudio tienen más capacidad para acusar la mirada frente a los estereotipos de género y detectar situaciones de acoso que no son percibidas por personas con niveles educativos inferiores. Junto a lo anterior también encontramos que las personas encuestadas perciben menos situaciones de acoso en el Campus de Algeciras que en los Campus de Cádiz, Puerto Real y Jerez y deducimos que lo anterior puede ser debido a que dicho Campus es más pequeño y más proclive a establecer contexto y relaciones de confianza entre los miembros de la Comunidad Universitaria.

Lo obtenido en el estudio de la Universidad de Cádiz es apoyado por el estudio de Herrera et al. (2014), donde se muestra que el estudiantado con mayor carga de estereotipos de género ("más sexista" y "benevolente") identificaba en menor medida los comportamientos de acoso sexual. En el mismo sentido, en el estudio de Expósito et al. (2014) se evidencia que cuanto mayor era la aceptación de los mitos de acoso sexual[45], más se tendía a culpabilizar a la víctima de la situación, siendo los hombres quienes aceptaban en mayor medida los mitos sobre el acoso sexual al compararlos con sus compañeras.

3.2. Acoso experimentado en la Universidad de Cádiz

En torno al acoso experimentado o real, en el trabajo de la Universidad de Cádiz las personas encuestadas nos revelan que el 21,7 creen que han sufrido acoso sexual o sexista y el 25,1% conocen a alguien que lo ha sufrido en la Universidad de Cádiz. En cuanto a la frecuencia con que lo han soportado, las personas encuestadas manifiestan que han sufrido acoso sexual: un único episodio (5%), de manera esporádica (6%), discontinua (1%), continua (1%), nunca (87%). El acoso sexista ha sido sufrido con la frecuencia siguiente: un único episodio (6,3%), de manera esporádica (11,4), discontinua (3%), continua (1%), nunca (78,3). Junto a lo anterior, hemos concluido que el sexo, la edad, el estamento y el Campus son factores de riesgo mientras que la vinculación permanente o no permanente no se considera un factor de riesgo para sufrir acoso sexual o sexista. Así: 1) En relación al sexo, hay significativamente más mujeres que hombres se han sentido acosadas en la UCA por hombres (X2 = 70,49; p-valor < 0,001). Hay también más mujeres que hombres que alguna vez has sufrido acoso sexual

[45] Hacen alusión a las siguientes falsas creencias: que las mujeres inventan, exageran o provocan el acoso sexual; que los motivos de las mujeres para denunciar situaciones de acoso sexual son para extorsionar a los hombres; que el acoso sexual es un comportamiento romántico que las mujeres disfrutan; y que las mujeres son las responsables de impedir y detener el acoso sexual.

y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido, en la Universidad de Cádiz (X2 = 22,10; p-valor < 0,001). Del mismo modo, hay una mayor prevalencia de acoso en mujeres que hombres independientemente de la frecuencia con la que se experimenta y para los dos tipos de acoso estudiados, es decir, tanto para el acoso sexual (X2 = 21,30; p-valor < 0,001) como para el acoso sexista (X2 = 49,60; p-valor < 0,001). 2) Asimismo, en relación a la edad, hay significativamente más personas que han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, menores de 30 años, en comparación con los otros dos rangos de edad (30-50 y mayores 50). Del mismo modo, soportar acoso sexual (X2 = 24,26; p-valor = 0,002) en un único episodio o de forma esporádica es más frecuente en personas menores de 30 años. Junto a lo anterior, existen diferencias significativas en el sexo de la persona que acosa según la edad de la persona acosada (X2 = 10,08; p-valor = 0,039). Así, hay significativamente más personas menores de 30 años que han sido acosadas por hombres que para los otros dos grupos de edad. 3) En tercer lugar, en relación con el estamento, existen diferencias entre las encuestadas sobre si han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz según su estamento (X2 = 23,66; p-valor < 0,001). Así, hay significativamente más personas que han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, que son estudiantes, en comparación con el personal P.A.S., P.D.I. u Otros Servicios (limpieza, copistería…). Del mismo modo, soportar acoso sexual (X2 = 49,15; p-valor < 0,001) y sexista X2 = 23,63; p-valor = 0,023) en un único episodio o de forma esporádica es más frecuente en estudiantes, en comparación con los otros tipos de estamentos (P.A.S, P.D.I y Otros Servicios). 4) En cuarto lugar, existen diferencias significativas en el sexo de la persona que acosa según la edad de la persona acosada (X2 = 36,29; p-valor < 0,001) y el estamento. Así, hay significativamente más estudiantes que han sido acosadas por hombres que para cualquier otro de los estamentos considerados en el estudio. 5) En quinto lugar, no existen diferencias significativas sobre si han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, entre personas con vinculación permanente o no permanente (X2 = 3,44; p-valor = 0,660). Tampoco existen diferencias en la frecuencia con la que se experimenta el acoso sexual (X2 = 5,21; p-valor = 0,267) y sexista X2 = 3,92; p-valor = 0,417) entre personas vinculadas y no vinculadas a la UCA. En relación con lo anterior también hemos encontrado estudios que nos permiten corroborar la relación que existe entre el

riesgo de sufrir acoso real y las variables sexo, edad y estamento y Campus y situaciones de especial vulnerabilidad, esto es, rama de especialización y colectivo LGTBIQ.

En relación al sexo, el estudio de Cantor et al. (2015) tenía como objetivo prevenir la violencia sexual en los campus, participaron un total de 150.072 estudiantes de 27 instituciones académicas. Los resultados mostraron que un 47,7% había sido víctima de acoso sexual, de los cuales el 61,9% eran mujeres. Entre los escasos estudios centrados en el ámbito universitario español destacan, en primer lugar, el de Caballero (2006), que llevó a cabo un estudio comparativo sobre el acoso sexual en España y Colombia. Sus resultados evidenciaron unas altas prevalencias de acoso sexual en ambos países, triplicando la realidad colombiana la situación en España, pero coincidiendo en que las víctimas principales eran las mujeres. En el estudio de Valls et al. (2008) participaron seis universidades públicas con una muestra de 1.083 estudiantes y 29 docentes y personal de administración y servicios. Los resultados evidencian que un 44% de las mujeres en las universidades españolas participantes habían sufrido acoso por razón de sexo. Asimismo, en el estudio de Straus (2004), con una muestra de 8.666 estudiantes universitarios/as de 31 universidades de 16 países, un 29% de los estudiantes reconocieron haber cometido agresiones sexuales y acoso sexual en el año previo a la encuesta, oscilando entre el 17% y el 45%, según la universidad.

En cuanto a la edad y al estamento, en el estudio de Lameiras, et.al. (2018) se identificaron como víctimas de acoso sexual un total de 35 estudiantes (30 alumnas y 5 alumnos), 13 docentes (12 profesoras y 1 profesor) y 9 trabajadores/as del personal de administración y servicios (8 trabajadoras y 1 trabajador); como víctimas de acoso por razón de sexo 39 estudiantes (37 alumnas y 2 alumnos), 17 profesoras y 4 trabajadoras del personal de administración y servicios; y como víctimas de agresión sexual, 1 alumna, 2 profesoras y 1 trabajadora del personal de administración y servicios.

En cuanto al Campus y la rama de especialización, el estudio de (NAS, 2018), recoge que el acoso sexual es común en los ámbitos de la ciencia académica, la ingeniería y la medicina. Así, el 50% de las profesoras en ciencias, ingeniería y medicina afirman haber sufrido acoso sexual o laboral. A su vez se destaca que las mujeres estudiantes de medicina experimentaban más frecuentemente acoso en función del sexo que las mujeres estudiantes de ciencias e ingeniería. En la misma línea, en el estudio de Martín y Pujol (2014), que se centra en identificar el acoso sexual a las alumnas universitarias en el ámbito del deporte, se confirmó

que al 82,2% de las atletas se les había sugerido mantener relaciones sexuales a cambio de privilegios, el 69,6% habían sido besadas en los labios sin su consentimiento, el 55,1% habían vivido la experiencia de ser miradas fijamente a sus pechos o a sus nalgas, el 32,2% habían sido interrogadas sobre su vida sexual y el 19,8% de las estudiantes habían presenciado situaciones de acoso en función del sexo, a través de comentarios despectivos sobre las mujeres. Respecto a las personas especialmente vulnerables, el estudio de la Universidad Complutense de Madrid (2018) recoge que un 6,5% de personas reconocieron haber sufrido acoso sexual dentro de la universidad. Este porcentaje se incrementó hasta el 8% en el caso de las mujeres y para las personas con otras identidades de género hasta un 15%, mientras que disminuyó entre los hombres hasta un 2,8%. Por su parte, el estudio de Konik y Cortina en 2008, en el que participaron 629 trabajadores/as de una universidad del noroeste de EEUU, el 76,9% de las personas que pertenecían a las minorías sexuales habían experimentado algún episodio de acoso sexual, en comparación con el 30% de las personas heterosexuales. En la misma línea, el trabajo de Rabelo y Cortina (2014), evidencia más que el grupo LGBTIQ es más propenso a sufrir acoso sexual y en función del sexo que las personas heterosexuales. También en el estudio de Cantor et al. (2015), entre el alumnado homosexual, el 60,4% afirmaron ser víctimas de acoso sexual.

4. LA TIPOLOGÍA DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: OPINIONES Y PERCEPCIONES DE LAS PERSONAS ENCUESTADAS

En Europa la definición de acoso sexual fue consensuada en el Convenio del Consejo de Europa contra la Violencia de Género firmado en Estambul en 2011 y ratificado por el Estado español el 18 de marzo de 2014. Este Convenio tiene como objetivo proteger a las mujeres contra todas las formas de violencia; prevenir, perseguir y eliminar la violencia; promover la igualdad real entre mujeres y hombres; desarrollar políticas y medidas de protección y asistencia a todas las víctimas; y, finalmente, promover la cooperación internacional para eliminar todas las formas en las que se ejerce la violencia contra las mujeres. En el artículo 40 de dicho Convenio y en relación con el acoso sexual se señala que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tenga por objeto o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento cree un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, debe ser sancionado. En España no será hasta el año 2007, en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuando se incorpore una referencia explícita al acoso sexual y por razón de sexo en el capítulo

7. En su artículo 7.1 el acoso sexual es definido como 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. Y en el artículo 7.2 se define el acoso por razón de sexo como: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por tanto, el acoso sexual es un concepto fuertemente marcado por su manifestación sexual, mientras que el acoso por razón de sexo incluye las discriminaciones que reciben las mujeres o las minorías sexuales que no conforman la norma de género, sin que tengan que mediar comportamientos sexuales, que se dirigen a una persona para ridiculizar sus capacidades, competencias o habilidades, despreciar su trabajo o degradarla utilizando chistes sexistas u homófobos. En este epígrafe del trabajo se analizan las cuestiones siguientes para el caso de la Universidad de Cádiz y se relacionan con los estudios encontrados y que atienden a las mismas dimensiones: 1) los espacios donde se producen las situaciones de acoso, 2) el sexo de agresores/as y víctimas, 3) estamento de las personas acosadoras y relación jerárquica con la persona acosadora, 4) conductas de naturaleza sexual soportadas y 5) conductas soportadas por razón del sexo de la víctima.

4.1. Los espacios donde se producen las situaciones de acoso

En primer lugar, en relación a los espacios donde se sufren situaciones de acoso sexual y sexista, el trabajo de la Universidad de Cádiz encuentra las frecuencias siguientes: despachos (80%), pasillos (5%), aulas (5%), espacios comunes (6%) y a través de internet (4%). En cuanto a los estudios consultados, la única referencia al espacio se encuentra en el estudio de la Universidad Complutense de Madrid (2018) donde la mayoría de las personas encuestadas reconocieron que se sentían más seguras dentro de las instalaciones universitarias que en otros espacios ajenos a la institución académica. Los resultados encontrados a este respecto en los estudios de la Universidad de Cádiz y de la Universidad Complutense de Madrid además permiten apoyar lo establecido en el epígrafe anterior en torno a que el acoso percibido estimado es muy superior al efectivamente expresado por las personas que responden al cuestionario en el caso de ambas Universidades.

2) El sexo de los/as agresores/as y víctimas de acoso sexual y sexista

En función del sexo, en el estudio de la Universidad de Cádiz hemos encontrado que el 86% de los casos el acosador es hombre mientras que las mujeres son acosadoras en el 10,5%

y las personas con identidad sexual diversa son acosadoras en el 3,5% de las situaciones. A este respecto, el estudio de Kelley y Parsons (2000) mostraba que entre el 22% y el 30% de las profesoras universitarias, el 43% de las trabajadoras del personal administrativo y el 19% de las alumnas se reconocían como víctimas de acoso sexual por parte de trabajadores o estudiantes de la universidad. El sexo también es tenido en cuenta en el estudio de Forbes y Adams-Curtis (2001) donde el 21% de los hombres encuestados reconoció haber cometido algún tipo de coerción sexual, menos del 1% haber usado la fuerza en algún comportamiento sexual y ninguno haber cometido una violación en la universidad. Por su parte, en España, el trabajo de Caballero (2006) también evidencia que en el 91% de los casos eran las mujeres las que mayoritariamente se identificaban como víctimas de un mayor número de situaciones de violencia.

3) Estamento de las personas acosadoras y relación jerárquica con la persona acosada

En cuanto al estamento y la relación jerárquica con la persona acosadora, en el estudio de la Universidad de Cádiz hemos detectado que las víctimas, que podían ser alumnado, P.D.I, P.A.S y Personal de otros servicios (copistería, limpieza), se han sentido acosadas por los estamentos y con las frecuencias siguientes: profesorado (43%), alumnado de mi curso (28%), alumnado de cursos superiores (18%) y personal de administración y servicios (11%). Cuando le preguntamos a las víctimas por la relación con la persona acosadora, nos responden lo siguiente: Era/es de superior rango al mío (45%), Era/es de mi igual rango (26%), No existía/existe relación jerárquica (25%), Era/es de rango inferior al mío (4%). En esta misma línea, el estudio de Reilly, Lott y Gallogly (1986) señala que un 24,1% de las mujeres participantes manifestaron haber experimentado insinuaciones sexuales por parte de docentes y el 18,7% haber sufrido proposiciones sexuales no deseadas y bromas por parte de compañeros o profesores. El estudio de Cantor et al. (2015), por su parte, recoge que estos comportamientos se dan entre personas que tenían una relación previa de amistad o eran conocidos (69,9%), seguido por un desconocido (43,1%), docente o asesor (20,7%) o un compañero de trabajo, jefe o supervisor (23,7 %). En el estudio de Wood et al. (2018), en la Universidad de Texas (EEUU), con una muestra de 16.754 estudiantes de 8 campus académicos, un 30% de estudiantes reportaron haber sufrido experiencias de acoso sexual perpetradas tanto por docentes como por personal administrativo de la universidad. En el estudio de Caballero (2006), el 92% de las víctimas eran alumnas y en un 25% de los casos el agresor era un docente. Por su parte, y en sentido contrario a lo expuesto hasta el momento, el estudio de Rosenthal et.al. (2016)

identificó un 38% de estudiantes graduadas que reconocían haber experimentado acoso sexual por parte de personal de su Facultad, mientras que el 57,7% había sufrido acoso sexual por parte de sus compañeros.

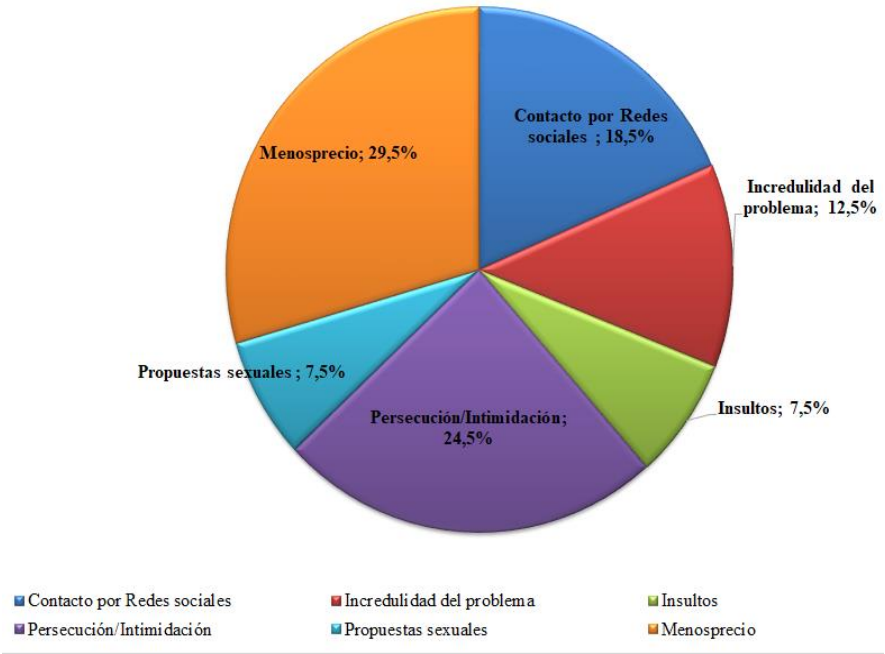
5) El acoso sexual y las conductas de naturaleza sexual soportadas

En cuanto a las conductas de naturaleza sexual que has soportado en la Universidad de Cádiz se distinguen en primer lugar entre las siguientes: 1) Actos de violencia verbal (50%) tales como comentarios al aspecto físico, comentarios a la vida privada, supuestos cumplidos o piropos que generan malestar, 2) Gestos de naturaleza sexual (42%) tales como miradas, silbidos y 3) Actos de violencia física (8%) tales como tocamientos, acercamientos no deseados y roces. Esta pregunta contenía, además, la opción abierta "Otros" a este respecto hemos encontrado una enorme riqueza de respuestas que pueden ser agrupadas del modo siguiente. En primer lugar, respuestas, sobre todo, de mujeres en el triple rol de estudiantes, profesoras y personal de administración y servicios. En el caso de las/os estudiantes, el perfil está entre los 19 y los 25 años y nos han relatado que han estado sometidas a comentarios homófobos y machistas ("Solía hacer comentarios machistas en clase totalmente fuera de lugar". Estudiante, mujer, 25 años) y también a gestos obscenos ("Me sacaba la lengua de manera obscena". Estudiante, mujer, 21 años).

Junto a lo anterior, las/os estudiante también nos cuentan situaciones de acoso continuado e intimidatorio ("Apareció en mi casa sin previo aviso ni permiso y me ofreció sexo frente a mis padres, después intento ligar conmigo aun habiéndole rechazado, y me trato como basura luego de los hechos que se prolongaron todo el curso". Estudiante, hombre, 24 años), el haber sufrido persecuciones con connotaciones sexuales por espacios de la UCA ("Me ha seguido por los pasillos y en las inmediaciones de la Facultad. Estudiante, mujer, 20 años) o a través de correo electrónico o a través del uso de las redes sociales ("El profesor hablaba a una compañera por redes sociales" (Estudiante, hombre, 24 años). En el caso de las profesoras, el perfil está entre los 40 y los 50 años y nos dicen que sus compañeros de trabajo en algunos casos desarrollan conductas paternalistas ("Lo que más he soportado son actitudes paternalistas". PDI, mujer, 50 años), en otro menospreciaban su trabajo o ridiculizaban su labor haciendo comentarios sexistas ("He sufrido menosprecios a mi trabajo en relación a mis compañeros hombres". PDI, mujer, 44 años) y en otros hacen propuestas sexuales (("Me hizo propuestas sexuales en situación de inferioridad". PDI, mujer, 54 años). En tercer lugar, en el caso de las P.D.I. se encuentra casos, en los que estas conductas sexuales son sufridas

virtualmente a través del envío de fotografías, videos pornográficos (“Me mando más de 1000 videos XX” (Personal de Administración, mujer, 50 años). Sin menoscabo de lo anterior, hay quienes exponen que (“En la Universidad de Cádiz, en general, no se discrimina a nadie por razón de sexo, raza, orientación sexual o espiritual” (Estudiante, hombre, 31 años) y otros que hacen afirmaciones en tono jocoso. El perfil de estos últimos es el de estudiantes, hombres y con una edad media de 27 años. A partir de lo anterior, sirva de modo visual la figura siguiente:

Figura 5. Conductas de naturaleza sexual que has soportado en la Universidad de Cádiz



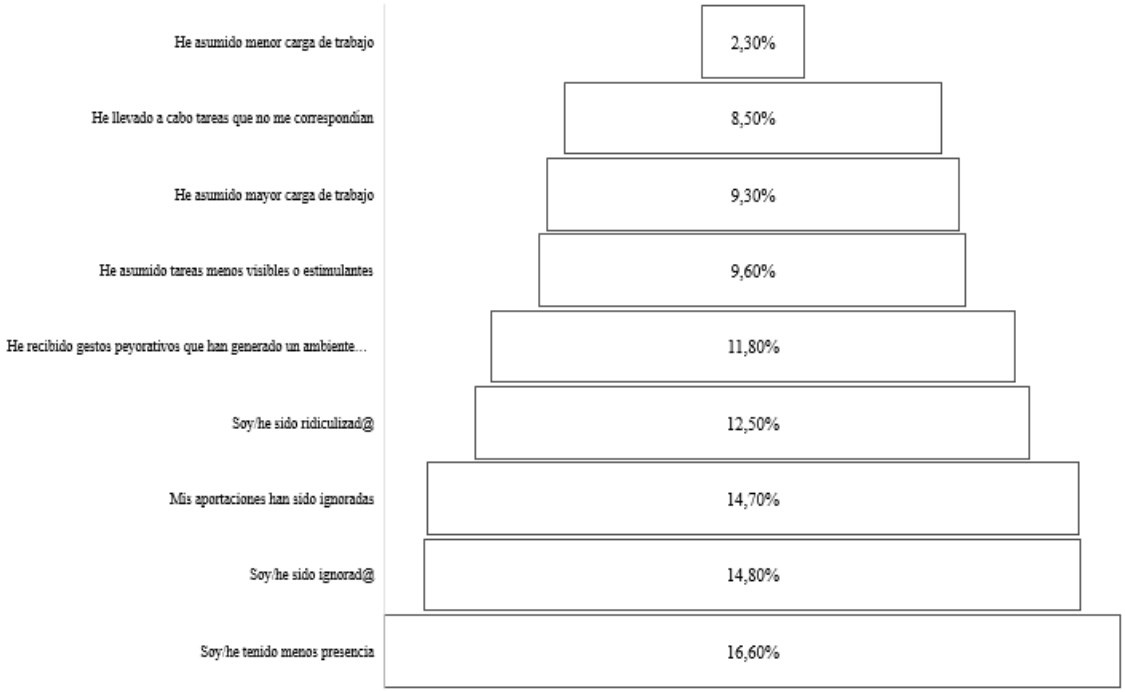
Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los microdatos obtenidos en la P.18 del cuestionario, opción abierta: “otras conductas de naturaleza sexual sufridas”.

En relación al acoso sexual, el estudio de Forbes y Adams-Curtis (2001) recoge que el 53% de las mujeres encuestadas afirmaban haber sufrido algún tipo de coerción sexual, el 22% el uso de la fuerza física en alguna actividad sexual y el 2,8% haber sido víctimas de una violación durante sus años en el Campus. Por su parte, el estudio de Finchilescu y Dugard (2018) concluyó que el 70,3% del profesorado, el 65,8% del personal administrativo y de servicios y el 68,9% del alumnado habían sido víctimas de acoso sexual a través de comentarios verbales, de atención sexual no deseada y de tocamientos. El estudio de Cantor et al. (2015) el 25,5% reconocieron haber sufrido una penetración forzada y el 7% un contacto sexual con violencia física. Por último, en el estudio de la Universidad Complutense de Madrid (2018) se recoge que las personas encuestadas habían soportado, por este orden, tocamientos no deseados, chantaje a cambio de beneficios laborales y académicos y asaltos y agresiones sexuales con fuerza física en la Universidad.

6) El acoso por razón de sexo y las conductas soportadas por las víctimas

Respecto a las conductas por razón del sexo que han soportado las víctimas en la Universidad de Cádiz, se han recogido las que pueden verse en la figura siguiente y organizadas según frecuencia.

Figura 6. Conductas de acoso por razón de sexo soportadas en la Universidad de Cádiz



Fuente: elaboración propia a partir del análisis de los microdatos obtenidos en la P.19 del cuestionario "Conductas de acoso por razón de sexo soportadas en la Universidad de Cádiz".

Como en el caso de la pregunta anterior, esta pregunta recogía en el cuestionario una opción abierta denominada "Otros". A este respecto el perfil mayoritario que relata experiencias percibidas o experimentadas es el de mujeres en su triple rol de estudiantes, P.D.I y P.A.S. A este respecto, hemos seleccionado las siguiente: ("He presenciado comentarios y acercamientos denigrantes hacia alumnas de mi curso". Estudiante, mujer, 22 años), "Me he sido ridiculizada por hacer exactamente lo mismo que un compañero hombre" (Estudiante, mujer, 22 años), "He soportado amenazas para que me callase" (Estudiante, mujer, 37 años) y "Se ha alzado la voz, se me ha gritado y se han hecho gestos agresivos, pero manteniendo distancia física" (PDI, mujer, 54 años). También encontramos conductas sexistas como el mansplaining que consiste en que se presupone que la mujer necesita más explicaciones que el hombre para llegar a un mismo conocimiento ("He tenido que soportar que un hombre realizara explicaciones acerca de la materia que estábamos dando como si no entendiera lo que el

profesor había explicado e incluso comenzó a traducir del inglés al español fragmentos del tema para que los entendiera cuando no tengo ningún problema con la comprensión de inglés" (Estudiante, mujer, 20 años).

En otro orden de cosas, encontramos un conjunto de conductas que se encuentran directamente relacionadas con el desarrollo de tareas (académicas, investigación o administración y servicios) que, aunque parecen tener una menor representación describen que por razón de sexo las mujeres asumen tareas menos visibles y estimulantes y tareas que no le correspondían: ("Me han usurpado producción investigadora". PDI, mujer, 58 años), ("No he podido participar en proyectos de investigación, ni en docencia en másteres, y he tenido que impartir más créditos que algunos compañeros hombres en las mismas condiciones". PDI, mujer, 38 años), ("Me han intimidado por e-mails, y por tener más iniciativa que mi compañero el cual me recriminó estar pisándole su terreno" (PDI, mujer, 41 años). Asimismo, encontramos que hay mujeres de estamentos diferentes que afirman haber sido objetivo de presuntas acusaciones falsas relacionadas con conductas de acoso sexual ("He sido acusada de manera infundada". PDI, mujer, 45 años) y ("Me han señalado de conductas que no he realizado" (P.D.I, mujer, 56 años).

En cuanto a los estudios que analizan el acoso por razón de sexo, el estudio de Cantor et al. (2015) expone que los comportamientos más frecuentes son: recibir comentarios inapropiados sobre el cuerpo, la apariencia o el comportamiento sexual y recibir comentarios sexuales, insultos o bromas ofensivas. El trabajo de Caballero (2006) en España reconoce que entre las mujeres que habían sufrido acoso por razón de sexo, un 30% había escuchado rumores sobre su vida sexual, un 29% sintió miedo o incomodidad por comentarios recibidos, correos electrónicos, notas o llamadas telefónicas, un 21% había recibido besos o caricias sin consentimiento y un 20% había sufrido presiones para mantener relaciones sexuales. Por último, el estudio de la Complutense (2018) recoge lo más frecuente, por este orden ha sido, ser objeto de chistes, bromas y piropos ofensivos de naturaleza sexual; gestos y miradas lascivas y sentir que otra persona invadía su espacio físico.

4. CONCLUSIONES

El acoso sexual y por razón de género tiene sus raíces en las sociedades patriarcales, jerárquicas y asimétricas, que imponen normas socioculturales y roles de género que legitiman la subordinación de las mujeres. Así, el acoso es posible a partir de las condiciones de ventaja

de los hombres y el sometimiento de las mujeres a través de la utilización de sus cuerpos y de su sexualidad, en lo privado y también en lo público.

El acoso en el ámbito académico es definido como aquellas conductas físicas o verbales de naturaleza estrictamente sexual, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas y no aceptadas para quien las recibe.

Por lo que respecta al acoso percibido, los resultados del estudio de la Universidad de Cádiz ponen de manifiesto que el 14,2% considera que el acoso sexual es un problema frente al 85,8% que estima que no lo es. Por su parte, el 22,2% considera que el acoso sexista es un problema frente al 77,8% que no lo considera un problema. No obstante, lo anterior, la correlación de variables sexo, edad, estamento y vinculación con la Universidad de Cádiz, así como el análisis cualitativo de las preguntas abiertas nos permite deducir que la percepción del acoso estimado puede estar girando en torno al 42% en el caso de la Universidad de Cádiz.

En relación al acoso percibido también, los resultados del estudio en la Universidad de Cádiz concluyen que el sexo de la persona encuestada, los estereotipos de género y el contexto son factores determinantes en el grado de percepción de las situaciones de acoso. Así, en relación al sexo, encontramos significativamente más mujeres que piensan que el acoso sexual es un problema en la Universidad de Cádiz, en comparación con los hombres.

Respecto al acoso percibido, además, concluimos que las personas con mayores niveles de estudio tienen más capacidad para acusar la mirada frente a los estereotipos de género y detectar situaciones de acoso que no son percibidas por personas con niveles educativos inferiores. Por último, descubrimos que las personas encuestadas perciben menos situaciones de acoso en el Campus de Algeciras que en los Campus de Cádiz, Puerto Real y Jerez y resultamos que lo anterior puede ser debido a que dicho Campus es más pequeño y más proclive a establecer relaciones de confianza entre los miembros.

En cuanto al acoso real o experimentado, el estudio de la Universidad de Cádiz revela que el sexo, la edad, el estamento y el Campus son factores de riesgo mientras que la vinculación, permanente o no permanente, no se considera un factor de riesgo para sufrir acoso sexual o sexista. En relación con lo anterior también hemos encontrado que existen

correlaciones entre el riesgo de sufrir acoso real y las variables sexo, edad y estamento, Campus y situaciones de especial vulnerabilidad, en concreto, respecto a personas que pertenecen al colectivo LGTBIQ.

La tipología del acoso en la Universidad de Cádiz distingue entre acoso sexual y acoso por razón de sexo. El acoso sexual es un concepto fuertemente marcado por su manifestación sexual, mientras que el acoso por razón de sexo incluye las discriminaciones que reciben las mujeres o las minorías sexuales que no conforman la norma de género, sin que tengan que mediar comportamientos sexuales, que se dirigen a una persona para ridiculizar sus capacidades, competencias o habilidades, despreciar su trabajo o degradarla utilizando chistes sexistas u homófobos.

Para abordar la tipología de acoso que hemos encontrado en la Universidad de Cádiz hemos optado por analizar las interrelaciones que se producen entre los ítems siguientes: 1) los espacios donde se producen las situaciones de acoso, 2) el sexo de agresores/as y víctimas, 3) el estamento de las personas acosadoras y la relación jerárquica con la persona acosadora, 4) las conductas de naturaleza sexual sufridas y 5) las conductas ocurridas por razón del sexo de la víctima.

En cuanto al espacio en el que se produce el acoso y el sexo de la víctima, en primer lugar, los espacios analizados encuentran las frecuencias siguientes: despachos (80%), pasillos (5%), aulas (5%), espacios comunes (6%) y a través de internet (4%). En cuanto al sexo, hemos encontrado que el 86% de los casos el acosador es hombre mientras que las mujeres son acosadoras en el 10,5% y las personas con identidad sexual diversa son acosadoras en el 3,5% de las situaciones.

Respecto al estamento y la relación jerárquica con la persona acosadora, en el estudio de la Universidad de Cádiz hemos detectado que las víctimas, que podían ser alumnado, P.D.I, P.A.S y Personal de otros servicios (copistería, limpieza), se han sentido acosadas por los estamentos y con las frecuencias siguientes: profesorado (43%), alumnado de mi curso (28%), alumnado de cursos superiores (18%) y personal de administración y servicios (11%). Cuando le preguntamos a las víctimas por la relación con la persona acosadora, nos responden lo siguiente: Era/es de superior rango al mío (45%), Era/es de mi igual rango (26%), No existía/existe relación jerárquica (25%), Era/es de rango inferior al mío (4%).

En lo que se refiere a las conductas de naturaleza sexual que las víctimas han sufrido en la Universidad de Cádiz se distinguen: 1) Actos de violencia verbal (50%) tales como comentarios al aspecto físico, comentarios a la vida privada, supuestos cumplidos o piropos que generan malestar, 2) Gestos de naturaleza sexual (42%) tales como miradas, silbidos y 3) Actos de violencia física (8%) tales como tocamientos, acercamientos no deseados y roces.

La pregunta sobre las conductas de naturaleza sexual contenía, además, la opción abierta "Otros", a este respecto hemos encontrado una enorme riqueza de respuestas que pueden ser agrupadas del modo siguiente. En primer lugar, respuestas, sobre todo, de mujeres en el triple rol de estudiantes, profesoras y personal de administración y servicios. En el caso de las/os estudiantes, el perfil está entre los 19 y los 25 años y nos han relatado que han estado sometidas a comentarios homófobos y machistas y también a gestos obscenos. En el caso de las profesoras, el perfil está entre los 40 y los 50 años y nos dicen que sus compañeros de trabajo en algunos casos desarrollan conductas paternalistas, en otro menospreciaban su trabajo o ridiculizaban su labor haciendo comentarios sexistas y en otros hacen propuestas sexuales. En tercer lugar, en el caso de las P.D.I. se encuentra casos, en los que estas conductas sexuales son sufridas virtualmente a través del envío de fotografías, videos pornográficos. Sin menoscabo de lo anterior, hay quienes exponen que no perciben situaciones de acoso y otros que hacen afirmaciones en tono jocoso. El perfil de estos últimos es el de estudiantes, hombres y con una edad media de 27 años.

En relación a las conductas de acoso por razón del sexo al que las víctimas están o han estado sometidas en la Universidad de Cádiz se encuentran las frecuencias siguientes: He asumido menor carga de trabajo (2,30%), He llevado a cabo tareas que no me correspondían (8,5%), He asumido mayor carga de trabajo (9,30%), He asumido tareas menos visibles o estimulantes (9,60%), He recibido gestos peyorativos que han generado un ambiente intimidatorio (11,80%), Soy/he sido ridiculizad@ (12,50%), Mis aportaciones han sido ignoradas (14,70%), Soy/he sido ignorad@ (14,80%), Soy/he tenido menos presencia (16,60%).

La pregunta sobre conductas de acoso por razón del sexo también recogía una opción abierta denominada "Otros". A este respecto, el perfil mayoritario que relata experiencias percibidas o experimentadas es el de mujeres en su triple rol de estudiantes, P.D.I y P.A.S., entre 22 y 54 años. Asimismo, encontramos un conjunto de conductas que se encuentran

directamente relacionadas con el desarrollo de tareas (académicas, investigación o administración y servicios) que, aunque parecen tener una menor representación describen que por razón de sexo las mujeres asumen tareas menos visibles y estimulantes y tareas que no les corresponden.

BIBLIOGRAFÍA

BERICAT, E.: La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social. Barcelona, Ariel, 1998.

BERNAL TORRES, C.A.: Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales. México, Pearson Educación, 2010.

BOSCH, E. y FERRER, V: <<Nuevo modelo explicativo para la violencia contra las mujeres en la pareja: el modelo piramidal y el proceso de filtraje>>. Asparkia, nº 24, 2013. 54-67.

BOSCH, E., FERRER, V. A., NAVARRO, C., FERREIRO, V., RAMIS, M. C., ESCARRER, C. y BLAHOPOULOl, I.: El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención. Madrid: Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, 2012.

BOURDIEU, P.: Méditations. Pascaliennes Paris, Gallimard, 1997.

BUSOT, J. A. (1991). El método naturalista y la investigación Educacional. Ediluz, Universidad del Zulia, Maracaibo, 1991.

CABALLERO, M. C.: <<El acoso laboral en el medio laboral y académico>>, en VIGOYA M.V. (Edit.), Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia. Bogotá, Centro Latinoamericano de Sexualidad y Derechos Humanos-CLAM y Centro de Estudios Sociales-CES, 2006.

CANTOR, D., FISHER, B., CHIBNALL, S., TOWNSEND, R., LEE, H., BRUCE, C. y THOMAS, G.: Report on the AAU campus climate survey on sexual assault and sexual misconduct. Washington, DC, Association of American Universities, 2015.

CAYSSIALS, A. N.:<<¿Subjetividad en un cuestionario? Subjetividad y Procesos Cognitivos>>, nº 8, 2006, 80-87.

EXPÓSITO, F., HERRERA, A., VALOR-SEGURA, I., HERRERA, M. C. y LOZANO,

L. M.: <<Spanish adaptation of the Illinois sexual harassment myth acceptance>>. The Spanish Journal of Psychology, nº 17, 2014, 1-13.

FORBES, G. B. y ADAMS-CURTIS, L. E.: <<Experiences with sexual coercion in college males and females: Role of family conflict, sexist attitudes, acceptance of rape myths, self-esteem, and the Big-Five personality factors>>. Journal of Interpersonal Violence, 16(9), 2001, 865-889.

FERNÁNDEZ, M. (2019). <<Una radiografía del acoso sexual en España>>. En BLANCO MARTÍN, A., CHUECA SÁNCHEZ, J.M., LÓPEZ RUIZ, J.A., MORA ROSADO, S. (Coord). Informe España 2019, pp. 4-58.

FINCHILESCU, G. y DUGARD, J.: <<Experiences of gender-based violence at a South African university: prevalence and effect on rape myth acceptance>>. Journal of interpersonal violence, nº 1, 2018, 1-24.

GLICK, P. y FISKE, S. T.: <<The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism>>. Journal of Personality and Social Psychology, 70(3), 1996, 491 512.

GLICK, P. y FISKE, S. T.: <<The Ambivalence toward Men Inventory: Differentiating hostile and benevolent beliefs about men>>. Psychology of Women Quarterly, nº 23, 1999, 519-536.

GLICK, P. y FISKE, S. T.: <<An Ambivalent Aliance. Hostile and benevolent sexism as complementary justification for gender inequality". American Psychology, nº 56, 2001, 109-118.

HERRERA, A., PINA, A., HERRERA, M. C., y EXPÓSITO, F.: <<¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual>>. Anuario de Psicología Jurídica, 24(1), 2014, 1-7.

HERVÍAS PAREJO, V.: *El futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas. Un enfoque desde la política comparada*. Cádiz, Editorial Quorum Libros SL, 2019.

IBÁÑEZ, J.: <<Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas>>. En GARCÍA FERRANDO, M, IBÁÑEZ, J y ALVIRA, F (Edit.). El

análisis de la realidad social. Madrid, Alianza, 1994a.

IBÁÑEZ, J.: El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden. Madrid, Siglo XXI, 1994b.

IBÁÑEZ, J.: <<Perspectivas de la investigación social: el diseño en las tres perspectivas>>. En: El análisis de la realidad social, editado por En GARCÍA FERRANDO, M, IBÁÑEZ, J y ALVIRA, F. (Edit). Alvira, Madrid, Alianza, 1989, 49-83.

KELLEY, M. L. y PARSONS, B.: Sexual harassment in the 1990s: <<A university-wide survey of female faculty, administrators, staff, and students>>. The Journal of Higher Education, nº 71(5), 2000, 548-568.

KONIK, J. y CORTINA, L. M.: <<Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality>>. Social Justice Research, nº 21(3), 2008, 313-337.

LAMEIRAS, M., CARRERA, M. V. y RODRÍGUEZ, Y.: Sexualidad y salud: el estudio de la sexualidad humana desde una perspectiva de género. Vigo: Sevicio de publicaciones de Universidade de Vigo, 2013.

LAMEIRAS, M., RODRÍGUEZ, Y. y CARRERA, M. V.: Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade Vigo. Vigo: Sevicio de publicaciones de Universidade de Vigo, 2018.

LAMO DE ESPINOSA, E. GONZÁLEZ GARCÍA, J.M. y TORRES ALBERO, C.: La Sociología del conocimiento y de la ciencia. Madrid: Alianza Editorial, 1994.

LÓPEZ-ROLDÁN, P.; FACHELLI, S.: Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona, 2015.

MARLOWE, D. y CROWNE, D. P.: A new escale of social desirability independent ofpsychopathology. Journal of Consulting Psychology, nº 24, 1960, 349-354.

MARTÍN, M., y PUJOL, A.: <<El acoso sexual en el deporte: el caso de las estudiantes-deportistas del grado de Ciencias de la Actividad Física y el Deporte de Cataluña>>. Educación Física y Deportes, nº 115(1), 2014, 72-81.

NATIONAL ACADEMIES OF SCIENCES, ENGINEERING, AND MEDICIONE (NAS): Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine. Washington, DC, The National Academies Press, 2018.

PÉREZ GUARDO, R.: El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control. Tesis doctoral. Valladolid: Universidad de Valladolid, 2013.

RABELO, V. C. y CORTINA, L. M. (2014): "Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBQ work lives". Law and human behavior, 38(4), pp. 378.

REILLY, M. E., LOTT, B. y GALLOGLY, S. M.: <<Sexual harassment of university students>>. Sex Roles, Nº 15(7), 1986, 333-358.

RODRÍGUEZ CASTRO, Y., LAMEIRAS-FERNÁNDEZ, M., CARRERA-FERNÁNDEZ, V.M., VALLEJO-MEDINA., P. <<La fiabilidad y validez de la escala de mitos hacia el amor: las creencias de los y las adolescentes>>, Revista de Psicología Social, nº 28(2), 2013, 157-168.

ROSENTHAL, M. N., SMIDT, A. M. y FREYD, J. J.: <<Still Second Class: Sexual Harassment of Graduate Students>>. Psychology of Women Quarterly, 40(3), 2016, 364 -377.

STRAUS, M. A.: <<Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide". Violence against women, 10(7), 2004, 790-811.

UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO: Estudio sobre el acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual y acoso por identidad y expresión de género en la Universidad complutense de Madrid. Madrid, Unidad de Igualdad de Género de la Universidad Complutense de Madrid, 2018.

VALLS, R., AGUILAR, R. C., OLEA, A., José, M., COLÁS, B. M. P., FISAS, O. M. y TORREGO E. L.: Violencia de género en las universidades españolas, Madrid, Instituto de la Mujer, 2008.

CAPÍTULO V.- ACTITUDES Y REACCIONES ANTE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CADIZ

Mª ÁNGELES MINGUELA RECOVER

Área Trabajo Social y Servicios Sociales,

Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

VANESA HERVÍAS PAREJO

Área Trabajo Social y Servicios Sociales,

Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

1.- INTRODUCCIÓN

La universidad proyecta una imagen a la sociedad como lugar de máxima especialización, mayor nivel educativo y formación intelectual y libre violencias. Sin embargo, (Igareda y Bodelon, 2013) reafirman que el nivel de educativo no se relaciona con las situaciones de violencia, y, en particular, con el acoso sexual. A pesar de que en el imaginario colectivo no sea así, es decir, no se concibe que un hombre con estudios universitarios y una alta formación intelectual pueda ser un agresor. Tampoco se comprende que una mujer con estudios universitarios y un alta formación intelectual pueda sufrir una situación de acoso sexual y si la tiene que soportar se presupone que tiene las competencias y los recursos suficientes para afrontar y solucionar el problema (Igareda y Bodelon, 2013). Cuando el acoso sexual y sexista es una de la violaciones contra los derechos de la mujer, más frecuentes, al tratarse de un ataque directo contra su vida, su dignidad y su calidad de vida (Barreto, 2017). De hecho, la ONU en 2006 publicó un estudio en el que entre 40% y el 50% de las mujeres afirman haber sufrido acoso sexual o comportamientos sexuales no deseado en su lugar trabajo (Navarro-Guzmán et al., 2016, p. 17).

El acoso sexual es un tipo de violencia denominada como “problema oculto” en el ámbito académico no porque no exista sino porque no se denuncia. No se trata de desconocimiento sino por miedo a las represalias, miedo a no recibir respuesta satisfactoria o no tener respuestas institucionales al respecto y la impunidad puede ser los factores que influyen en el manteniendo de esta realidad (Cuenca Piqueras, 2013).

Si en 2017, Alyssa Milano[46] denuncia el acoso sexual en sus redes sociales a través del hashtag #MeToo, que tal fue su difusión y que en cuestión de minutos se colocó dentro del top10 de las tendencias mundiales de Twitter. De esta manera, la realidades del acoso sexual adquiere una visibilidad y una repercusión hasta entonces impensable. Siguiendo el impacto de *#Metoo* encontramos el reciente movimiento *#MeTooAcademico* centrado tanto en la denuncia como en los canales de comunicación a disposición de las víctimas para expresar la situaciones de acoso que se viven en las universidades.

La universidad, tradicionalmente, no ha sido un espacio libre de situaciones de acoso sexual y menos ahora con las tecnologías de la información y comunicación que han provocado una diversificación e intensificado las formas de estas prácticas, siendo de nuevo las mayores afectadas las mujeres (Serra Teruel, 2017). La autora Valera Guinot (2019) resume de manera motivada las situaciones de acoso que viven las mujeres en el entorno universitario y cómo la normalización generalizada de estas prácticas, por parte de estudiantes, docentes y personal de administración y servicios, son un obstáculo que impiden avanzar en la visibilidad real al problema del acos sexual y por razón de sexo que se vive con más frecuencia de la que parece en la universidad.

> Este tipo de situaciones se presenta en los diferentes sectores que conforman la universidad (académico, estudiantil y administrativo) y, en ocasiones, se agravan por el hecho de que existen relaciones de poder entre las personas involucradas —estudiante-profesor(a) o subordinado(a)-jefe—, en donde los actos intimidatorios "representan el ejercicio del poder y de la dominación mediante el abuso de la jerarquía" (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015: 67). La normalización de este tipo de prácticas, que pueden verse como socialmente aceptadas, hacen más difícil su atención, de tal manera que se corre el riesgo de seguir reproduciéndolas, sin que desde las instancias de toma de decisiones se pueda comprender el impacto que ello puede generar en el orden social dentro y fuera de las universidades (Varela Guinot, 2019, p. 51)

En España, los estudios más recientes sobre la situación del acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito universitario han sido realizados por la Universidad de Vigo y la Universidad Complutense de Madrid ambos publicados en el año 2018. Los resultados del estudio diagnóstico realizado por la Universidad de Vigo muestran que son las mujeres independientemente del estamento en el que se encuentre (estudiantes, docentes y personal de administración y servicios) tienen un mayor riesgo percibido de sufrir situaciones de acoso sexual respecto a los hombres; resultados similares en las situaciones de acoso por razón de

[46] La campaña se inicia en 2006 con la activista estadounidense por lo derechos civiles Tarana Burke.

sexo. Las actitudes hacia el acoso sexual son negativas y se evidencia la vulnerabilidad del colectivo LGTBI-Q ante el acoso sexual y por razón de sexo. Los resultados obtenidos por la Universidad Complutense de Madrid diferencia entre el acoso sexual declarado, es decir, las personas que reconocen ser víctimas en el que las mujeres alcanzan el 8%, los hombres el 2,8%y otras identidades de género el 15%. En el caso de las acoso sexual técnicos contempla el acoso sexual por razón de sexo, gestos, miradas lascivas, tocamientos no deseados o chantajes a cambio de beneficios laborales o académicos (Rodríguez Castro et al., 2019, p. 34).

Finalmente, la estructura del presente capítulo es la siguiente, tras esta breve introducción, abordaremos las cuestiones metodológicas para el análisis de las actitudes y reacciones ante el acos en la Universidad de Cádiz, presentaremos los principales resultados en los que se observa como tanto el acoso sexual y como el acoso por razón de sexo tiene una mayor incidencia en las mujeres, describiremos la principales estrategias de las victimas y las reacciones cuando se habla sobre una situación de acoso y pondremos en valor las principales medidas de prevención propuestas por la comunidad universitaria que ha participado. El capítulo cierra con unas conclusiones de resumen que tratan de evidenciar como un (in)visible esta cargado de estrategias contra los acosadores, de denuncias con un grado de insatisfacción que supera el 80%, que las mujeres son extremadamente vulnerables a las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo respecto a los hombres y que la comunidad universitaria es un valor como puente entre los órganos institucionales de trabajan contra el acoso y las víctimas.

2.- METODOLOGÍA

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, es el objetivo general 1 (OG1) de proyecto de investigación. Nuestro trabajo trata de responder a sus objetivos específicos tratando de estudiar las actitudes y las reacciones de la víctimas y de la comunidad universitaria ante las situaciones de acoso sexual y sexual que se producen en dentro de la Universidad de Cádiz.

El presente capítulo se ha construido a partir del cuestionario[47] construido *ad hoc* para el proyecto de investigación "La articulación de las medidas preventivas de acoso sexual y sexista

[47] Véase el capítulo *Justificación de la metodología cuantitativa y dimensión y tipología del acoso en la Universidad de Cádiz*.

en la Universidad a partir del contexto de aplicación" en el año 2020 y dirigido a al Personal de administración y Servicios, Alumnado y Personal Docente e Investigador.

La diversidad en la que se presentan las situaciones de acoso sexual y sexista ha permitido realizar un análisis que combinan la perspectiva cuantitativa y cualitativa con el objetivo de darle una mayor profundidad al análisis para responder al objetivo planteado en este trabajo. A continuación, se enuncian las preguntas sobre las que se han trabajado:

- Pregunta 14. Marca por quién te has sentido más acosad@ en la UCA (caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
    - Mujer
    - Hombre
- Pregunta 15. Marca por quién te has sentido más acosad@ en la UCA (Señala todas las opciones que aplican. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
    - Alumn@s de mi curso
    - Alumn@s de cursos superiores
    - Profesores
    - Personal de Administración y Servicios
- Pregunta 16. ¿Cuál era/es tu relación con la persona acosadora? (señala todas las opciones que aplican. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor)
    - Era/es de superior rango al mío
    - Era/es de mi igual rango
    - Era/es de rango inferior al mío
    - No existía/existe relación jerárquica
- **Pregunta 17.** Selecciona las conductas de naturaleza sexual que has soportado en la Universidad de Cádiz (señala todas las opciones que apliquen. Caso de ninguna respuesta deje en blanco, por favor):
    - Actos de violencia física (tocamientos, acercamientos no deseados, roces…)
    - Actos de violencia verbal (comentarios al aspecto físico, comentarios a la vida privada, supuestos cumplidos o piropos que generan malestar…)
    - Gestos de naturaleza sexual: miradas, silbidos
    - Otros:

- **Pregunta 18.** Selecciona las conductas por razón de tu sexo que has soportado en la Universidad de Cádiz. Debido a mi sexo (Señala todas las opciones que aplican. Caso de ninguna respuesta deja en blanco, por favor):
    - Soy/he sido ignorad@
    - Soy/he sido ridiculizad@
    - Soy/he tenido menos presencia
    - He recibido gestos peyorativos que han generado un ambiente intimidatorio
    - He asumido tareas menos visibles o estimulantes
    - He asumido mayor carga de trabajo
    - He asumido menor carga de trabajo
    - He llevado a cabo tareas que no me correspondían
    - Mis aportaciones han sido ignoradas
    - Otros:
- **Pregunta 19.** ¿Cuál es tu estrategia de respuesta hacia l@s acosadores? (Selecciona todas las opciones que aplican)
    - Expresiones no verbales de descontento
    - Confrontación verbal
    - Ignorar al agresor/a
    - Acusación o denuncia pública
    - Confrontación física
    - Otro:
- **Pregunta 20.** Si has soportado acoso y lo denunciaste ¿Estás satisfecho/a con el resultado? (caso de no haber sufrido acoso dejar en blanco, por favor)
    - Sí
    - No
- **Pregunta 22.** ¿Has puesto en marcha alguna de las estrategias siguientes para evitar el acoso? (caso de no haber sufrido acoso dejar en blanco, por favor) Cambiar forma de vestir
    - Dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA
    - Cambiar las rutas para evitar encuentros
    - Otros:

- **Pregunta 23.** ¿Qué reacciones recibes por lo general cuando hablas de tus experiencias de acoso sexual?
- **Pregunta 24**. Si has sufrido acoso y no denunciaste ¿Cuál fue el motivo de no denunciar? (abstenerse de responder caso de no haber soportado acoso)
- **Pregunta 25.** En tu opinión, ¿Qué medidas preventivas de acoso sexual y sexista habrían de ponerse en marcha en la Universidad de Cádiz?

El análisis estadístico de las preguntas cuantitativas ha sido de carácter descriptivo con el paquete estadístico IBM Statistics Spss©. En análisis cualitativo se ha centrado en las categorías de respuestas otros de las preguntas [17,18,19 y 22] y de las preguntas abiertas [23,24,25] se trabajó sobre el discurso generado, teniendo en cuenta la importancia de la situación y las inconsistencias que surgen de una mera interpretación de los resultados del análisis estadístico. El software Nvivo11©se utilizó como complemento al análisis de discurso de acuerdo con los objetivos de la investigación y la naturaleza del objeto de estudio (Martín Criado, 2014).

3.- RESULTADOS

Tratar de aproximarnos a la actitudes y reacciones de las víctimas de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz, se han de explorar las respuestas a tres preguntas que nos permiten acercarnos al perfil de la persona acosadora. El 85,9% de total de respuestas afirman haberse sentido más acosadas/os por hombres, frente a un 10,6% que se han sentido acosadas/os por mujeres. En esta línea, el 55,1% de los casos afirman haberse sentido más acosada/o por profesores, seguido en un 35,7% de los casos por alumnos/as del mismo curso y en un 22,8% por alumnos/as de cursos superiores. Los casos que señalan al personal de administración y servicios son el 13,8%. Ahondando en el perfil de las personas acosadoras, el acoso sexual se produce, en la mayoría de los casos, cuando las relaciones implican diferencias jerárquicas y de poder (Fuentes Vásquez, 2019). En la Universidad de Cádiz en el 53,6% del total de los casos, la persona acosadora tiene un rango superior y en un 4,6% del total de los casos su rango era inferior. Ahora bien, el porcentaje de los casos en los que afirman haber soportado una situación de acoso contestaron que la persona acosadora tenía un rango igual o no existía/existe relación jerárquica, en ambas relaciones, el porcentaje total de los casos es del 31%.

El acoso de naturaleza sexual se ejerce a través de diversas conductas y actos simultáneos de violencia física, verbal y visuales o gestos, por lo general directos y explícitos por parte de la persona acosadora, por supuesto, sin contar con el consentimiento de la persona que sufre el acoso (Fuentes Vásquez, 2019, p. 143).

Las conductas de violencia verbal representan al 71,7% del total respuestas dada a la pregunta 17, en la que encontramos afirmaciones mayoritariamente realizadas por las

encuestadas como: “amenazas para que me callase” (Estudiante, mujer, 37 años), “Se ha alzado la voz, se me ha gritado y se han hecho gestos agresivos, pero manteniendo distancia física” (PDI, mujer, 54 años) o “ Me han intimidado por e-mails, y por tener más iniciativa que mi compañero el cual me recriminó estar pisándole su terreno” (PDI, mujer,41 años).

La violencia ejercida a través del lenguaje no verbal (silbidos o miradas) representan al 59,7% de total de las conductas de naturaleza sexual sufrida en el entorno de la UCA, en este caso, encontramos afirmaciones como “Sacar la lengua de manera obscena” (Estudiante, mujer, 21 años). En cambio, de cada nueve participantes de la encuesta afirma haber sido víctimas de violencia física de naturaleza sexual caracterizadas por tocamientos, acercamientos no deseados o roces como “propuestas sexuales en situación de inferioridad” (PDI, mujer, 54 años).

Las manifestaciones diversas de las conductas sexuales han permitido que algunas personas hayan podido describir sus experiencias a través de la categoría de respuesta otros, entre las que nos encontramos: “Aparecer en mi casa sin previo aviso ni permiso (nunca supe de dónde sacó la dirección), ofrecerme sexo frente a mis padres, ligar conmigo aun habiéndole rechazado, tratarme como basura luego de los hechos que se prolongaron todo el curso. Es una persona que tengo bloqueada ya” (Estudiante, hombre, 24 años). Además, se encuentra casos, en los que estas conductas sexuales son sufridas virtualmente a través del envío de fotografías, videos pornográficos “Mandarme más de 1000 videos XX” (Personal de Administración, mujer, 50 años), correos electrónicos y el uso de las redes sociales “hablar un profesor a una compañera por redes sociales” (Estudiante, hombre,24 años). De manera complementaria, la categoría de respuesta otros nos han permitido conocer estas situaciones no solo a través de las palabras de la victimas sino también de los espectadores “He presenciado comentarios y acercamientos denigrantes hacia alumnas de mi curso” (Estudiante, mujer, 22 años)

Ahora bien, mientras que el acoso sexual tiene un claro marcado carácter sexual (acercamiento, tocamientos, silbidos, miradas…), el acoso por razón de sexo engloba al conjunto de discriminaciones, que sin que haya un comportamiento sexual, soportan tanto las mujeres como las minorías sexuales, que no conforman la norma de género(Martínez Román et al., 2017, p. 262). Las tres conductas que por razón de sexo tiene un mayor porcentaje de casos son en la Universidad de Cádiz son : sentir tener una menor presencia es señalada en el 45,4% de los casos, “No participar en proyectos de investigación; Docencia en másteres: más créditos al hombre” (PDI, mujer, 38 años), seguida de sentirse ignorada/o (40,6%) y, en tercer lugar, sentir que sus aportaciones han sido ignoradas

(40,3%) como “Menosprecio de mi trabajo en relación a mis compañeros hombres” (PDI,mujer,44 años) o como “Comentarios homófobos, asociando condición sexual a roles de género” (Estudiante, mujer, 24años). En el 34,3% de los casos encontramos conductas dirigidas orientada a ridiculizar a la persona acosada: “Me he sido ridiculizada por hacer exactamente lo mismo que un compañero HOMBRE” (Estudiante, mujer, 22 años) o “No voy a ser más o menos por mi sexo” (Estudiante, hombre, 18 años). Los gestos peyorativos que han generado un ambiente intimidatorio (32,2%) también son frecuentes.

Figura 1
Nube de palabras las principales de las conductas por razón de tu sexo que has soportado en la Universidad de Cádiz, el tamaño representa su importancia.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos cuestionario

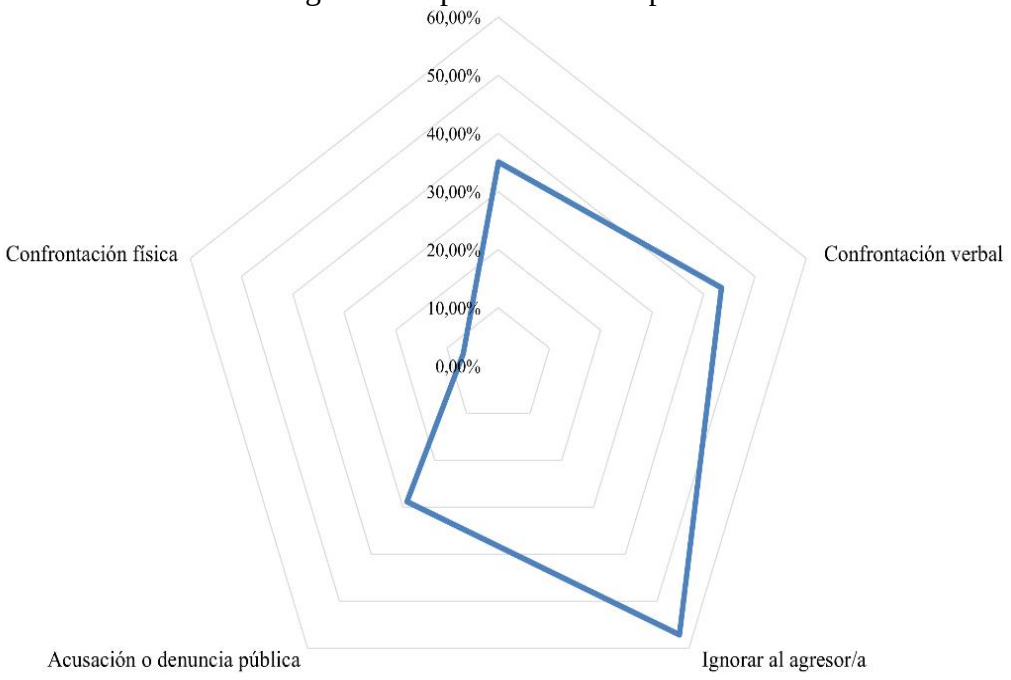
Se han reconocido como conductas discriminatorias por razón de sexo las relacionadas con el desarrollo de tareas (académicas, investigación o administración y servicios). El 26,3% de las respuestas obtenidas a la pregunta expresan que han asumido tareas menos visibles o estimulantes o han llevado a cabo tareas que no me correspondían en el 23,3% de los casos. También se han reconocido como conductas sexistas las diferencias en las cargas de trabajo (25,4%), situaciones que han reconocidas por las mujeres que pertenecen al estamento de personal docente e investigador, sea fijo o temporal, siendo estas algunas de las afirmaciones: “usurpación de producción investigadora” (PDI, mujer,58 años). Y, por otra parte, encontramos como hay mujeres de estamentos

diferentes que afirman que haber sido objetivo de presuntas acusaciones falsas relacionadas con conductas de acoso sexual: “acusada de manera infundada” (PDI, mujer, 45 años) y “Me han señalado de conductas no realizadas” (Personal de administración, mujer, 56 años).

3.1. Las estrategias de las víctimas hacia la persona acosadora

Una cuestión importante para aproximarnos a la realidad de las víctimas de acoso son sus respuestas hacia las personas acosadoras, el 57,1% del total de los casos ignoran al agresor/a y el 43,5% de los casos optan por la confrontación verbal como una acción correctiva que permite ver a la persona acosadora lo que ocurre en ella, aclarar o identificar patrones conductuales inadecuados para procurar el cambio (Vargas Cordero, 2003, p. 83). Algunas de las personas describen el uso de la confrontación verbal a partir de las siguientes afirmaciones: “Hacerme ver partícipe en ciertas cosas y hacerme oír” (PDI, mujer, 27 años), “Queja verbal, sin confrontación” (PDI, hombre, 67 años) o “comentario para invitarle a reflexión” (Estudiante, mujer, 41 años). Así mismo encontramos afirmaciones directas que tiene como objetivo poner a la persona acosadora frente a su realidad para que reaccione: “Hacerle ver mi malestar en primer momento y si continua denunciar” (Personal de Administración, mujer, 59 años) o “Lo paro a la salida de la facultad y le dejo las cosas claras. Y si puedo lo dejo en ridículo, que pase vergüenza a ver si se le quitan las ganas de acosar” (Estudiante, mujer, 26 años) y “Me acerco a preguntarle qué le parece lo que hace y si tiene hijas” (Estudiante, mujer, 21 años). Ahora bien, solo el 4,0% del total de los casos considera como respuesta la confrontación física hacia la persona acosadora: “Dependiendo de las circunstancias (denuncia pública, confrontación verbal y/o física si no queda más remedio con el único objetivo de salvaguardar a la víctima)” (Estudiante, hombre, 31 años). Sin embargo, las mujeres que han descrito sus respuestas hacia la persona acosadora, en la en la categoría de respuesta otros, no contemplan la confrontación física ni en última opción.

Figura 3
Distribución de las estrategias de respuesta hacia las personas acosadoras



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del cuestionario

Otra cuestión importante son las estrategias puestas en marcha para evitar situaciones de acoso, la pregunta obtuvo el 5,5% del total de respuestas, pero lo realmente importante de esta pregunta es que a pesar de estar de ir dirigida a las personas que se reconocían como acosadas el entorno de la Universidad de Cádiz, fue también contestada por personas que habían manifestado no haber sido víctimas de acoso. Las principales estrategias que encontramos son: el 69,9% de las personas que han contestado su estrategia principal es la de cambiar las rutas para evitar encuentros, seguida en un 36,2% de las respuestas que afirman haber dejado de ir algún espacio dentro de la UCA y, por último, un 23,3% de los casos ha cambiado su forma de vestir para evitar soportar una situación de acoso sexual o sexista. Ahora bien, Las mujeres si han compartido estrategias que han tenido que poner en marcha para no soportar situaciones de acoso sexual y sexista en el entorno de la UCA como las siguientes: “Comentarlo con mi responsable de departamento” (Personal de administración, mujer, 47 años) o “No fui a la revisión del examen de este profesor y evité contacto con él” (Estudiante, mujer, 45 años), o “ Sincerarme con esa persona y decirle cómo me sentía” (PDI, mujer,44 años), “ participar menos en clase” (Estudiante, mujer, 21 años), “ Sincerarme con esa persona y decirle cómo me sentía” (PDI, mujer, 44 años).

La pregunta nos permite ver estrategias de afrontamiento como “no tengo que cambiar mis hábitos ya que el problema no está en mi” (Estudiante, mujer, 21 años), “He seguido siendo la que era” (PDI, mujer,54 años), “No he cambiado mi comportamiento” (Personal de administración, hombre, 35 años) o bien, “No he necesitado estrategias” (PDI, hombre, 67 años).

3.2-Denunciar o no denunciar, esa es la cuestión

El cuestionario nos está permitiendo que las víctimas de acoso sexual y sexista se reconozcan y describan las situaciones que viven a través de las diferentes preguntas planteadas. Igualmente es importante saber hasta qué punto son denunciadas estas manifestaciones del acoso sexual y sexista porque cuando lo que no se denuncia no existe.

Dos de cada siete consideran que la acusación o denuncia pública es su estrategia al permitir actuaciones contundentes frente a la persona acosadora: “Denuncia a las autoridades” (Estudiante, hombre, 18 años), “Denuncia de forma anónima” (Estudiante, mujer, 20 años) y “denunciar a administraciones como la policía nacional” (Estudiante, mujer, 21 años). También reconocen la existencia de mecanismos formales dentro la Universidad de Cádiz para denunciar cualquier situación de acoso sexual y sexista: “La universidad ya dispone de mecanismos disciplinarios para estos temas.” (Estudiante, hombre, 31 años).

Ahora bien, cuando las víctimas de acoso sexual y sexual denuncian en el 86,6% de los casos no quedan satisfechas/os, debido a la impunidad o la ausencia de respuesta institucional. De hecho, el reto de la European Women’s Lobby se centra en aumentar el número de denuncias y hacer más accesibles los sistemas de protección y reparación del daño a las víctimas (Igareda & Bodelón, 2014). Conectado a esto último, el cuestionario evidencia los principales motivos por lo que no denuncian tras soportar acoso sexual y sexista, entre ellos se encuentra el miedo a enfrentarse a la persona acosadora, las represalias de su acción, la falta de credibilidad, el autoconvencimiento de que la situación vivida no es importante o bien, apoyarse en recomendaciones de terceras personas y restarle importancia. Sin embargo, encontramos diferencia entre los argumentos de las mujeres resumidos en las siguientes reacciones:

> “- Por miedo. - Por consejo de compañeros/as que lo desaconsejaban para no meterme en líos. - Por no tener que soportar mayor presión durante el proceso, ya que el acoso es orquestado. Ha habido denuncias anteriores de otros compañeros/as con las mismas personas como protagonistas y han caído en saco roto. Se mezcla en estos casos acoso laboral/sexista. - Por no tener energía, ya gasto suficiente lidiando cada día con esta pandilla de cromañones.” (PDI, mujer, 52 años).

Ahora bien, miedo es uno de los motivos claves para no denunciar: “Miedo de truncar mi carrera profesional” (PDI, mujer, 50 años) o “En el momento en que lo sufrí no había

mecanismos. Por otra parte, no hubo consecuencias negativas importantes sobre mi carrera profesional cuando me enfrenté al acosador" (PDI, mujer, 54 años). Sin embargo, los y las estudiantes motivan su no denuncia de la situación a las diferencias de poder "Creo que cuando la persona acosadora es un profesor no hay nada que hacer y puedes perder más que ganar" (Estudiante, mujer,23 años) o " No servía para nada porque la UCA no suele escuchar a sus estudiantes" (Estudiante, mujer, 22 años) o " Nunca se hacen públicas ni se lleva a organismos superiores, se dan toques de atención entre el profesorado pero queda en eso" (Estudiante, mujer, 23 años).

En el caso de los hombres son dos las reacciones más contundentes que engloban por qué ellos no denuncian: "No me atrevo a comentarlas, ya que el clima general de la universidad de Cádiz disculpa el acoso sexista hacia los hombres" (PDI, hombre,58 años); "No darle importancia. Falta de pruebas suficientes. Escasa confianza a que fuera debidamente tramitada y resuelta la denuncia" (PDI, hombre, no edad) o "Leyes en contra y recomendación de la policía de no denunciar por lo que pueda pasar con denuncias en contra. No hay igualdad ante la ley" (Estudiante, hombre, 21 años).

3.3-Reacciones cuando se hacen públicas las situaciones de acoso sexual y sexista sufridas

Entre las principales afirmaciones sobre las reacciones que reciben la victimas al hablar sobre sus experiencias de acoso sexual, se encuentra diferencias entre hombres y mujeres. Los hombres que han contestado a la pregunta han expresado que las reacciones recibidas son "Risas por ser hombre y recibir acoso sexual por parte de mujeres" (Personal de Administración, hombre, 35 años) o "Lo comenté con un profesor y me hizo sentir culpable al ser (yo) un hombre y la acusadora una mujer" (Estudiante, hombre, 29 años).

Las reacciones que reciben las mujeres de su entorno, a su vez, son diversas y de intensidad diferentes muy diferentes. Por un lado, reacciones negativas para generar en la víctima sentimiento de culpabilidad como "Cuando lo denuncié ante la administración, me dijeron que debía obediencia a mi superior y que lo único que se podía hacer era cambiarme en mi puesto de trabajo" (Personal de administración, mujer, 64 años) o "Se suele aludir a la tradición, con expresiones como: <<esto antes se hacía y nadie se quejaba>> o <<deberías estar contenta con las cosas que te dicen>>" (PDI, mujer,29 años). "No lo hablo. Cuando lo hable con dos profesores, estos me hicieron sentir más culpables" (Estudiante, mujer, 25 años). Por otro lado, reacciones de apoyo como "Me

escuchan, pero nadie se atreve a apoyarme directamente por miedo a ser el siguiente objetivo. No es un acoso sexual, es más un acoso laboral con tintes sexistas. […]" (PDI, mujer,52 años). "Apoyo de mis iguales, con otros de rango superior prefiero no hablarlo" (PDI, mujer,27 años).

No obstante, son reseñables las reacciones de apoyo expresas por los estudiantes hombres contra una "Atender a la persona acosada" (Estudiante, hombre, 24 años) o "Pedir ayuda 100 por 100 a quién sea" (Estudiante, hombre, 18 años). Así como la descripción del proceso de ayuda y de actuación contra la situación de acoso:

> "Nunca he experimentado nada por el estilo, pero habría tres fases, 1 hablarlo respetuosamente con el/la acosador/a, a la par de informar a familiares o gente de confianza, por seguridad. Sino efectúa algún cambio, informar a la delegación de la universidad o alguien que pueda ayudar, para mediar o ayudar. Y si sigue acosando esa persona, tras estas fases, denunciar a las autoridades pertinentes, (como la policía). (En caso de ataque, agresión personal, solo utilizaría la defensa propia, no con intención de acudir a la violencia)" (Estudiante, hombre, 21 años)

Ahora bien, al tratase de una pregunta abierta sobre las reacciones recibidas cuando se comparten con terceras personas las situaciones de acoso sexual y sexistas soportadas en el entorno de la Universidad de Cádiz. También encontramos personas que afirman que "Nunca me he sentido acosada, aunque no sé qué respuesta tomaría" (Personal de administración, mujer, 49 años) o "No he recibido" (PDI, mujer, 54 años). Así como, reacciones ambiguas como "no hay" (Estudiante, hombre, 37 años) o "nada" (Estudiante, mujer, 20 años) que pueden ser negacionistas, al interpretarla como no hay estrategias hacia la persona acosadora o hay situaciones de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. De la misma manera, encontramos reacciones que expresan desacuerdo como "He hablado de este tema después de ver los carteles de una campaña UCA muy desafortunada, en la que se da por sentado que los profesores chantajeamos a las alumnas con favores sexuales" (PDI fijo, hombre, 57 años). En esta línea del desacuerdo, encontramos respuestas sarcásticas como "En la Universidad de Cádiz, en general, no se discrimina a nadie por razón de sexo, raza, orientación sexual o espiritual" (Estudiante, hombre, 31 años) o "Aceptarlo porque soy hombre y el feminismo dictamina que soy criminal por naturaleza y merezco lo que me ocurra" (Estudiante, hombre, 21 años).

3.4-Medidas preventivas de acoso sexual y sexista propuestas por la comunidad universitaria

Mirar hacia el futuro significa implicar a las comunidad universitaria en el diseño de las líneas base de las políticas preventivas contra el acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. Si bien es cierto algunas se estaban y se están trabajando, la comunidad universitaria que ha participado en el cuestionario incluye recomendaciones y matices muy interesantes orientados a mejorar los canales de comunicación, la accesibilidad a los mecanismo formales de denuncia y reducción de los tiempo de respuesta ante la manifestación de una situación de acoso sexual y sexista dentro de la Universidad de Cádiz.

Tanto hombres como mujeres consideran que la educación y la accesibilidad de los mecanismos de los institucionales para denunciar cualquier situación acoso sexual y sexista en el entorno UCA: "Es fundamental que las víctimas de acoso sepan que tienen a quien acudir, en definitiva, que tengan claro que no está solas. Los potenciales acosadores, así como sus palmeros, deben de saber que se pueden enfrentar a responsabilidades penales" (PDI, hombre, 64 años) o "Quizá se deberían mejorar los trámites y procesos legales, ya que estoy segura de que, si una alumna se quejase de acoso sexual de un profesor en la universidad, los trámites legales serían tan complicados y lentos que al final no se haría justicia. Y, además, quedaría siempre latente la posición de poder del profesor por encima de la alumna, por lo que creo que se sentiría indefensa. En general, a los alumnos se nos hace sentir indefensos y los profesores proyectan una imagen de que tienen mucho poder" (Estudiante, mujer, 20 años).

Encontramos respuestas con una doble finalidad, por un lado, describir sus percepciones sobre el acoso sexual y sexista en la UCA y, por otro lado, proponer alternativas formales de denuncia y mecanismos de detección precoz de estas situaciones: "Jamás he aprovechado mi condición de profesor para obtener favores sexuales. Espero que este comportamiento sea generalizado, para las excepciones no se me ocurre que deberíamos hacer. Quizás concienciar a las alumnas para que usen los canales habilitados (CAUs, defensor universitario) y denuncien" (PDI, hombre, 57 años) o "Por casos conocidos de compañeras y alumnas, la mayor parte del acoso sexista proviene de ridiculizaciones y objetualizarían sexual por parte de profesores y personal investigador con cierta trayectoria. Y no solo eso; también es escuchar hacer comentarios sobre alumnas e incluso usar los datos personales de estas, como el número de teléfono, para intentar ligar con ellas. Ante estas situaciones generalizadas, veo más conveniente realizar campañas de concienciación, sobre todo alentando a las personas acosadas a denunciar o a sentirse

respaldadas por el resto de la comunidad en caso de que necesiten confrontar al acosador. Los acosadores, sabiendo de su estabilidad laboral y de su jerarquía, no temen seguir manifestando esos comportamientos, por lo que no creo que se muestren proclives a concienciarse en nada (PDI, mujer, 29 años). En esta línea se encuentra esta descripción "No he percibido acoso, pero si escuché comentarios de algunas chicas del programa Univergem que indicaban acoso por parte de algunos profesores, manifestaban que algunos hacían comentarios sexistas o en general inadecuados. Creo que una solución para evitar este tipo de situaciones es abrir espacios para que las personas se puedan manifestar sin miedo a sufrir repercusiones por parte de los docentes, este tipo de encuestas es un buen comienzo" (Estudiante, mujer, 33 años). En el caso de personal de administración afirman que "El acoso sexista (que no el sexual) es muy habitual y está muy extendido en la UCA. Todavía es muy frecuente encontrar a compañeros y/o superiores que creen que las mujeres son inferiores y no están capacitadas para ocupar puestos de nivel superior. Compañeros que piensan que no pueden estar bajo las órdenes de una mujer. Superiores que designan libremente a varones para ocupar puestos de confianza, simplemente por ser hombres. Eso todavía es habitual. Como medida; evitar a toda costa la libre designación (Personal de Administración, mujer, 49 años).

Resulta imprescindible resaltar reacciones como "Que públicamente se comente que el lenguaje no puede ser homófobo que se informe a quién lo practique que resulta desafortunado y de mal gusto en una universidad pública del S.XXI. Campaña de información. Que palabras como maricón, hola maricón, ¡no! yo no soy maricón. Que pasa marica, Que pasa maricón, etc. En las relaciones laborales desaparezcan. Campaña de información. Que los chistes y risitas sobre la homosexualidad se consideren poco adecuados en un entorno social. Campaña de información. Que se utilice más habitualmente un lenguaje inclusivo en femenino. Igual que un hombre no se siente representado si decimos que todas las que estén de acuerdo levanten la mano, (seguro que el hombre no la levanta). Pues a las mujeres nos pasa lo mismo, cuando se dice que todos los que estén de acuerdo levanten la mano, no nos sentimos representadas. Campaña de información" (PDI, mujer, 43 años). En esta línea también consideran "Romper el techo de cristal que sin duda existe todavía. Considerar por igual a mujeres y a hombres en todos los estamentos de la UCA. Lo importante debe ser el nivel de desempeño de las tareas, y para eso hay que generar confianza en las personas sin importar su sexo, y evitar

las ironías que a veces se producen en ambientes determinados, como símbolos establecidos de poder entre los hombres. Sería necesario mayor empoderamiento en las mujeres, y educación cívica y ciudadana para la igualdad (esta última dedicada especialmente a algunos hombres)" (Personal de Administración, mujer, 57 años). Así como "política de castigos o amonestaciones a los acosadores (acusación, denuncia pública. Amonestación empleo/sueldo/estudios…, suspender, reconocer y retractarse públicamente de toda manifestación de acoso...), apoyo psicológico a los acosados, facilitar traslados o cambios de departamentos" (PDI, mujer, 60 años).

Figura 4 Nube de las principales palabras a la pregunta 25, el tamaño representa su importancia.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del cuestionario

En definitiva, las acciones y alternativas propuestas se orientan hacia "Mejorar la conciencia, también en comportamientos que solemos considerar menores: es esencial no minimizar la importancia. Identificar las dificultades que tenemos para incorporar la perspectiva de género en nuestro entorno. Trabajar el concepto de nuevas masculinidades, por separado hombres y mujeres y juntos. Hacer visibles ejemplos concretos en los centros" (PDI, mujer, 57 años).

4.- CONCLUSIONES

El acoso sexual y sexista como se ha podido constatar a lo largo del capítulo se trata de una experiencia personal y, por tanto, se presenta de formas e intensidades muy diferentes entre las personas que han participado. En el cómo se manifiestan es dónde radica la importancia y la magnitud de las situaciones de acoso en la Universidad de Cádiz como uno de los objetivos del análisis. De ahí, la importancia de la formulación y la intencionalidad de las preguntas del cuestionario, por un lado, la categoría otras/os cuyo objetivo radica en completar y complementar las repuestas a las preguntas sobre: las conductas de naturaleza sexual y por razón de sexo soportadas, las estrategias de respuesta hacia la persona acosadora y las estrategias para prevenir las situaciones de acoso. Y, por otro lado, las preguntas abiertas dirigidas a conocer: el cómo viven el problema las víctimas de acoso sexual y sexista, las reacciones del entorno cuando expresan la situación que viven o han vivido, y las medidas propuestas desde la comunidad universitaria, para prevenir las situaciones de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. De esta manera, nos hemos podido aproximar a las actitudes y reacciones de las víctimas, pero a la vez, las preguntas abiertas nos han permitido conocer la diversidad de reacciones que el acoso sexual y sexista suscita en la comunidad universitaria.

El capítulo nos ha permitido ponernos las gafas de las víctimas, que han contestado, siendo seis de cada siete mujeres describen que el acoso proviene de hombres, profesores y compañeros de clase. Teniendo lugar cuando existe una relación de superioridad jerárquica entre la víctima y el acosador, aunque también encontramos casos en los que no había diferencia de rango entre las partes, es decir, que estaban al mismo nivel jerárquico. No obstante, uno de cada diez de los casos son hombres que expresan soportar una acoso por parte de mujeres compañeras de clases, en primer lugar, y, en segundo lugar, por profesores hombres.

Las conductas de naturaleza sexual que tienen que soportar las víctimas son actos de violencia verbal en el 71,7% de los casos y en el 59,7% gestos de naturaleza sexual. En el 45,4% de los casos las conductas por razón de sexo que han sufrido están relacionadas con una menor presencia; contactándose con que dos de cada cinco casos se sienten ignoradas a nivel personal y a nivel profesional cuando sus aportaciones no son tenidas en cuenta.

La actitudes de las víctimas hacia la personas acosadora, mayoritariamente hombres, se transforman en el 57,1% en estrategias de evitación como ignorar al agresor y en el 43,5% de los casos en estrategias de afrontamiento como es la confrontación verbal. Del mismo modo, las complementan con expresiones no verbales de descontento y en el menor de los casos con la confrontación física. En el 28,8% de los casos la estrategia de afrontamiento es la acusación o la denuncia pública. Sin embargo, el 86,6% de los casos no quedan satisfechas/os con el resultado de la denuncia, debido a la impunidad o la ausencia de respuesta institucional. No obstante, las victimas también contemplan diferentes estrategias para prevenir situaciones de acoso como: cambiar las rutas para evitar encuentros o dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA y, menor medida, cambiar la forma de vestir.

Hemos visto como el acoso sexual y sexista se manifiesta y se vive de forma muy diferente entre las víctimas, lo mismo ocurre con las reacciones que reciben cuando hablan o expresan la situación de acoso que han sufrido o están sufriendo. En este sentido, las reacciones se mueves desde posiciones negativas para generar en la víctima sentimiento de culpabilidad o deslealtad, reacciones de incredulidad/normalidad hasta posiciones positivas de apoyo por parte de los iguales y de comprensión, en general, siendo estas las más frecuentes. Ahora bien, también encontramos personas que expresan no haber sentido o no haber sido espectador/a de situaciones de acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. Dentro de estas afirmaciones encontramos posiciones contrapuestas, por un lado, las orientadas hacia el cómo se abordaría la situación en el que caso de que le ocurriese o fuese testigo y, por otro lado, las que utilizan el sarcasmo para tratar de desvalorizar o disminuir el impacto que estas situaciones tiene sobre las víctimas que lo sufren sean mujeres u hombres.

La comunidad universitaria es una valor que hay que cuidar porque dentro de su diversidad están las víctimas, las personas agresoras, las/os espectadoras/es, las/os incrédulos/as, los/as negacionistas, los/as activistas, las personas concienciadas, etc. La posibilidad de dar voz a la diversidad nos ha permitido ver diferentes propuestas o medidas preventivas contra el acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz, que si bien, algunas ya se están trabajando desde la instituciones de la UCA que se ocupan del acoso. Otras medidas o propuestas tratan de complementan a las existentes y también encontramos las que tratan de dar pistas para mejorar los canales de comunicación e

implementación de medidas contra el acoso sexual y sexista en la comunidad universitaria.

5.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociologia*, *79*(2). https://doi.org/10.22201/iis.01882503p.2017.2.57663

Cuenca Piqueras, C. (2013). El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación. *El Acoso Sexual En El Ámbito Académico. Una Aproximación*, *6*(3). https://doi.org/10.7203/RASE.6.3.8670

Fuentes Vásquez, L. Y. (2019). "Cuentos que no son cuentos": acoso sexual, violencia naturalizada en las aulas universitarias. *Nómadas*, *51*. https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a8

Igareda, N., & Bodelon, E. (2013). Las violencias sexuales y el acoso sexual en el ámbito universitario español. *Rivista Di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, *7*(2).

Igareda, N., & Bodelón, E. (2014). Las violencias sexuales en las universidades: cuando lo que no se denuncia no existe. *Revista Española de Investigación Criminológica: REIC*, *12*.

Martín Criado, E. (2014). Mentiras, inconsistencias y ambivalencias: Teoría de la acción y análisis de discurso. *Revista Internacional de Sociologia*, *72*(1). https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.24

Martinez Román, R., Rodríguez-Castro, Y., & Alonso-Ruido, P. (2017). Análisis del Acoso Sexual y por Razón de Sexo desde la perspectiva de Víctima. *Revista de Estudios e Investigación En Psicología y Educación*, *02*. https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.02.2383

Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: Análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, *15*(2). https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau

Rodríguez Castro, Y., Carrera Fernández, M. V., & Lameiras Fernández, M. (2019). Una radiografía del acoso sexual en España. In A. Blanco Martin, A. M. Chueca Sánchez, J. A. López Ruiz, & S. Mora Rosado (Eds.), *Informe España 2019* (Vol. 1, pp. 4–58). Fundación Encuentro. Universidad Pontificia de Comillas. Cátedra J. M. Martín Patino. https://blogs.comillas.edu/informeespana/informe-espana-2019/

Serra Teruel, S. (2017) "Nuevas formas de acoso hacia las mujeres a través de las nuevas tecnologías" *Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical* [en línea]. 8 de marzo. Disponible en: <http://organizaciondemujeres.org/nuevas-formas-acoso-hacia-las-mujeres-traves-las-nuevas-tecnologias/> [Consultado el 9 de diciembre de 2018].

Varela Guinot, H. (2019). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, *65*(238). https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301

Vargas Cordero, Z. R. (2003). La confrontación: una oportunidad para el desarrollo personal. *Revista Educación*, *27*(2). https://doi.org/10.15517/revedu.v27i2.3878

UCA Universidad de Cádiz
Delegación del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión
Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres
JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERÍA DE IGUALDAD, POLÍTICAS SOCIALES Y CONCILIACIÓN
Pacto de Estado contra la violencia de género
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD

Capítulo VI.- Una perspectiva interna del acoso sexual y sexista en la universidad: voces expertas

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA
Depto. Economía General. Área de Sociología
Universidad de Cádiz
PAULA SEPÚLVEDA NAVARRETE
Depto. Economía General. Área de Sociología
Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN

El abordaje del acoso sexual y sexista en la universidad en esta investigación no sólo enfrenta del análisis del fenómeno desde una óptica cuantitativa, como ya se expuso al inicio de esta obra. Dentro de la aproximación al acoso sexual y sexista que esta investigación ofrece, en el presente capítulo hemos creído fundamental oír las voces de las personas que, por su posición orgánica y su cercanía al desarrollo de los procedimientos relacionados con la prevención del acoso sexual y sexista, se hallan en una posición privilegiada para obtener una imagen panorámica y global de la gestión de este acoso a nivel interno, desde la propia institución. Las voces de estas expertas, nos ayudarán a profundizar en el análisis cualitativo del fenómeno del acoso en la universidad, desde una perspectiva interna, desde la legitimidad que, el conocimiento y la experiencia que les otorgan los años de desempeño en los cargos institucionales que han detentado o los puestos de trabajo desempeñado. De igual modo, el análisis personal que ofrecen las expertas, es rico en sí mismo por el enorme grado de compromiso con la igualdad, no sólo desde el punto de vista formal de la universidad, sino personal de estas profesionales. El interés fundamental de este capítulo se centra en el carácter cualitativo de sus percepciones, su visión del fenómeno, los procedimientos pasados y actuales, así como las posibilidades que encierra la actuación eficaz de la universidad en la prevención y el

control del acoso, síntoma manifiesto de la pervivencia de una sociedad patriarcal y machista, en la que no podemos olvidar, se inserta la comunidad universitaria.

Con el objetivo de ofrecer un análisis sistemático de los resultados, éstos se presentarán relacionados con los objetivos que se planteaban al inicio de la investigación. En nuestro caso, y vinculados a las percepciones y conocimiento de las voces expertas, en este capítulo nos proponemos: 1) Analizar las dimensiones del acoso sexual y sexista en la universidad; 2) Explicar la realidad de los procedimientos formales e informales en la denuncia del acoso sexual y sexista; 3) Detectar y analizar de los principales obstáculos para la aplicación de los mecanismos de protección frente al acoso y 3) la formulación preliminar de propuestas de intervención más apropiadas para afrontar estos obstáculos.

Para ello, tal y como se presentan en los diferentes epígrafes de este capítulo, en primer lugar, expondremos una breve contextualización de la universidad de Cádiz, caso en el que se centra este estudio, y de los órganos que institucionalmente se relacionan con los procedimientos para garantizar la prevención y la protección frente al acoso sexual o sexista, a los que pertenecen las personas entrevistadas. Posteriormente detallaremos la metodología empleada para la extracción de la información, a través una metodología cualitativa de entrevistas semiestructuradas, para a continuación, en tercer lugar, entrar en el análisis pormenorizado de la percepción de las expertas sobre el acoso sexual y sexista en la universidad. En este apartado, examinaremos las dimensiones del acoso del acoso sexual según las narrativas de las expertas, para identificar la tipología, las pautas de ocurrencia del fenómeno, los perfiles y estamentos implicados, así como las estrategias identificadas. Seguidamente haremos un análisis de los procedimientos formales e informales relacionados con las denuncias de acoso sexual y sexista, así como los resultados de los mismos y los procesos de comunicación en estos procedimientos. Trataremos de sistematizar brevemente los obstáculos percibidos, tanto en la gestión del acoso como de su denuncia en la universidad: obstáculos cognitivos, actitudinales, institucionales y estructurales, en línea con los objetivos de la investigación. Dentro los obstáculos actitudinales, haremos especial referencia los mitos del acoso sexual relacionado con las actitudes detectadas frente al acoso, tanto por parte de la comunidad universitaria, como de las propias víctimas y agresores. Para finalizar el análisis, se presentan una serie de propuestas de mejora nacidas de las necesidades percibidas por las

personas entrevistadas, y cerraremos el capítulo presentando un resumen de las conclusiones generales extraídas en esta parte de la investigación.

2. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL: LA GESTIÓN DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD.

El acoso sexual y sexista en la universidad de Cádiz se gestiona formalmente a través de los cauces establecidos en el Protocolo de actuación frente a conductas constitutivas de acoso, y que ha sido ampliamente tratados en capítulos anteriores desde una perspectiva jurídica. En este apartado, queremos hacer una breve contextualización de determinados órganos institucionales que, dentro de la universidad, tienen vinculación con la Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso (en adelante, Comisión Anti-Acoso), por lo que han sido objeto de nuestra elección para las voces expertas.

La universidad de Cádiz está compuesta por una comunidad de 21.000 estudiantes, 1500 personas de personal docente e investigador, 850 personas de administración y servicios, además del personal externo relacionado con las contratas proveen de los servicios para los diferentes campus. Se halla dividida en cinco campus diferentes en Cádiz, Puerto Real, Jerez y Algeciras, caracterizados por la lejanía entre los distintos campus repartidos por la provincia, en diferentes territorios: entre la Bahía de Cádiz, la Campiña de Jerez y la Bahía de Algeciras, cada una con unos condicionantes socioeconómicos y estructurales que le son propios. Una comunidad de aproximadamente 23.500 personas que son el reflejo de la sociedad y el territorio en el que se halla inmersa.

La universidad tiene un alto grado de compromiso con la igualdad de género, como así se ha demostrado desde la creación de uno de los primeros másteres en Genero en el ámbito andaluz en 2006. Así mismo, a través la creación en el año 2009 de la Unidad de Igualdad, ha impulsado jornadas, talleres, conferencias, encuentros, y es la responsable de la elaboración de planes estratégicos de igualdad para toda la universidad desde entonces, dando un gran impulso a las políticas de igualdad en el ámbito universitario. En materia de acoso sexual, concretamente, el primer protocolo específico de prevención del acoso sexual y sexista en la universidad es puesto en marcha desde 2011, renovándose con modificaciones en 2016. Por otra parte, en el año 2019 se crea por parte del rectorado una

nueva Delegación del Rector para la Igualdad y las Políticas de inclusión, en donde desde entonces se inserta orgánicamente la Unidad de Igualdad. Como ya se ha expuesto en anteriores capítulos, es la persona que ostente la dirección de la Unidad de Igualdad quien preside la Comisión Anti- Acoso de la UCA.

En relación a la temática que nos ocupa, otro de los órganos implicados, aunque no tiene directamente representación en la Comisión Anti-Acoso, es el Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica (SAP, en adelante), reconocido como Servicio Sanitario y Clínico Universitario de Psicología. Entre otras actividades, este servicio gestiona asesoramiento individual, asesoramiento grupal, atención en crisis, talleres, tutorías entre iguales, apoyo a estudiantes con bajo rendimiento, etc. En estos últimos años han tenido un crecimiento exponencial de solicitudes de atención por parte fundamentalmente del alumnado, aunque también hay una demanda minoritaria de personal de la propia universidad. El servicio cuenta con doce terapeutas voluntarios y alumnado en prácticas del Máster de Atención Sanitaria, y suelen tener entre 125 y 150 atenciones anuales. En él trabajan en la actualidad cuatro personas, además de su directora, que también es terapeuta y PDI en la universidad.

Por último, la Inspección General de Servicios, se articula como el órgano esencial para velar por el adecuado funcionamiento de los distintos colectivos que se integran en la comunidad universitaria, y encargado de controlar correcto cumplimiento del funcionamiento bajo el principio de imparcialidad, actuando con independencia del resto de las instancias académicas, incluido el equipo de gobierno. Entre las funciones de este órgano, se encuentra la de examinar actuaciones presuntamente irregulares de los empleados públicos en el desempeño de sus funciones y proponer, en su caso, a los órganos competentes la adopción de las medidas oportunas[48].

Según el Protocolo de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, Aprobado en diciembre de 2016, son miembros de la Comisión[49]:

- La persona titular de la presidencia del Comité de Seguridad y Salud.

[48] Art. 3 del Reglamento UCA/Cg13/2007, De 14 de diciembre, de Organización y funcionamiento de La Inspección General de Servicios de La Universidad de Cádiz.

[49] Para facilitar la expresión, en adelante nos referiremos a la Comisión para la actuación frente a las conductas constitutivas de acoso en la Universidad de Cádiz, como Comisión Anti-acoso o bien, la Comisión.

- La persona titular de la dirección del vicerrectorado con competencia en materia
- de Alumnado.
- La persona titular de la dirección de la Unidad de Igualdad.
- La persona titular del órgano del que dependa la Unidad de Igualdad.
- La persona titular de la vicepresidencia del Comité de Seguridad y Salud.
- La persona titular del Vicerrectorado con competencia en materia de Personal.
- La persona titular de la Gerencia.
- La persona titular de la dirección del Servicio de Prevención.
- La persona titular de la dirección del secretariado de Políticas de Inclusión.
- La Presidencia de la Comisión será ejercida en función de la tipología del acoso, por la persona titular del órgano del que dependa la Unidad de Igualdad cuando se trate de acoso sexual o sexista; por la persona titular el vicerrectorado con competencias en materia de alumnado cuando se trate de acoso entre alumnado y por la persona titular de la presidencia del Comité de Seguridad y Salud.
- La Secretaría de la Comisión será ejercida por la persona que ostente la dirección del Servicio de Prevención.
- La Comisión podrá invitar a la persona que ostente la Defensoría de la Universidad y/o a la que ostente la Inspección General de Servicios, que en el caso de asistir lo harán con voz y sin voto.
- Igualmente, podrán invitar a expertos en la materia objeto del procedimiento, con voz y sin voto.

Habida cuenta de la composición de la Comisión, ha de destacarse la variabilidad que puede llegar a tener, dependiendo del tipo de caso que se denuncie, si las personas implicadas forman parte del alumnado o del profesorado, además de la posibilidad de asistencia de otras personas expertas en materia. Estos datos son relevantes de cara al análisis de las percepciones de las expertas en la gestión del acoso sexual y sexista en la universidad.

3. METODOLOGÍA

A lo largo de este capítulo pretendemos analizar los factores que influyen en la eficacia de la gestión de la universidad del problema del acoso sexual y sexista, a través de la percepción de determinadas personas que hemos considerado expertas en la materia. Para

recabar la información se ha recurrido a una metodología cualitativa, complementando y enriqueciendo así la obtención de información cuantitativa que aporta la encuesta. De esta forma, se eligió la entrevista semiestructurada como técnica de investigación, entendida como una técnica conversacional basada en un intercambio de información entre la persona entrevistadora y la entrevistada, en el marco de en un guion establecido previamente en función de los objetivos de la investigación. La flexibilidad que aporta la entrevista semiestructurada permite explorar aspectos primados por las personas entrevistadas desde la subjetividad, y su posición vital y social, profesional y experiencial, que probablemente están escondidos o son poco visibles para quien entrevista. Por su significación, es una técnica privilegiada en las ciencias sociales, empleada en muy diferentes ámbitos de investigación, ya que permite ahondar no sólo en los hechos concretos, las experiencias sino en las representaciones sociales, las percepciones y las vivencias de los grupos sociales más amplios. Ha sido extensamente utilizada el área de los estudios de género y específicamente para la investigación cualitativa sobre violencia contra las mujeres (Brandl, Hebert, Rozwadowski, & Spangler, 2003; Del Río Ferres, Megías, & Expósito, 2013; Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2017; Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2018; Scott, McKie, Morton, & Seddon Fran Wasoff, 2004; Seaver, 1997; Spangler & Brandl, 2007), así como para el indagar en los aspectos subjetivos colectivos del acoso sexual laboral y las políticas implementadas (Howlett, 2019; Joubert, Van Wyk, & Rothmann, 2011a; Wright, 2014); y, más concretamente en la universidad (Cagliero & Biglia, 2019; Damiano-Teixeira, 2006; Joubert, Van Wyk, & Rothmann, 2011b; Nunes & Tolfo, 2015; Valls, 2006).

Para la elección de las informantes clave, el criterio establecido ha sido el de su cercanía o conocimiento de los protocolos estipulados por la universidad para la gestión interna del acoso sexual o sexista. Especialmente, además, estábamos interesadas en su experiencia o participación en la Comisión Anti-Acoso, que es el órgano pertinente para la resolución de los conflictos en esta materia en la Universidad de Cádiz. De esta forma, han participado en ellas:

- Las tres directoras de la Unidad de Igualdad desde su creación en 2011.
- Delegada del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión, catedrática de Derecho Penal, experta en acoso sexual y sexista, así como Defensora Universitaria entre 2016-2019.

- Una técnica especialista en género perteneciente a esta misma Unidad.
- La directora del Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica de la universidad desde el año 2004.
- Dos personas en el cargo de Inspector General de Servicios de la universidad, actual y anterior.

Nos hemos centrado en la Unidad de Igualdad por ser el órgano donde teóricamente[50] acudir en demanda de atención, y encargado de canalizar las demandas de información o directamente las denuncias por acoso sexual y sexista, así como la Inspección General de Servicios. Además, el Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica, dados los servicios que presta a la Comunidad universitaria, está en una posición privilegiada para conocer de primera mano la perspectiva de la víctima en los procesos de acoso sexual y sexista.

Se pretendía abundar en las perspectivas internas, tanto profesionales como personales, de quienes han participado o de alguna forma, tienen relación con los procesos formales e informales en denuncias por acoso sexual y sexista en la universidad. Al mismo tiempo, como toda entrevista cualitativa, tratábamos de captar la interpretación subjetiva y la opinión acerca de los procesos vividos y su representación, así como de la idoneidad, desde su conocimiento y experiencia, de la gestión del acoso por parte de la universidad, junto con sus propuestas de mejora. En este sentido, el guion de las preguntas se organizaba en torno a tres ejes fundamentales relacionados con el problema del acoso sexual y sexista acoso en la universidad en sentido general, y con la gestión interna de estos casos y el protocolo Anti-acoso establecido en particular: los casos conocidos (número, tipología, características y estrategias detectadas) los procedimientos que se llevaron a cabo (resultados, flujo de comunicación, obstáculos percibidos), el proceso de acompañamiento percibido y las propuestas de mejora[51]. De esta manera, se cubren los objetivos generales y específicos del proyecto, relacionados con la aproximación, con carácter exploratorio, a la tipología e intensidad de las situaciones de acoso sexual; conocer las estrategias, procedimientos y mecanismos que se activan ante situaciones de acoso en la Universidad de Cádiz, y, por último, la detección de los principales obstáculos

[50] Se explicará más adelante la diferencia entre lo establecido orgánicamente y los recursos personales e institucionales utilizados por las o los demandantes de información.

[51] Para mayor detalle consultar en el Anexo X el guion de las entrevistas.

para la aplicación de los mecanismos de protección frente al acoso y formulación preliminar de propuestas de intervención más apropiadas para afrontar estos obstáculos.

4. LA PERCEPCIÓN DE LAS EXPERTAS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Bajo este epígrafe desarrollaremos los resultados de las entrevistas realizadas, aglutinadas en las temáticas específicas que se han mencionado en la metodología. En primer lugar, contextualizamos brevemente la universidad de Cádiz, y los órganos a los que pertenecen las personas entrevistadas en relación a la gestión del acoso sexual y sexista: la Unidad de Igualdad, dentro de la actual Delegación del Rector de Políticas de Igualdad e Inclusión, y el Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica y la Inspección de Servicios. Posteriormente, pasaremos a analizar las narrativas de las personas expertas agrupadas en torno a: El abuso sexual, pautas, tipologías y estrategias; el proceso ante el acoso, la comunicación y los obstáculos; las percepciones acerca de las víctimas y, por último, nos centraremos en las propuestas de mejora.

4.1. Dimensiones del acoso sexual.

Como pauta fundamental al ser preguntadas por la incidencia del acoso en la universidad, la respuesta generalizada es que ha habido muy pocos casos. Habida cuenta del tiempo de desempeño en el cargo o puesto que relaciona a estas personas con la Comisión Anti-Acoso, las cifras de las que hablan durante su desempeño son sorprendentemente bajas para una comunidad de 23.5000 personas. Según la información disponible, no suele haber más de dos o tres casos al año de media, de los cuáles solamente tres han implicado una sanción por ser especialmente graves en los últimos dieciséis años. De hecho, desde el año de creación de la Unidad de Igualdad el año 2011, solamente se han tramitado aproximadamente 10 o 15 casos a través de la Unidad de Igualdad, de los que han sido consultas que no han activado la puesta en marcha de la Comisión Anti-acoso.

Según las memorias de responsabilidad social de la UCA, en bases a los datos proporcionados por la Unidad de Igualdad, las denuncias se han distribuido de la siguiente forma: entre el primer año de implantación del protocolo para la prevención del acoso, 2011/2012, y el curso 2017/2018, se producen 6 denuncias. Cuatro de ellas finalizan con apertura de expediente disciplinario, una se soluciona a través de mediación, y la otra

denuncia no termina de tramitarse. Así mismo, se gestionan once consultas que tampoco llegan a poner en marcha Comisión Anti-acoso. En los dos casos de acoso sexual grave con resolución judicial de por medio, que los agresores fueron sancionados con la suspensión de empleo y sueldo durante unos meses, aunque la entrevistadas dudan si la suspensión de empleo y sueldo fue de tres o seis meses. En el curso 2019/2020 la Directora de la unidad de igualdad recuerda que desde el año 2009, han podido darse unos 10 o 15 casos. Por parte de la Inspección General de Servicios, se abrieron los dos expedientes disciplinarios que terminaron en sanción, y recuerdan otros dos casos leves en que aplicaron medidas preventivas, o bien la mediación fue la solución, ejercida desde la misma Inspección, con el agresor. En todos los casos denunciados, el tipo de acoso fue sexual, no sexista.

En cuanto al tipo de acoso sexual o sexista que se ha dado, todas las personas expertas han afirmado que los casos en los que se han visto implicadas o con los que han estado relacionadas, tenían una clara dirección: de hombres hacia mujeres. Salvo una de las personas entrevistadas, que tuvo conocimiento de un caso de acoso homosexual que no llegó a confirmarse, en cualquier caso, los acosadores han resultado siempre hombres. Por este motivo, en adelante nos referiremos a las víctimas en femenino y a los acosadores en masculino, ya que hablamos del caso concreto de esta universidad.

Los estamentos implicados en los casos conocidos y/o tratados, han sido diversos: de profesor a alumna, de alumno a alumna, e incluso algún caso de personal de la cadena de suministro, así como entre el personal de administración y servicios. En algunos casos, se ha tenido conocimiento por consultas con la Unidad de Igualdad, o a través del SAP, de chicas universitarias que estaban viviendo situaciones de acoso sexual fuera de la universidad a las que se les ha dado apoyo y prestado ayuda informativa y acompañamiento, pero al no ocurrir el acoso en las dependencias de la UCA o formar parte de la misma el acosador, no se han activado los protocolos correspondientes.

> Tuvimos distintos tipos de personas afectadas. Tuvimos (…) un asunto de personas perjudicadas que pertenecían a la cadena de suministros de la Universidad, y el protocolo (…) cubría también a toda persona que tuviera interacción con la propia Universidad o personas que formaban parte de la Comunidad Universitaria. Tuvimos otros casos de una alumna a la que la acosaba un alumno, otro más que también …. Estos procesos se llevaron a cabo hasta el final, y luego hubo consultas de todo tipo. En aquel momento el protocolo, en materia de protección en función de género, estaba orientado a

> discriminación o acoso sexual o sexista. Sin embargo, tuvimos consultas de personas de la comunidad LGTBI que algunos de ellos estaban teniendo problemas, pero no teníamos el instrumento orientado, como ya sí lo hay en la UCA, a la protección de este tipo de cuestiones. (Eva Saldaña, antigua directora de la Unidad de Igualdad)

Independientemente de los casos graves que llegan a tratarse en la Comisión Anti- Acoso, en la Unidad de Igualdad afirman que anualmente se gestionan aproximadamente una media de entre una y tres denuncias, en las cuáles no llega a abrirse ningún expediente disciplinario, hecho que se confirma desde la Inspección General de Servicios, también responsables de apertura de expediente en estos casos. En muchas ocasiones, las denuncias suelen ser tratadas a través de mediación entre la víctima y el agresor a través de la directora de la unidad de igualdad personalmente, o bien de la inspección de servicios. Sin embargo, no se instruye ningún procedimiento y por tanto estos casos no aparecen en las memorias anuales de la Unidad de Igualdad. No obstante, existen numerosas demandas de información o solicitudes que se realizan tanto a la Unidad de Igualdad, como a la Inspección General de Servicios. En estos casos, al no guardarse registro de las consultas recibidas, como tampoco de los casos que se empiezan a gestionar, pero que no llegan a activar el protocolo establecido, podemos suponer que el número real los casos que han podido darse en estos años podría ser mayor. Ante esta realidad de cifras oficiales tan escasas para una comunidad tan numerosa, las expertas parecían percibir que la realidad social en la universidad podría ser otra. En términos generales admitían que a ellas mismas les parecía una cifra baja, en comparación con los parámetros sociales del acoso sexual y sexista, tanto en el ámbito laboral específicamente, como en la norma social general.

De hecho, al abundar en este fenómeno, todas las entrevistadas relacionadas con la Unidad de Igualdad (antiguas directoras) como la actual Delegada del Rector para las Políticas de Inclusión, y la técnica encargada de la gestión administrativa y atención directa, manifestaban que en muchos casos había solicitud de información acerca del tratamiento del acoso en la universidad, o bien consultas de dudas, exponiendo casos concretos para confirmar que se trataba de acoso sexual, pero que sin embargo, todo terminaba con la propia consulta.

> *Me chocó que algunas de las situaciones que se iniciaron como una consulta no siguieran hacia delante. Pienso que estamos en una universidad seria y que tiene*

principios fuertes con la igualdad y la equidad, (...) no deben de producirse situaciones de este tipo, y si se producen son <<garbanzos negros>>. Pero lo que más me chocaba [era] *que se contestaba con la confirmación a la víctima de que eso se podía tramitar, y nunca llegaba, se quedaban en sólo consultas.*

Los motivos que aducían para la explicación del escaso número de denuncias, como de la evitación por parte de las mujeres de enfrentar el proceso completo una vez iniciado el protocolo, se relacionaban con lo que posteriormente calificaremos de obstáculos para la prevención del acoso sexual y sexista. Las entrevistadas han hecho referencia en distintas partes de sus narrativas, a los factores que ellas perciben como determinantes en las dinámicas de poder y sexismo (por ejemplo, entre profesor y alumna) y que enfrían las expectativas de las mujeres víctimas. Junto con esto factores, están relacionados con los mitos del acoso sexual, relacionados en el marco teórico de esta obra y que constituyen la base de numerosas investigaciones (Herrera, Pina, Herrera, & Expósito, 2014; Lonsway, Cortina, & Magley, 2008) sobre la aceptación social del acoso sexual. Estas autoras definen los mitos del acoso sexual como las "actitudes y creencias generalmente falsas pero que están ampliamente extendidas y se mantienen persistentemente, que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia a las mujeres" (Lonsway et al., 2008, p. 611). Las autoras refieren las distintas dimensiones de este mito, que justifican el acoso o lo niegan directamente, como son: 1) la mujer exagera o miente; 2) existen otras razones ocultas por las que se denuncia el acoso; 3) la heterosexualidad natural, es decir, la normalización de la conducta dentro de las relaciones heterosexuales, y, 4) la responsabilidad de la mujer, que probablemente ha provocado esa conducta, o bien, no ha reaccionado como debería y, por tanto, el acoso se ha dado por su culpa. Veremos en adelante, cómo estos mitos operan fuertemente enraizados en la sociedad en general, y en la comunidad universitaria en concreto, y que serán expuestos a lo largo del capítulo como argumento explicativo en el análisis de la dinámica del acoso en la universidad. Estos mitos son determinantes, como veremos, para definir las actitudes ante el acoso, el conocimiento del mismo, así como los propios del proceso institucional y otros obstáculos de tipo estructural, tanto de las propias solicitantes de información o potenciales víctimas, como del entorno social.

Las entrevistadas reconocen numerosas solicitudes de información al respecto del acoso sexual, fundamentalmente, e incluso admite una de ellas que, tras la exposición del caso

y al conocer las implicaciones que la puesta en marcha del protocolo, el acosador, y las posibilidades de sanción, se abandona la denuncia, sobre todo por parte de las estudiantes. En alguno de los casos se la demandante directamente renunció a seguir con los trámites: los protocolos, (…) los inicia la chica, y siempre han sido chicas, así que le informo de aquí [desde la dirección de la Unidad de Igualdad] y ya dan marcha atrás en el momento en que saben cuál es el proceso. (María Luisa de la Flor. Directora de la Unidad de Igualdad).

Por otra parte, las consecuencias que la puesta en marcha del protocolo anti-acoso tendría sobre la propia víctima (denuncia formal, informes, llevar en mano en sobre cerrado a quien presida la Comisión Anti-acoso, el enfrentamiento a contar la experiencia extremando detalles delante de personas desconocidas por ejemplo cuatro hombres y dos mujeres, que son quienes constituían en estos momentos la comisión). La valoración coste-beneficio que hace la víctima cuando el agresor ha sido un profesor: habida cuenta de la duración de las asignaturas en la actualidad, y que en muchos casos las estudiantes están en cursos avanzados, no están dispuestas a señalarse, ni desde el punto de vista de sus iguales, ni del profesorado. El temor a represalias académicas y sociales, junto con el grado de exposición y responsabilidad que perciben, es un coste difícil de asumir por su parte, y determinan su decisión de no ir más allá, llevando a cabo conductas de evitación frente al agresor por su cuenta.

> Muchas de estas cuestiones se diluyen. Empiezan con mucha fuerza el asunto y luego, sabes que es un tema muy espinoso y como el procedimiento se rige por la confidencialidad y protección de datos, las personas que se ven afectadas llegan a un momento en el que dicen <<me han hecho dar todos mis datos, van a manejar todos mis datos…>> entonces esto llega un momento en el que pesa. (Eva Saldaña, antigua directora de la Unidad de Igualdad)

La explicación plausible de este enfriamiento de expectativas por parte la víctima, se relaciona con el horizonte cercano en que, por cuestiones de tiempo hasta la finalización de sus estudios, se extinguirá este tipo de actitud, y la propia víctima gestionará sus recursos para la evitación de la conducta acosadora. Así lo perciben en la Inspección General de Servicios, encargada de la apertura de expediente en casos de acoso sexual y sexista, junto con la comisión de anti-acoso.

> Tengo la sensación de que cuando el acosado es un alumno o una alumna tienen ellos que valorar que sea muy grave para que se pongan en contacto con la Inspección. No solamente el acoso, sino cualquier otro tipo de problema. El alumno duda que la Universidad pueda aportar claridad y pueda ayudarlos. No confían en la institución. Más si sabes que el profesor va a estar contigo cuatro meses, que no lo vas a tener más. (Antonio Peinado, Inspector General de Servicios)

En este sentido, también desde la dirección del SAP se confirma esta tendencia. Al tratarse de un organismo que ofrece atención psicológica, en muchas ocasiones durante las sesiones de terapia que las alumnas han solicitado por otros motivos, se ha descubierto de manera secundaria que habían sido víctimas de acoso sexual en la propia universidad, o bien en anteriores etapas educativas.

La desconfianza en la institución para solventar los problemas de acoso sexual por parte de las alumnas es una de las conclusiones de algunas investigaciones (Hensley, 2003), se ilustra claramente en la explicación de la directora del SAP en relación a alguno de los casos trabajados. En el mismo, durante el proceso terapéutico de una estudiante atendida por el SAP, surgió tangencialmente un caso de acoso sexual muy claro por parte de un profesor a la alumna, a la desde el servicio aconsejaron de a encarecidamente denunciar, ya que tenían información relativa a otros potenciales casos con el mismo profesor. Sin embargo, la alumna, aconsejada por su madre, se negó frontalmente a denunciar de manera formal los hechos:

> [La estudiante] nos contó que un profesor tenía ciertos comportamientos…, tocamientos, etc. Y entonces evidentemente, íbamos a denunciar, y la chica dijo:" No". Incluso, vino la madre, diciendo que su hija no iba a denunciar. "Podéis decir todo lo que sea, yo le he dicho todo lo que tiene que hacer, qué medidas tiene que seguir, etc., pero no va a denunciar, porque se va a crear una protección sobre un grupo [en clara referencia al profesorado], es muy difícil de demostrar, y mi hija lo va a pasar mal, y no va a pasar por ahí". (Esperanza Marchena, directora del SAP)

4.2 Perfil del acosador, estrategias y reacciones.

El acosador siempre ostenta una posición de poder con respecto a la víctima. Bien sea en el acoso desde un profesor a una alumna, entre el profesorado, entre el personal de administración o de un alumno a una alumna, e incluso de alumnos a profesoras, como ha habido casos en esta universidad. Este poder implica una relación subordinada por

parte de la víctima, bien sea por razones de categoría profesional, más frecuentes en el entorno laboral, como por razones de género y estereotipos sexistas. Las relaciones de poder-subordinación establecidas en una sociedad patriarcal otorgan preminencia a los hombres, no solamente desde una perspectiva simbólica de valoración personal, sino también desde una perspectiva de apropiación de, y presencia en el espacio público que se manifiesta, entre otras muchas formas, en el acoso sexual (Acker, 1990; Acker, 2006; Connell & Messerschmidt, 2005). La superioridad percibida por el agresor no tiene por qué se solamente en términos laborales o de categoría profesional, sino que, a un mismo nivel, entre iguales, puede tomar la forma de conocimientos, contactos o redes sociales y de influencias, tan valoradas y necesarias en el ámbito universitario, por las características que le son propias a la carrera académica.

> es como cuando vas a médico, que te dice que te desnudes que te va a explorar, y tú lo haces, te desnudas, pones total confianza en esa persona. Igual, tú ves a un profesor que te pregunta, por tu familia, que … son personas que no dejan de ser predadores, te engatusan, te llevan al sitio donde quieren que llegues (…) Las estrategias son muy persuasivas, utilizan el poder y la persuasión, saben hacerlo, que no es solamente poder si no que saben perfectamente hacerlo. (Esperanza Marchena, directora del SAP)

En relación con las estrategias puestas en marcha, en lo referente al alumnado parece ser que el acoso no sólo se da en el ámbito de la universidad, sino que cada vez más el medio usado son las redes sociales, el espacio virtual. En el caso del acoso de profesores a alumnas, indican que el acosador en términos generales agrede donde se siente fuerte, en el campo físico y social que domina, en un entorno físico que además le otorga una superioridad *per se*, y en el que se siente protegido, por lo que suele ser sin testigos y a puerta cerrada, en general en los despachos. El sistema de tutorías y revisiones de exámenes se convierte, por tanto, en un instrumento del que servirse para actuar sin obstáculos. Esto no es óbice para que otro tipo de espacio, como el virtual, también pueda ser utilizado para acercamientos y contactos.

Para describir las reacciones que los acosadores tienen en relación a sus actos, una vez más hemos de volver a los mitos del acoso sexual, ya que una de sus dimensiones básicas es la normalización del acoso y la banalización del mismo, así como que la víctima miente o exagera, tomado como estrategia de defensa ante la necesidad de explicar una conducta de acoso. El fenómeno lo explica con una claridad meridiana la Delegada del Rector para

la Igualdad y anterior Defensora Universitaria, al ser preguntada por la reacción habitual o más frecuente de los acosadores al ser contactados en primera instancia, y hacerles saber que existe una denuncia ante una situación protagonizada por ellos:

- La respuesta es naturalización. Su respuesta es supernatural, no ha pasado nada. (…) La confianza en sí mismos, una confianza aplastante, y hay que trabajar mucho con esa persona para intentar profundizar un poquito en lo que ha ocurrido. Es una estrategia por parte de algunos hombres esto de normalizar su comportamiento porque, a la vez que normalizan el comportamiento, están diciendo que la víctima miente. La estrategia que tienen estas personas es normalización de su comportamiento y al lado acusar a la víctima de mentir. Imagínate (…) según que el comportamiento que se haya llevado a cabo sea activo u omisivo, en tal momento. "¿Yo? ¡Anda! Ese día no pasó absolutamente nada". Esa normalización supone: la víctima encima miente, las mujeres son mentirosas. No por defecto, sino para empezar a hablar son unas mentirosas, o unas exageradas o unas histéricas. (…) tengo escritos sobre tema de acoso, y al final, estoy viendo desde la práctica cómo cosas que dices cuando haces un artículo, se cumplen. Es un laboratorio la Universidad [como entorno social en general] María Acale. Delegada del Rector para la Igualdad y políticas de inclusión.

Otras expertas confirman esta tendencia, como tónica generalizada: parece ser habitual poner en duda el testimonio de la víctima, como ya se ha mencionado, a base de banalizar los hechos, infravalorarlos, o en última instancia, negarlos, incluso en casos en los que los hechos fueron probados con facilidad.

Alguna de las entrevistadas ha distinguido las reacciones ante este primer contacto con el agresor cuando éstos eran alumnos, que han sido diversas. Por una parte, algunos han reconocido la realidad, y en cierto modo, parecen no ser conscientes de la dimensión de su conducta, ni de las implicaciones, como bien expresa Saldaña: "En el caso de los alumnos sí se veía que recapacitaban y ya desde el primer momento se daban cuenta de que se habían <<pasado cuatro pueblos>> con lo que fuera y no había ningún tipo de reacciones agresivas, por los menos en los casos que me tocaron a mí". En esta misma línea, explica el paralelismo con el fenómeno general de la violencia de género:

> Con algunos de ellos pasa como con los maltratadores de violencia de género de la Ley 1/2004 [LOPIVG, que no caen en la cuenta de que el tipo de comportamientos, bien porque no estén sensibilizados o bien porque lo vean como algo normal porque lo han

> vivido de siempre en su casa, su comportamiento es lesivo y denigrante. No son conscientes de ello hasta que no empiezan algún tipo de tratamiento de rehabilitación o se ven ya metidos en la denuncia, no caen en la cuenta de que lo que están haciendo está fuera de la legalidad, que sus prácticas no son de conductas sanas o normales.

Sin embargo, otras reacciones son mucho menos "amables" y hablan de una gran falta de control de la frustración por parte de los agresores, que incluso en algún caso, ha terminado en agresión física:

> Veías una falta de resistencia a la frustración por parte de los supuestos acosadores. A lo mejor habían intentado establecer algún tipo de vínculo con las alumnas, pero habían sido rechazados y eso se había vuelto en una <<ola>> de agresión incluso física en sitios públicos y ahí la Universidad no podían hacer nada, ya que no se daban en las instalaciones de la UCA. (…) La situación más común era de no resiliencia, era una muy mala gestión a la frustración. Había mucha insistencia, algunas se daban en redes sociales, cuando empezaba todo y algunos eran mensajes que asustaban a cualquier persona. (Eva Saldaña, directora de la Unidad de Igualdad)

En cuanto a la intensidad y persistencia del fenómeno del acoso sexual, se han detectado casos muy flagrantes, entre los que se encuentra el de uno de los profesores expedientados y sancionados, que probablemente y según los indicios sin confirmar, ha podido ejercer de manera continuada en el tiempo acoso sexual a sus alumnas:

> En el caso del profesor [el que sí se tramitó y sancionó], llovía sobre mojado, incluso había tenido una información reservada hace tiempo, la universidad con este mismo tema. Cuando yo estuve leyendo la información, eran fotografías calcadas después de catorce o quince años o dieciséis años. Las alumnas pasaban, pero la acción continuaba. Lo que yo no entiendo y ahí quizás hubo… no sé si la Universidad en su momento actuó bien. Seguro que actuó bien. Pero, si ese hecho se fue repitiendo y solamente tuvimos denuncias hace muchísimos años y esta última, yo estoy seguro de que este hecho se ha repetido, es decir, que no fue algo puntual hace quince años, y el curso que ocurrió eso. Quizás no ha pasado nada, o las denuncias se han olvidado. Porque luego preguntabas y "sí es verdad, porque Fulanito…". (Antonio Peinado, Inspector de Servicios Generales)

Hablamos, por tanto, de un periodo de quince años en el que un profesor ha podido acosar a una importante cantidad de alumnas que, siguiendo la tendencia que apuntamos desde el principio, no han denunciado. En este caso, las actuaciones tanto de la Inspección

General de Servicios, como de la Unidad de Igualdad o la Comisión Anti-acoso, a pesar de tener algún tipo de información, referencias, o incluso rumores, compartidos por un sector determinado cercano a un acosador, no pueden actuar en base a las garantías que han de ofrecerse al potencial acosador, si nadie aporta información relevante ni denuncia los hechos.

4.2. El proceso de denuncia: el procedimiento, el protocolo y los flujos de comunicación

El contacto de las potenciales víctimas para la solicitud de información y demanda de atención sobre su caso es diverso. Existen varios canales de comunicación para el inicio de una consulta, que puede o no, como ya se ha comentado, llegar a denuncia real y dar comienzo al procedimiento formal. Si hay indicios suficientes de que se ha producido acoso sexual y sexista, puede activarse formalmente el protocolo, y si procede, se inician otro tipo de gestiones informales, para llegar a un proceso de mediación entre la víctima y el agresor, o bien de puesta en marcha de la Comisión Anti-acoso. Antes de la creación de la Delegación del Rector para la Igualdad y Políticas de Inclusión, en términos generales, la persona con la que se contactaba directamente era con la directora de la Unidad de Igualdad, aunque existen otras vías, además del contacto directo con la delegada. De hecho, el correo electrónico es un medio muy utilizado para una primera toma de contacto para recibir información, y el establecimiento, en su caso, de una primera entrevista. Debido a la confidencialidad y privacidad, en la mayor parte de los casos, ni siquiera llega la información sobre la persona que demanda información a la técnica que trabaja en la Unidad, que, en el caso de ser contactada, remite a la dirección. Normalmente, si el caso de acoso sexual y sexista implica al profesorado, es habitual que contacte directamente con la Unidad de Igualdad o bien, con la Defensora universitaria, como se han dado casos.

Sin embargo, ante el desconocimiento de las víctimas potenciales de a qué instancia acudir para solventar sus problemas, en el caso de las estudiantes, parece ser que la tendencia es acudir una profesora o un profesor de confianza para, no sólo referirle los hechos, sino solicitar su consejo y acompañamiento en la denuncia, o simplemente asegurarse de poder denunciar los hechos. En algunos casos, se han dirigido a las personas

coordinadoras de sus grados, que lo han notificado a la Unidad de Igualdad o bien a Inspección General de Servicios. De otra parte, entendemos que surge una reflexión en este punto, relacionada con los obstáculos actitudinales antes mencionados, y directamente vinculados a los mitos del acoso: se tiene información, aunque escasa, sobre personal académico que ha respondido, dirigido y acompañado en el proceso de denuncia, o al menos, en el inicio del mismo. No obstante, es indetectable la cantidad de chicas que han podido solicitar este tipo de ayuda, y debido a la profunda imbricación de los mitos del acoso a nivel social, y sobre todo, debido al corporativismo propio de una institución como la universitaria, unido a la falta habitual de pruebas físicas y/o testigos que se necesitan para la puesta en marcha del protocolo, las denuncias han sido reconducidas, sus experiencias banalizadas, y finalmente han optado por ni siquiera solicitar la atención de la Unidad de Igualdad.

La gestión inicial de los casos, Así explicaban la forma de dar respuesta a las demandas de información y denuncia que se gestionaban, antes del cambio de protocolo en 2016:

> Se hacía un barrido rápido y muchas veces llegaban las consultas en forma de llamada telefónica, o simplemente un email. Otras veces han sido profesores y profesoras que nos han llamado y nos han comentado que tenían casos de unas alumnas, y se les decía que sí, que se podía canalizar por ahí, o le decíamos que no, porque eran cuestiones que quedaban fuera de la responsabilidad de la Universidad. Se podría buscar algún tipo de medida complementaria con tal de apoyar a esa persona, pero no es competencia específica de la Universidad. (Este es el caso cuando el acoso se produce fuera del entorno universitario o el acosador no pertenece a la universidad) (Eva Saldaña,

Tal y como se contempla en el protocolo, la mediación previa, bien sea gestionada por la directora de igualdad, la defensora universitaria, la inspección general de servicios, o incluso el propio profesorado, es una de las formas básicas de tratar de solucionar las denuncias, antes de llegar a la Comisión y que se exista la posibilidad de abrir un expediente disciplinario. Así se han solucionado no pocos casos durante estos años:

> Uno [de los casos] se resolvió a base de diálogo por separado, por parte del coordinador de un grado. Un profesor dentro del grado en el que imparte los estudios de la persona que considera que está en situación de acoso. Fui a hablar con ese coordinador de grado, le planteé el asunto y él fue hablando por separado con la persona denunciante y el denunciado, y la cosa se ha calmado. De vez en cuando a través de vías informales o a

través del protocolo, con una llamada telefónica o canales de comunicación como WhatsApp. (Raquel Pastor, directora de la Unidad de Igualdad)

En cuanto a las medidas que se toman desde el primer momento, y antes de llegar a otros procedimientos, desde el instante en que ser reconoce que efectivamente es una situación de acoso la que está viviendo la víctima, se le solicita en primera instancia a la denunciante que evite todo contacto o presencia del agresor. En este sentido, a pesar de la potestad de la comisión de establecer medidas sancionadoras a posteriori, la tendencia es, evitar a toda costa la situación de acoso para la protección de la víctima:

> El objetivo principal de este protocolo es hacer que la persona deje de estar inmersa en esa situación. Bajo el diseño que teníamos del protocolo (…) era tan genérico, pero adaptable que se podía habilitar una serie de medidas, desde suspender la actividad profesional de quien acose, hasta cambiarlo de servicio a la persona que fuese o establecer medidas de vigilancia al acosador. (Eva Saldaña, directora de la Unidad de Igualdad)

Sin embargo, los procedimientos no son inmediatos, ya que debe llegarse a una resolución por parte de la Comisión Anti-acoso, y, a pesar de la lógica de la necesidad imperiosa de cortar radicalmente la situación, no deja de ser paradójico que sea a la víctima a la que se separa del espacio universitario: "*Pero institucionalmente es mucho más difícil actuar con estas medidas, como suspender, cambiarlo de unidad o servicio, o la vigilancia, es mucho más fácil decirle a la víctima, funcionalmente, que deje de ir a clase…*" (Eva Saldaña, directora de la Unidad de Igualdad)

Desde el SAP, su directora también apunta en la misma dirección en cuanto a medidas a tomar de inmediato ante el acoso. Las recomendaciones que de entrada, se le suelen hacer a la persona que denuncia son de tipo evitativo: "Cualquier tutoría directamente acompañada de un compañero/a, a cualquier situación de revisión de exámenes, con tu padre o con tu madre en la puerta (…) desactiva cualquier contacto en red de WhatsApp, Instagram, cualquier cosa que te conecte a esa persona no como protección en principio" (Esperanza Marchena, directora del SAP).

Para una mayor protección integral de las potenciales víctimas, y que se impongan medidas restrictivas al agresor, el protocolo tiene que ser puesto en marcha y debe haber una resolución por parte de la Comisión. En esos casos sí puede impedírsele la entrada al agresor en los espacios compartidos con la víctima u otro tipo de medidas más restrictivas.

Sin embargo, en caso contrario[52], la inspección general de servicios en sus funciones puede actuar con medidas provisionalísimas, previas a las medidas cautelares, protectoras de la víctima cuando ve un riesgo real. Es decir, se confirma la idea anterior de que las medidas no son restrictivas de los derechos del acosador, sino protectoras de quien denuncia; es, por tanto, quien denuncia (mujer siempre, en nuestro estudio de caso) quien ha de cambiar en primera instancia de hábitos o normalidad vital. tal y como lo expresa el siguiente extracto:

> Lo que hacemos desde la IGS cuando nos llega [un caso de acoso sexual] es similar al que nosotros emprendemos cuando se trata de unas amenazas graves. Lo que hacemos es ponernos en contacto con el director del servicio de prevención y que se adopten, si quieres hablar de medidas cautelares, hablaríamos de medidas provisionalísimas, porque son incluso anteriores a que se puedan interponer una resolución de expediente disciplinario, lo que proceda. Entonces serían provisionalísimas, no serían medidas cautelares técnicamente (…) vienen impuestas sencillamente por el sentido común. Hay un riesgo real, eso se pone en conocimiento del servicio de prevención y el servicio de prevención, prácticamente de forma automática, porque lo ha hecho a lo largo de este año en varias ocasiones, se pone a una persona de seguridad rondando la clase correspondiente, o el despacho correspondiente, y por supuesto se le da el teléfono (…) Ya no tiene que ir al aparcamiento sola o solo, sino que va a acompañada del servicio de seguridad. Es decir, este tipo de actuaciones no suelen ser restrictivas de derechos del presunto acosador, sino más bien protectoras de la persona presumiblemente acosada, porque ya cuando se trata de adoptar medidas realmente restrictivas hace falta como bien sabes adoptar una resolución. A la persona acosadora en términos generales no se le podría prohibir que entre en el centro, pero sí se puede acordar que haya allí una persona de seguridad. La IGS le comunica la situación y (…), si lo estima oportuno, actívese el protocolo de seguridad correspondiente (María de la Paz Sánchez, Inspectora General de Servicios*)*

Ante el proceso que implica la puesta en marcha del protocolo anti-acoso y la extensión temporal del mismo, se les preguntaba a las entrevistadas acerca de su percepción acerca del procedimiento y de la necesidad de cumplimiento de los plazos del protocolo, y la apreciación general por parte de las entrevistadas relacionadas con la Delegación de

[52] Para reforzar esta reflexión, hemos de considerar que el número de expedientes abiertos con sanción en los años estudiados han sido sólo dos, por lo que, al principio si se denuncia en todos los casos, las medidas preventivas (junto con las protectoras) recaen sobre la víctima, y no en el agresor.

Igualdad y la Inspección de servicios, fue que los tiempos son los correctos y adecuados, como se resume en esta respuesta:

> El procedimiento tiene su forma de trabajar y creo que sí que se facilita a la persona el cómo se tiene que hacer. Existen unos máximos de días para que se reúna la comisión y el trabajo que tiene que hacer la comisión. Primero tiene que llegarnos el caso, comunicarlo a todos los miembros de la comisión, cuadrar las agendas de cada uno de los miembros para reunirnos. Con la COVID, a veces han sido presenciales y otras online. Luego el secretario de la comisión tiene la obligación de comunicar lo que se hace y se dice en la reunión. Pero todo con la urgencia que requiere el asunto. (Raquel Pastor, Delegada de Igualdad)

4.3 ¿Y las víctimas? Percepción del acompañamiento

Otra de las cuestiones que nos resultaba fundamental para el análisis en del procedimiento, y en la activación del proceso, se relacionaba con la idoneidad de la declaración de la potencial víctima frente a la Comisión. Como ya se ha expuesto en la contextualización y se ha especificado en la composición de los cargos que forman parte de ella, que el número de personas implicadas puede variar en función de cuáles sean los estamentos implicados, y el tipo de acoso de que se trate, así como de la voluntad de la comisión de invitar a otras personas expertas; hablamos de un número aproximado de nueve personas. En algunos casos, normalmente desde una perspectiva jurídica del cumplimiento de las garantías del procedimiento, se ha señalado que efectivamente es necesario el proceso completo de testimonio de la víctima ante la comisión, con el peritaje oportuno si fuese necesario, ya que la tramitación en gran parte está sustituyendo a la instrucción, con lo que se agilizan los procedimientos. En este caso, se prioriza la seguridad jurídica y la preservación del honor del supuesto agresor, que, de no ser cierta la acusación, es casi imposible de restaurar. A pesar de ello, se reconocen las desventajas o consecuencias negativas que esta declaración ante la comisión puede generar en la víctima.

> Yo creo que, primero, el procedimiento ante la comisión es absolutamente necesario antes de la apertura de expediente disciplinario porque sin tener pruebas ni datos reales, sin haber practicado la instrucción correspondiente, todos sabemos lo que implica el expediente disciplinario por tema de acoso. Imagina, por ejemplo, que durante la

> sustanciación del procedimiento se determina que no concurren las circunstancias reales justificativas de ese procedimiento. Es muy difícil quitarle el "sanbenito" después a la persona frente a la que se ha abierto el expediente. (…) Porque muchas veces hemos oído una serie de cosas y (…) después no son ciertas. Vamos a ver, la apertura de un expediente disciplinario por tema de acoso, no quiero dejar en modo alguno indefensa a la víctima, pero también hay que pensar en la gravedad de estos hechos. Además, el instructor es uno, y aquí hay una comisión entera.
>
> Inspección General de Servicios

Sin embargo, otras voces manifiestan la percepción contraria, sin eliminar la importancia de la necesidad de probar los hechos. De hecho, es relevante recalcar, que, con el anterior protocolo de 2011, la denunciante sólo informaba de los acontecimientos a la directora de igualdad, hacía su declaración de los hechos pormenorizadamente, de la que se levantaba un acta y posteriormente se codificaban los datos para su total privacidad. En este caso, tal como afirmaba la primera directora de la Unidad de Igualdad, no tenía que comparecer en la Comisión, sino que la comisión trabajaba sobre el informe codificado: "*Se levantaba un acta de esa declaración, se codificaban los datos de esa denuncia, la Unidad era la única que sabía esos datos. Se evitaba esa revictimización de la persona, nunca coincidían* [Con los miembros de la comisión]*, jamás".*

En el mismo sentido se manifiesta otra de las entrevistadas:

> [Desde el punto de vista de la víctima] la sensación de indefensión, (…), porque en muchos casos no hay pruebas (..) Cuando hay pruebas, es muy fácil, y vas al protocolo o la justica (…), pero casi nunca hay pruebas porque todas están encubiertas (…) Porque con el protocolo, haces pasar a una persona por una serie de situaciones que son muy difíciles en ese momento. (…) Ahora, te vas a reunir sola, por tu cuenta, con una comisión…"

Ante esta indefensión, se añaden también otro tipo de miedos relacionados con la privacidad, y fundamentalmente, a la posibilidad de sufrir represalias:

> Ten en cuenta la relación que se da entre profesorado y alumnado es de poder, de jerarquía. Entonces el profesor o profesora al menos a ojos de la persona que lo está sufriendo entienden que pueden indagar en un momento dado y por mucho que se hable de confidencialidad esa persona puede manejar los datos y saber quién es la persona que ha interpuesto la denuncia o la reclamación contra él o ella y esto pesa. Eva Saldaña, Directora de Igualdad.

4.4 Obstáculos en la denuncia del acoso.

El carácter crítico con el que nos hemos planteado el análisis de la información tan valiosa aportada por las expertas, hace que gran parte de la exposición realizada hasta ahora haya sido un análisis, no sólo de las dimensiones del acoso sexual y sexista en la universidad y del proceso de denuncia, sino que además está muy vinculado con los obstáculos que interfieren en la gestión eficaz y realista –en el sentido de adaptada a la realidad, que no tiene por qué ser evidente- del acoso sexual y sexista en la universidad. En este epígrafe organizaremos brevemente muchos de los fenómenos ya apuntados, en torno a la tipología de obstáculos que han de ser superados, para lograr un abordaje integral de este tipo de violencia en la universidad. Los obstáculos actitudinales y estructurales son los de más difícil enfrentamiento, ya que superan los límites de la universidad y son el producto normalizado de una sociedad patriarcal y sexista, en la que la educación –esto es, la universidad misma- ha de jugar un papel esencial en el cambio social que se necesita para eliminar todo tipo de violencias, simbólica, sexual, y física en su entorno.

Dentro de los obstáculos institucionales, el proceso de denuncia, el protocolo en sí mismo, se percibe como un obstáculo que enfría las expectativas de justicia y reparación de las víctimas. Muchas de ellas renuncian ante la primera exposición de las consecuencias que tendrá a corto y medio plazo, tanto para sus propias vidas a nivel personal, emocional y académico, como las implicaciones para el agresor y su repercusión emocional y académica en las víctimas, desde el punto de vista de la culpa, por general tal situación a una persona con la que tiene una relación (sea profesor o compañero) así como el miedo a las represalias.

> Todos los casos de acoso son de alto riesgo, pero cuando aparece el componente profesor-alumna, eso es un componente muy difícil, muy difícil de tratar. Tú tienes una imagen ante la comunidad y esa imagen muy difícil, que no que los compañeros tomen partido, ¿no? Entonces, ¿qué es lo que ocurre? Pues que la comunidad universitaria en muchos casos tiene un carácter muy solidario para muchas cosas, pero en estos casos no es que no sean solidario, (si tengo que pegar un cartel yo pego un cartel) pero si tengo que acompañar y visibilizarme con un procedimiento, pues es más difícil, si me entiende, pero es complicado [la entrevistada explica que en su búsqueda de testigos o personas que apoyen la versión de la estudiante] “Pues eso no tú levantas teléfono, Oye, esto levantas otro teléfono, y esto levantas teléfono, y al final ves que el círculo vuelve

> a ti, entonces dices tú bueno, pues venga, para adelante. (Esperanza Marchena, directora del SAP)

Otro de los obstáculos institucionales percibidos es el desconocimiento de los procesos, y del tipo de acompañamiento que se le da a la víctima. La Unidad de Igualdad trata de dar la máxima difusión al protocolo Anti-Acoso. Si bien hasta octubre de 2020 no se ha puesto en marcha una gran campaña de sensibilización para toda la comunidad universitaria en esta materia, la técnica especialista de la Unidad manifiesta que desde el inicio del curso y a través del Proyecto Compañero (de tutorización entre iguales para alumnado de nueva incorporación a la universidad) se les recalca a los nuevos y las nuevas alumnas la existencia de un protocolo anti-acoso, así como la forma de encontrar el texto del protocolo en la web, un documento de guía donde aparecen esquemáticamente los pasos que hay que seguir. A pesar de ello, y de todas las especificaciones en la documentación pública, la entrevistada manifiesta las dificultades persistentes, a pesar de los intentos de la Unidad de hacer el protocolo visible y asequible a la población estudiante:

> De los primeros problemas que yo vi, es que las personas no saben muy bien a quién tienen que dirigirse. [según el protocolo la persona que quiera establecer la denuncia tiene que presentarla, según el modelo que se acompaña, en un sobre cerrado ante la presidenta de la Comisión Anti-Acoso. Pero claro, todo esto depende de la tipología del acoso, con lo cual supone que la persona que supuestamente sufre un acoso tendría que saber qué tipo está sufriendo. Por ejemplo, si el acoso es entre estudiante la tiene que presidir el vicerrector de estudiantes, si el acoso es sexual-sexista la comisión la preside la delegada de igualdad, si el acoso es laboral creo que la preside el presidente del comité de salud laboral, (…) aunque los trabajadores de las comisiones siempre son los mismos pero la presidencia varía.

Ante esta problemática, las consecuencias prácticas significan que la comisión ha de internamente ha de gestionarse si se comunica erróneamente, además de la propia gestión interna de la comisión:

> Cuando estábamos montando la Unidad como unidad administrativa, entonces había que dar a conocer todo. Creo que ese problema sigue existiendo, la falta de información de las personas de la comunidad universitaria respecto a que existen medios y pasos para en casos determinados buscar amparo..(…) Otro problema que nos encontramos fue la

> coordinación de las instancias a la hora de implementar las medidas que se hubieran tomado. La comunicación dentro de una universidad pues imagina, es muy complicado porque hay muchos niveles con estamentos distintos por el tipo de organización que es, los flujos de comunicación son lentos, la coordinación con las distintas instancias es lenta y las respuestas también y por último el control. Si se adoptan una serie de medidas para afrontar esto supone unos costes, pero costes económicos para la propia universidad en arbitrar algún tipo de medidas. Eso hay que tenerlo previsto. (Eva Saldaña, Directora de Igualdad).

El anonimato juega un papel fundamental para la protección de la víctima. Pero debido al tratamiento restrictivo de la información y la protección de la identidad de la víctima, en la actualidad se da la paradoja de que para la protección de esta identidad la propia víctima ha de ir a entregar en mano en sobre cerrado su denuncia a la persona que ostente la dirección de la comisión anti-acoso.

Los plazos para la toma de decisiones en función de la agenda de participantes en la comisión, a pesar de ser percibidos como rápidos y apropiados por las juristas, son percibidos como lentos o poco eficaces desde la perspectiva de no juristas. Según algunas percepciones, la multiplicidad en las tareas del PDI (docencia, investigación, desarrollo cargos institucionales -en su caso- y la gestión de la burocracia asociada a todas esas actividades, hacen que la prioridad en el desempeño de la protección y sobre todo el acompañamiento a la víctima (no desde un punto de vista jurídico) sean muy complicados de asumir y llevar a cabo de manera efectiva.

Uno de los mayores obstáculos que no es sólo institucional, sino estructural dado el carácter general del fenómeno y no relacionado propiamente con cómo se gestiona el acoso sexual en la universidad, sin duda, ha sido la ausencia de pruebas. Las estrategias usadas por los acosadores hacen que sea difícil presentar pruebas, y el recurso a personas que testifiquen a favor de la víctima, en cualquier organización es complicado, pero en la universidad esta complicación aumenta:

> Jurídicamente en este tipo de asuntos el problema de las pruebas es la clave de la cuestión. En los entornos en los que se dan, en un principio todo el mundo ofrece sus apoyos, pero cuando llega el momento de denunciar se retiran. Técnicamente se le llama como el <<testigo mudo>>. (…) Un problema en su <<columna vertebral>> que es el asunto de pruebas. En <<caliente>> te puede pasar que digan; <<sí, sí, yo te apoyo, yo voy contigo a denunciar…>>

pero luego, por esa situación de jerarquía y el pensamiento de que lo que se va a hacer es inútil o por las represalias, se atempera y se llega a diluir. Que no debería de ser ni mucho menos. Debería de abrirse el procedimiento por la seguridad física y emocional de las víctimas. (Eva Saldaña, antigua directora de la Unidad de Igualdad.)

4.5 Propuestas de mejora

Una vez hechas las reflexiones acerca de las narrativas de las expertas desde su conocimiento de la realidad acerca de los mecanismos, los procesos institucionales y sus percepciones personales en torno a los mismos, se hacía una breve referencia cuáles serían las propuestas que, desde su reflexión personal, podrían contribuir a alcanzar una mayor eficacia en la gestión del acoso sexual y sexista en la universidad, dados los obstáculos que hemos analizado. Estas son algunas de las propuestas:

- Clarificar el proceso desde el inicio, y que sea la misma persona quien ostente la secretaría de la Comisión, para evitar confusiones. Teniendo en cuenta que la persona denunciante ha de entregar en mano en sobre cerrado su denuncia a la persona que detente la secretaría de la Comisión Anti-acoso, dependiendo de si es profesora, alumna, la tendrá que entregar a diferentes personas, probablemente en distintos campus, distribuidos por la provincia: "Se tiene que ver de forma clara a quién se tienen que dirigir. Por poner un ejemplo, si el secretario o la secretaria de la comisión fuera siempre la misma persona pues que el sobre se lo entregasen siempre a esa persona".
- Relacionada con la propuesta anterior, se hace necesaria una clarificación del proceso de acompañamiento a la víctima. Desde los primeros pasos del proceso, habría que centrase en mayor medida en establecer otras vías de apoyo emocional y de acogimiento personal a la víctima, independientemente de la vía jurídica, que de por sí es necesaria, pero no suficiente para cubrir la necesidad de arropamiento personal e institucional que precisa la víctima. De cara al complicado proceso que todas reconocen que van a vivir si la denuncia llega a término, que tenga una persona de referencia como quién va a estar apoyando a la víctima.
- Sería conveniente, y enlazando con la propuesta anterior, reforzar el papel del SAP en el acompañamiento emocional y psicológico a todas las personas que denuncien hechos relacionados con el acoso sexual. Para ello se necesitaría la contratación de más personal profesionalmente capacitado en esta materia, dados

los niveles de saturación en que se encuentra, y priorizar o bien institucionalizar el vínculo entre la Unidad de Igualdad y el SAP para el acompañamiento de las víctimas que así lo requieran.

> No tenemos tiempo de atender a todos, no es una asistencia de te escucho y te vas, sino que tenemos objetivos terapéuticos que cumplir, evaluación previa, tenemos las sesiones estandarizadas y tienen que ser un mínimo de ocho. Depende de la gravedad del caso o lo que haya que trabajar, pero estamos desbordados. (Esperanza Marchena, Directora del SAP)

- Sería positivo que la Comisión de acoso fuera paritaria[53]. En todos los casos tratados las víctimas han sido mujeres, y a pesar de que depende de quién ostente el cargo que se ve representado en la Comisión, debería de alguna manera forzarse la paridad, dada la sensibilidad de la temática de que se trata.
- En relación a la Comisión, dada la diversidad de cargos representados en la comisión, que no tienen relación académica ni profesional con el género, sería muy positiva la formación en género para todas las personas que formen parte de la comisión. Por las diferentes procedencias de las personas que forman parte de la comisión, y la diversidad de profesiones y cargos de los que se compone, no tiene por qué suponerse que tengan una visión clara y acertada de lo que significa el género y, por tanto, las causas últimas del acoso sexual y sexista. Dada la amplia extensión de los mitos del acoso que ya se han mencionado y su gran calado en una sociedad eminentemente patriarcal, las entrevistadas han coincidido en general en recalcar esta necesidad." *Creo que los miembros de la Comisión deben de tener un mínimo de formación en estos temas. No conozco a todos y todas, pero en general creo que debería de tener formación al respecto o estar sensibilizado".*

5. CONCLUSIONES

El acoso sexual y sexista es un hecho incontestable, que se produce como consecuencia de las relaciones de poder y subordinación originadas por los roles y estereotipos de género que impregnan a una sociedad patriarcal. Éstas, marcan las pautas de las relaciones

[53] En la actualidad, en este último año, la representación en la Comisión se acerca a la paridad, pero esto no ocurría con anterioridad.

e interacciones personales, laborales, sociales y de todo tipo en todas las organizaciones. La universidad no es una excepción, sino más bien un espejo de la propia sociedad donde se inserta, y una comunidad caracterizada por unas relaciones jerárquicas que contribuye, como parte del sistema, tanto a la reproducción de las desigualdades de género, como al cambio social del que pretende ser motor, como corresponde a una institución educativa.

A lo largo de este capítulo hemos tratado de desentrañar la percepción de la gestión del acoso sexual y sexista en la universidad, y describir de manera crítica la realidad, a través de la rica información que nos han proporcionado las entrevistas con las personas expertas vinculadas institucionalmente al proceso de denuncia.

En cuanto a las dimensiones del acoso sexual y sexista, el que más se denuncia es el acoso de tipo sexual. Este fenómeno está relacionado con los obstáculos cognitivos, ya que, en muchos casos, no se percibe el acoso a no ser conductas relacionadas con proposiciones manifiestas o tocamientos, ratificándose la escasez de conocimiento de las tipologías de acoso, o bien la percepción del mismo. El acoso sexista no es percibido prácticamente como acoso, ya que forma parte del comportamiento "natural" de la sociedad, asumido como parte de la cotidianidad y normalizado. El acoso sexista, sin embargo, sí es más denunciado en el estamento del profesorado, probablemente por el mayor grado de conocimiento.

Así mismo, el acoso sexual denunciado parece ser mucho menor que el que se da en la realidad: muchas de las consultas ya tipificadas como acoso y con posibilidad de denuncia formal, no llegan a término. Esto puede ser debido al enfriamiento de expectativas de la víctima al conocer el itinerario formal que ha de seguir la denuncia, y a las implicaciones que pueda tener, tanto para sí misma, como para el agresor. En

Las denuncias que llegan a término son en general, consideradas y percibidas como muy grave, y en muy escasas ocasiones -exclusivamente las más graves- terminan en la apertura de un expediente disciplinario y la posterior sanción. En los casos más graves que se han dado, se ha suspendido de empleo y sueldo a dos profesores acosadores, y se ha llegado a expulsar a un alumno por este motivo.

El perfil del acosador es un hombre, cuya posición social, profesional o académica, es superior a la de la víctima, o bien cree serlo por motivos de género, confirmando las

dinámicas de poder que se producen en el acoso sexual habitualmente. En todos los casos denunciados los acosadores eran hombres

En relación al tiempo y los requisitos que proceden en caso de denuncia, y la activación del protocolo, así como la Comisión anti-acoso, se percibe en general como necesario y ajustado en tiempo, ya que la mayoría de las entrevistadas juzgaban ajustado en tiempo y forma a las necesidades de urgencia de los casos denunciados, garantizando la protección de los derechos de las personas implicadas. No obstante, la declaración de la víctima en la Comisión es percibida en algunos casos como una revictimización, habida cuenta de la exposición de temáticas personalísimas ante personas desconocidas que posiblemente, salvo las profesionales especialistas en género, no tienen por qué tener conocimientos en las dinámicas sociales y personales de género que operan en los procesos de acoso sexual y sexista.

En lo que respecta a los obstáculos percibidos para la mejor gestión de este tipo de acoso en la universidad, es remarcable que todos los tipos suelen estar fundamentados en los mitos del acoso sexual se hallan presentes de manera subyacente tanto en los obstáculos cognitivos, los actitudinales, los institucionales y los estructurales. De esta forma, la organización sí podrá tratar de asumir los obstáculos institucionales puramente relacionados con la gestión, pero difícilmente podrán enfrentar los obstáculos estructurales relacionados con la cultura patriarcal, y, relativamente, en los actitudinales.

En relación a los obstáculos cognitivos, que están muy determinados por los actitudinales, parece no haber una idea clara de lo que constituye el acoso sexual y sexista. Las conductas de acoso, sólo se perciben si existen proposiciones muy obvias, o algún tipo de intento de tocamientos. El resto de las conductas tienden a no ser identificadas o diluidas dentro de la normalización que proviene de los mitos del acoso sexual, entendiéndose como producto no deseado de las relaciones heterosexuales. Por otra parte, el nivel de conocimiento y accesibilidad de la información sobre el acoso sexual y sexista, básica para denunciar los casos, no está generalizada. Pese a los esfuerzos de la Unidad de igualdad, y la difusión realizada, las víctimas parecen no tener un conocimiento claro de dónde acudir, cuál es el órgano apropiado, ni cómo se gestiona el acoso sexual, tanto a nivel personal como a nivel institucional. Sin embargo, hasta que no se evalúen los efectos de la puesta en marcha de la muy reciente campaña de prevención del acoso sexual y

sexista por parte de la Delegación del Rector de Igualdad y Políticas de Inclusión, no será posible detectar el grado de conocimiento de la comunidad universitaria acerca de los diferentes tipos de acoso.

En relación con estos los obstáculos institucionales, hay una percepción de que el seguimiento del protocolo, si bien es absolutamente necesario ofrecer las garantías jurídicas suficientes para la integridad del honor de las personas involucradas, es en sí mismo un obstáculo para las víctimas potenciales, por varios motivos. 1) Por los efectos que tendrá una sanción en el agresor, entendido como el sentido de culpa de la víctima por las consecuencias demasiado duras que pueda generar, y las propias víctimas banalizan la importancia del acoso, o la relativizan. 2) Por la percepción por parte de las víctimas (si son estudiantes) de que sus datos e información personal van a acabar en manos del agresor, en base a la fuerte estructura corporativa, sobre todo del profesorado. 3) Por la exposición personal ante un auditorio de personas desconocidas para la víctima- cargos institucionales que tienen representación en la Comisión Anti-acoso, -que hasta hace aproximadamente un año han sido mayoritariamente hombres, a los que tienen que narrar experiencias muy desagradables y personalísimas- una vez que ya han tenido que referir e informar de ello ante otras instancias; esto magnifica la sensación de vulnerabilidad ya de por sí impulsada por el sufrimiento del acoso. Si la víctima, además, no percibe un respaldo emocional acogedor y protector, genera un proceso de doble victimización, toda vez que la mujer tiene que defender los hechos (de nuevo) ante toda una puesta en escena que emula la dramaturgia de un juicio.

Los obstáculos estructurales están determinados por la sociedad de la que es reflejo la propia universidad. De hecho, los propios obstáculos actitudinales estarían imbricados en los estructurales, y se materializan en los mitos del acoso sexual, que, a pesar de los esfuerzos institucionales siguen persistiendo en las creencias de la comunidad universitaria.

Referencias

ACKER, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*. Recuperado de http://gas.sagepub.com/content/4/2/139.short

ACKER, JOAN. (2006). Inequality Regimes. *Gender & Society*, *20*(4), 441-464. https://doi.org/10.1177/0891243206289499

BRANDL, B., HEBERT, M., ROZWADOWSKI, J., & SPANGLER, D. (2003). Feeling Safe, Feeling Strong: Support Groups for Older Abused Women. *Violence Against Women*, *9*(12), 1490-1503. https://doi.org/10.1177/1077801203259288

CAGLIERO, S., & BIGLIA, B. (2019). Políticas sobre violencias y abusos sexuales en las universidades catalanas. *Revista Española de Ciencia Política*, (50), 141-170. https://doi.org/10.21308/recp.50.06

CONNELL, R. W., & MESSERSCHMIDT, J. W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Source: Gender and Society*, *19*(6), 829-859. https://doi.org/10.1177/0891243205278639

DAMIANO-TEIXEIRA, K. M. (2006). Managing conflicting roles: A qualitative study with female faculty members. *Journal of Family and Economic Issues*, *27*(2), 310-334. https://doi.org/10.1007/s10834-006-9012-0

DEL RÍO FERRES, E., MEGÍAS, J. L., & EXPÓSITO, F. (2013). Violencia de género en mujeres con discapacidad física y visual. *Psicothema*, *25*(1), 67-72. https://doi.org/10.7334/psicothema2012.83

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. (2017). *Mujeres víctimas de violencia de género en el mundo rural*. Recuperado de http://www.publicacionesoficiales.boe.es

DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA LA VIOLENCIA DE GÉNERO. (2018). Percepción social de la violencia sexual, 1-135.

HERRERA, A., PINA, A., HERRERA, M. C., & EXPÓSITO, F. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicologia Juridica*, *24*(1), 1-7. https://doi.org/10.1016/j.apj.2014.07.002

HOWLETT, C. (2019). Stop Being So Melodramatic! Or, the Problem with Sexual Harassment Policies. *Educational Theory*, *69*(1), 127-139. https://doi.org/10.1111/edth.12355

JOUBERT, P., VAN WYK, C., & ROTHMANN, S. (2011a). The effectiveness of sexual harassment policies and procedures at higher education institutions in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, *9*(1), 1-10. https://doi.org/10.4102/sajhrm.v9i1.310

LONSWAY, K. A., CORTINA, L. M., & MAGLEY, V. J. (2008). Sexual harassment mythology: Definition, conceptualization, and measurement. *Sex Roles*, *58*(9-10), 599-615. https://doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1

INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER (2018). *La Violencia de Género contra las Mujeres Mayores en la población aragonesa*.

NUNES, T. S., & TOLFO, S. D. R. (2015). O Assédio Moral no Contexto Universitário: uma discussão necessária. *Revista de Ciências da Administração*, *1*(1), 21. https://doi.org/10.5007/2175-8077.2015v17n41p21

SCOTT, M., MCKIE, L., MORTON, S., Y SEDDON FRAN WASOFF, E. (2004). «… and for 39 years I got on with it.» Edinburgh: Health Scotland...

SEAVER, C. (1997). Muted lives: Older battered women. *Journal of Elder Abuse and Neglect*, *8*(2), 3-21. https://doi.org/10.1300/j084v08n02_02

SPANGLER, D., & BRANDL, B. (2007). Abuse in Later Life: Power and Control Dynamics and a Victim-Centered Response. *J Am Psychiatr Nurses Assoc*, *12*(6), 322-331. https://doi.org/10.1177/1078390306298878

VALLS, R. (2006). *Violencia de género en las universidades españolas (2006-2008)* (Instituto). (R. Valls, Ed.).

WRIGHT, T. (2014). Gender, sexuality and male-dominated work: the intersection of long-hours working and domestic life. *Gender,Work, and organization 28*(6), 985-1002. https://doi.org/10.1177/0950017013512713

CAPÍTULO VII.- LA PERCEPCIÓN DE LAS VÍCTIMAS Y TESTIGOS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

PAULA SEPÚLVEDA NAVARRETE

Profesora Sustituta Interina de Trabajo Social

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Cádiz

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA

Profesora Sustituta Interina de Sociología

Departamento de Economía General

Universidad de Cádiz

1. INTRODUCCIÓN Y METODOLOGÍA

"¿Me lo habré imaginado?", "¿Esto que le cuento tiene relación con lo que está estudiando?", "¿No estaré exagerando?", son algunas de las preguntas que en el proceso de investigación de esta problemática del acoso sexual y del acoso sexista nos hemos encontrado en la Universidad de Cádiz, y que creemos que reflejan muy bien cómo perciben las víctimas tanto sus propias experiencias como las reflexiones posteriores que surgen de los hechos, las cuales se mantienen a pesar del tiempo (años inclusive) que puede haber transcurrido.

En este sentido, en el presente capítulo abordaremos el acoso sexual y el acoso sexista desde dos ópticas: la de las personas que las han vivido en sus historias personales y la de aquellas personas que han sido testigo de hechos de esta naturaleza en algún espacio de la universidad. En ambos casos se refieren a estudiantes o trabajadores/as de la Universidad de Cádiz (tanto del PAS como del PDI y otras figuras).

La metodología con que hemos trabajado para el presente capítulo es cualitativa con un carácter exploratorio, en tanto no se pretende levantar generalizaciones o datos de frecuencia, sino que se ha buscado responder principalmente a qué aspectos de las historias y las perspectivas sobre los hechos que relatan víctimas y testigos se trasforman

en obstáculos para la aplicación de mecanismos de prevención y protección frente al acoso sexual y sexista. Para ello se han utilizado dos herramientas: los resultados de entrevistas semiestructuradas y las respuestas a preguntas abiertas que se elaboraron en una encuesta aplicada en la Universidad de Cádiz entre los meses de octubre y noviembre de 2020.

Respecto de la primera de las técnicas, las entrevistas semiestructuradas, se trabajó en base a una muestra de cinco casos representativos de situaciones de acoso sexual y sexista, dentro de un período que va desde el año 2000 a la actualidad. La opción por incluir hechos que han ocurrido en un periodo temporal amplio se relaciona con la intención de explorar cómo las víctimas y testigos interpretan los hechos y las consecuencias que estos han tenido en sus vidas para poder observar, como se ha indicado, los obstáculos que podrían estar actuando para la prevención y actuación frente a este problema.

El procedimiento para la selección de esta muestra intencional partió por contactar a personas que integrantes del equipo de investigación tenían conocimiento que habían vivido o sido testigo de hechos de esta naturaleza, entrevistando a una mujer que siendo estudiante había vivido una experiencia de acoso sexual y sido testigo de acoso sexista, y a un hombre que siendo estudiante había sido testigo de acoso sexual. Posteriormente, se amplió el proceso de selección dando a conocer el proyecto de investigación a contactos del equipo investigador y por medio del uso de la encuesta, en la cual se incluyó una nota dando a conocer la posibilidad de una entrevista para quien quisiera ampliar su participación como informante. Para este fin se creó y difundió una cuenta de correo específica creada para el proyecto (proyectoprevencion.acoso@uca.es), a la cual solo tenía acceso una de las investigadoras del equipo, quien era la encargada de concertar las entrevistas, de forma de mantener al máximo el anonimato. Como resultado de estas acciones se realizaron tres entrevistas más, dos a profesoras (una de ellas había vivido una situación de acoso sexual y conocido directamente de un caso de acoso sexual, y otra que también había vivido hechos de acoso sexual) y un estudiante hombre testigo de acoso sexual y sexista. Todas las personas entrevistadas firmaron un consentimiento informado, el cual luego les fue devuelto firmado por la entrevistadora.

Para las entrevistas se preparó un guion basado tanto en los objetivos como en el marco teórico del proyecto. Se puede consultar este guion en el Anexo X. Todas las

entrevistas fueron grabadas en formato de audio digital, siendo posteriormente transcritas para su análisis.

En lo referido al análisis cualitativo de las preguntas abiertas incorporadas en la encuesta, se sistematizó un total de 237 encuestas en las que se había respondido por lo menos a una de las tres siguientes preguntas: "¿Qué reacciones recibes por lo general cuando hablas de tus experiencias de acoso sexual?", "Si has sufrido acoso y no denunciaste ¿Cuál fue el motivo de no denunciar?", "En tu opinión, ¿Qué medidas preventivas de acoso sexual y sexista habrían de ponerse en marcha en la Universidad de Cádiz?". En esta sistematización se excluyeron aquellas respuestas que se referían a casos de acoso sexual o sexista que hubieran ocurrido fuera del entorno de la Universidad de Cádiz, aunque ayudaron a tener una perspectiva de cómo estas situaciones afectan y generan consecuencias en quienes las viven, principalmente mujeres. También se excluyeron del análisis aquellas respuestas (que se referían principalmente a la tercera pregunta) cuando no procedían de personas que hubieran sido víctimas o testigos de acoso sexual o sexista, pues aun cuando pueden aportar a un debate en torno a qué acciones realizar en la universidad, se alejaban del propósito de este capítulo de trabajar con información de quienes han conocido o vivido este tipo de hechos.

Para el análisis de discurso se establecieron cuatro categorías surgidas de los objetivos y del marco teórico del estudio que se relacionan con la perspectiva de las víctimas y testigos, a saber: las emociones en torno a los hechos vividos y/o presenciados, la búsqueda de ayuda formal y/o informal frente al proceso vivido, las reacciones del entorno conocedor de los hechos y la proyección hacia el futuro del problema del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. Para el análisis de estas categorías se utilizó el programa Atlas ti 8.

2. ANÁLISIS DE RESULTADOS

2.1. Emociones en torno al acoso sexual y sexista

Para comenzar con la descripción y análisis de esta categoría, debemos partir por reconocer que si hay algo en común entre todas las personas que han vivido alguna situación de acoso sexual o acoso sexista (y, en ocasiones, ambas) es que todas ellas han experimentado unas consecuencias a nivel emocional en sus vidas, más allá del tipo de acoso, de las veces en que este se repitiera, la edad que se tenía en el momento, el tiempo

que ha pasado desde que ocurrió, de las estrategias utilizadas por las personas acosadoras, o la relación que se tenía con esta persona, entre otros aspectos que varían tanto en los relatos como en las respuestas a las preguntas abiertas de la encuesta. Por otra parte, también es posible identificar un impacto emocional en las personas que han sido testigos de hechos de esta naturaleza y que participaron en el estudio, siendo esta una de las causas por las cuales tomaron la decisión de contar sus experiencias al respecto, como relata uno de los testigos: «En ese momento, la verdad, más que sentir lo que siento ahora que lo recuerdo, ahora mismo lo veo incluso como que hice muy poco (…), ahora, visto con la distancia, pues, por supuesto habría actuado de otra manera» (Entrevistado 1, estudiante, hombre)

Las emociones se manifiestan de diferente forma y se presentan en un amplio rango de intensidad, pero hay una emoción que destaca por sobre el resto: el miedo o temor. En primer lugar nos encontramos con el miedo que presentan las víctimas (principalmente mujeres) como reacción ante una situación de acoso, especialmente cuando este es de carácter sexual. Además de verse frente a un hecho inesperado y que genera otras respuestas que veremos más adelante, el no saber hasta qué punto la situación puede variar, puede intensificarse o agravarse hace que las víctimas actúen con conductas que considera pueden servir para prevenir alguna reacción negativa por parte del acosador, utilizando estrategias como la evitación, poner excusas, tomar precauciones, entre otras. Observemos lo planteado como estrategia ante un acosador que había realizado actos previos:

> A raíz de una vez que él estuvo en mi despacho, mi despacho antiguo (--), que no tenía cristales, entonces fui a abrir la puerta y [me dijo] 'no, es una cosa privada y aquí no hay privacidad', entonces [le dije] 'estoy esperando que venga mi hijo', [me dijo] '¡sí hombre, va a estar viniendo tu hijo!', [le dije] 'sí va a venir mi hijo, no me voy a estar levantado para abrir' (…). (Entrevistada 5, PDI, mujer)

No solo se menciona el miedo o temor explícitamente, sino que también es posible observarlo en las conductas ante situaciones que potencialmente podrían derivar en acoso (en este caso, tanto sexual como sexista) y que frente a ellas se pudieran ver expuestas a algún tipo de consecuencia negativa, como relatan dos afectadas:

> (…) decidimos no coger nada que diera ese señor, porque dijimos 'somos capaces de cogerlo si suelta algo así, que tengamos que decirle algo y jugarnos una asignatura'. Entonces, yo opté por nada que este señor tuviera que ver, fuera asignatura o congreso, fuera lo que fuera. Y yo creo que, por lo menos, mi círculo de amigas optó exactamente por lo mismo. (Entrevistada 3, estudiante, mujer)

> Decidí no escoger la línea de investigación de (---) para no tener de tutores de TFM ni a (---) (profesor al que denuncié) ni a (---). (Encuestada, estudiante, mujer, 37 años)

Consideramos que esto forma parte del carácter estructural de la violencia de género que viven las mujeres a lo largo de sus vidas, que actúa como un mecanismo de control en tanto que cualquier mujer conoce que se han dado casos contra otras mujeres, por lo que cualquiera puede llegar a vivir una situación similar (Osborne, 2009).

El miedo también se presenta de manera importante como una emoción que inhibe o dificulta la búsqueda de ayuda tanto formal como informal, algo que profundizaremos la siguiente categoría.

Otra emoción que se menciona es la incomodidad. Esta palabra actúa como una forma de expresar lo que sienten las víctimas ante los hechos, pero sin nombrar específicamente el acoso. Tal y como aparece en los relatos, es la demostración de lo que sienten íntimamente: de reconocer que lo que les ha sucedido no les gusta, que no es algo grato, que les remueve, que no se acepta, que provoca malestar, que tiene un impacto en su vida. Una posible explicación para ello es que utilizar este término sea un mecanismo para no reconocerse como víctimas de acoso, lo que les permitiría ubicar estas situaciones dentro de la normalidad de comportamientos esperados en las relaciones humanas o incluso como experiencias inevitables, especialmente si se es una mujer, tal como hemos visto en el marco teórico. Por otra parte, puede ser una forma de proteger sus propias emociones y sentimientos, ya sea porque le restan importancia o porque no tienen claridad sobre la interpretación de lo vivido. Sin embargo, ese malestar está presente, provocando rechazo hacia los comportamientos o reconociendo que no son apropiados, tal como se recoge en las siguientes citas:

> Yo creo que hay situaciones que, por lo menos mi experiencia personal, te hacen sentir incómoda y que, seguro, que si yo fuera hombre no las hubiese vivido. Y es por el hecho simplemente de ser mujer. (…) Yo en ese momento me he sentido muy incómoda y entonces esa incomodidad me ha parecido, no sé, que una persona… a mí no se me ocurriría [hacer lo que él hizo], ¿no? No como mujer, sino como persona no se me ocurriría y menos proponer cosas dentro del entorno laboral. (Entrevistada 2, PDI, mujer)

> Para mí fue una situación muy incómoda y nunca volví a ese despacho. Yo ya no sé hasta qué punto hubiese terminado la situación, pero que incómoda e inapropiada, sí considero que fue. (…) Porque no estaba yo, no sé, yo me sentí incómoda, pero tampoco sabía muy bien yo como valorarlo ni la intención que hubiera tenido o no, entonces, no sé, yo decidí, bueno, esto o ha pasado y ya está. (Entrevistada 3, estudiante, mujer)

Finalmente, una última emoción que quisiéramos destacar es la de repulsa, de la expresión de una emoción incluso visceral que remueve completamente y que en los casos relatados impulsa a quien vive el hecho a tener una reacción inmediata, ya sea por un enfrentamiento directo con el acosador o por una búsqueda de ayuda de forma rápida. Si bien, dado el carácter exploratorio de este estudio, no podemos hablar de una correlación, sí destacamos que se trató de actos explícitos de acoso sexual (los dos primeros) y de acoso sexista (el tercero), por lo que no cabían dudas respecto a si se podían haber malinterpretado las intenciones o los hechos ocurridos:

> Fue muy desagradable, pues la verdad es que ves ese correo y te dan unas ganas de vomitar, pero una vez que lo puse en conocimiento a (--) y me pusieron la protección suficiente ya me sentí cómoda. (Entrevistada 5, PDI, mujer)

> (…) [el profesor] le da palmada en el trasero, le toca el culo abiertamente y sin ningún tipo de… Vamos, como si fuera lo más normal del mundo, sin darle la menor importancia. La chavala, como es lógico, empieza a gritarle, incluso hace un amague de irse para él y no sé si para darle una bofetada o un empujón, no sé lo que habría hecho, porque como digo, fue un amago (…). (Entrevistado 1, estudiante, hombre)

> Entonces, una de estas chicas sí le respondió y entonces le dijo que le parecía una barbaridad lo que él había dicho, que eso era muy machista y que tal, y este señor al parecer se quedó un poco cortado con la respuesta, pues era bastante conocido, bastante importante en la universidad y bueno, intentó como de desviarlo al tono de broma, y esta chica sí sé que se fue a quejar. (Entrevistada 3, estudiante, mujer)

2.2. Búsqueda de ayuda informal y formal

Reconocer las situaciones vividas, nombrarlas, hablarlas y buscar ayuda forman parte de un proceso que no siempre se produce cuando nos referimos al acoso sexual y al acoso sexista en general, no siendo la excepción cuando este se produce en el entorno universitario.

Una de las situaciones que más se repite es la de no hablar de los casos de acoso sexual o sexista. En preguntas abiertas de la encuesta, alrededor de una de cada diez personas no había contado lo que se había vivido, con respuestas tales como “No hablo de ello” (PAS, mujer, 47 años), “No las he hablado” (PDI, mujer, 59 años), “Nunca lo he manifestado” (PAS, mujer, 39 años), “No lo hablo” (Estudiante, mujer, 19 años), “No he hablado de ello” (Estudiante, mujer, 25 años). Como podemos observar, optar por mantener un silencio respecto de los casos ocurridos en la Universidad de Cádiz se muestran en todos los estamentos y en un amplio rango de edades, aunque sí tenían en común que la gran mayoría eran mujeres.

Es importante destacar que si las víctimas no hablan de lo que han vivido ni siquiera a sus entornos más cercanos (familia, amistades, compañeros/as) la posibilidad de la denuncia y/o búsqueda de ayuda en canales formales se puede ver dificultada, lo que es observable en las respuestas, que entre otros aspectos señalaban que "Solo traería problemas para mí" (PAS, mujer, 47 años), "No era grave" (Estudiante, mujer, 19 años), "Fue algo esporádico" (PAS, mujer, 55 años) o "No lo vi necesario" (Estudiante, mujer, 19 años"). Estas respuestas muestran claramente lo planteado en el marco teórico respecto de los estereotipos sexistas y la "mitología del acoso sexual", por lo que podemos considerarlas dentro los obstáculos cognitivos o actitudinales.

Por otra parte, dentro de este tipo de obstáculos también hemos podido encontrar en la encuesta la desconfianza hacia la institución o de sus procedimientos dentro de los motivos para no realizar denuncias: "No creo que se consiguiera nada" (Estudiante, mujer, 20 años), "Tener la idea que nadie me iba a creer" (PAS, hombre, 40 años), "Pensábamos que no iba a servir de nada [en relación a casos de compañeras durante sus años de estudiante]" (PAS, hombre, 28 años), "Muy engorroso y se enteraría mucha gente" (Estudiante, mujer, 33 años), "Nunca se hacen públicas ni se lleva a organismos superiores, se dan toques de atención entre el profesorado, pero queda en eso" (Estudiante, mujer, 23 años), entre otros.

Volviendo lo planteado anteriormente respecto de cómo el miedo era una emoción que se manifestaba claramente en las personas que han vivido acoso sexual o sexista, en lo que se relaciona a la búsqueda de ayuda este juega un papel muy negativo a la hora de denunciar, especialmente si lo relacionamos con las jerarquías de poder en la estructura de la organización, configurándose como obstáculos contextuales. Así, algunas de las respuestas que se obtienen de la encuesta permiten observar, por una parte, el temor a la figura de docente con autoridad para dificultar el avanzar en los estudios, entre las que podemos mencionar: "Suspendí y quería aprobar a la siguiente sin estar en el punto de mira" (Estudiante, mujer, 21 años), "Era un profesor y tenía que aprobar su asignatura a pesar de todos sus comentarios machistas y racistas" (Estudiante, mujer, 25 años), "Era un profesor que podía probablemente suspenderte por ello" (Técnica de investigación, mujer, 38 años), "Pienso que no habría llegado a nada y no saber si en posteriores años de carrera me volvería a encontrar a ese profesor y pueda tener consecuencias" (Estudiante, mujer, 24 años). Por otra parte, también encontramos temor a no avanzar en

la carrera laboral o incluso perder el empleo: “Fue al comienzo de mi carrera en la universidad y era interina, tenía miedo” (PAS, mujer, 53 años), “Por consecuencias en la promoción laboral” (PDI, mujer, 38 años), “Miedo de truncar mi carrera profesional” (PDI, mujer, 50 años), “Perder el trabajo” (PAS, mujer, 44 años).

Este temor y la idea sobre cómo actúa la jerarquía dentro de la Universidad de Cádiz no solo está presente en quienes experimentan el acoso en sus vidas, sino que también en quien ha sido testigo de algún hecho, como se relata en algunas entrevistas:

> (…) a mí me dijo uno de los chicos [que había presenciado el acoso sexista] ‘hombre, yo no pienso decir nada, porque ellas de todas formas han decidido que no se presentan más a la asignatura, y si yo le digo algo y ahora me arriesgo a que me suspenda’. Entonces, optaron por callarse porque ellos sí que fueron críticos contándolo, ‘vaya tela este tío lo que ha dicho’ y tal, pero no dijeron nada porque decían, bueno, se las iba a tomar en contra de ellos e iban a salir perdiendo. (Entrevistada 3, estudiante, mujer)

> Imagino que habrá una clase de blindaje con los profesores que, como digo en el caso que yo viví [como testigo directo], y que un profesor de universidad suele ser bastante intocable a partir de cierto punto de su carrera, así que no sé si en este caso también o no (…). (Entrevistado 1, estudiante, hombre)

> Lo que sí puedo también llegar a denunciar en este caso es el trato sexista, también en este caso de algún profesor que se ha sentido con la potestad suficiente como para decirle a una alumna ‘no sé qué haces aquí si no vas a conseguir nada en tu vida porque eres mujer’ (…). Para mí, no sé, intentar crear un BAU contra ese profesor, pero claro, después todo queda en da igual, no vamos a hacer nada porque no vaya a hacer que nos suspenda en el día del examen, ¿sabe? (Entrevistado 4, estudiante, hombre)

En otras ocasiones, los tipos de obstáculos se combinan, presentando tanto la influencia de las creencias e ideas sobre el acoso como aquellas relacionadas con la jerarquía, reforzándose mutuamente para dificultar la movilización de las víctimas: “Por lo sutil que fue y [pensar que] no hubiese llegado a ningún sitio, yo en el primer año y esta persona con años de carrera profesional como profesor (…). Aunque estoy convencida que no ha sido la primera vez” (Estudiante, mujer, 45 años).

2.3.- La respuesta del entorno ante el acoso sexual y sexista

Frente a la búsqueda de ayuda que analizamos previamente, nos parece relevante profundizar en la forma en que el entorno de las víctimas de acoso sexual o sexista reaccionó al conocer los hechos, con el fin de determinar obstáculos contextuales que pudieran estar presentes por un déficit en las redes sociales de apoyo.

En este sentido, observamos que las respuestas presentan en una gran variedad de reacciones y con un amplio espectro, pasando del asombro a una falta de sorpresa absoluta, de la incredulidad a un apoyo incondicional, o del ya consabido miedo a la rabia, entre otras. Estas respuestas no siguen algún patrón específico de acuerdo a edad o estamento, pero sí se muestra una diferencia según el género tanto de quien es acosado/a como de quien conoce la situación.

Para comenzar, podemos observar que parte de quienes han vivido acoso sexual o sexista sí cuenta con una red que responde de forma positiva, mostrando su apoyo y comprensión: "Apoyo por parte de los compañeros" (PAS, mujer, 60 años), "Apoyo" (Estudiante, mujer, 22 años), "Apoyo por parte de amigos y conocidos" (Estudiante, mujer, 22 años), "Apoyo de mis iguales, con otros de rango superior prefiero no hablarlo" (Estudiante, mujer, 27 años), "Están abiertos a escucharme y a dar cara [frente] al problema si así lo decido" (Estudiante, mujer, 23 años), "Empatía y apoyo" (Estudiante, mujer, 27 años), "Recibí apoyo por parte de mi directora de tesis, pero no he querido denunciar" (PDI, mujer, 55 años), entre otros.

En esta actitud de apoyo podemos observar también la presencia de la relación sexo-género, en tanto algunas respuestas mencionan una diferencia a si a quien se ha contado la situación de acoso es mujer u hombre, en tanto señalan que el apoyo por parte de mujeres surge de las experiencias o conocimientos previos que tienen de otros casos, por lo que empatizan y comprenden lo que se está viviendo como parte de un mismo género, lo que relacionamos con el modelo de violencia estructural antes mencionado: "Cuando las hablo con mujeres se sienten identificadas", (Estudiante, mujer, 22 años) "Apoyo de mis compañeras y rechazo a la experiencia sufrida" (Estudiante, mujer, 23 años), "Suelo contarlo a personas de mi confianza o a chicas, que normalmente me entienden, ya sea porque han sufrido lo mismo o porque son conscientes de que el sexismo existe" (Estudiante, mujer, 23 años).

En cambio, las mujeres relatan que no siempre reciben el mismo apoyo por parte de hombres: "Las mujeres me apoyan, pero algunos hombres dicen que no es para tanto" (Estudiante, mujer, 24 años), "Hay personas que lo exageran en demasía y las hay que no hacen caso o niegan que un caso así sea acoso (estos últimos suelen ser hombres)" (Estudiante, mujer, 18 años), "En su momento, por parte de compañeros (hombres) incredulidad" (PDI, mujer, 54 años), "Todos los hombres piensan que es una exageración

y una broma, y la mayoría de mujeres sí me entienden" (Estudiante, mujer, 21 años), "Con hombres en ocasiones mala" (Estudiante, mujer, 22 años), "Apoyo de la gente más cercana, pero de hombres suele ser ridiculizada" (Estudiante, mujer, 20 años).

Por su parte, entre los hombres que manifiestan haber sido víctimas de acoso (algunos por parte de mujeres y otros por parte de hombres), las respuestas que han recibido por parte del entorno no suelen ser positivas, especialmente por parte de otros hombres: "Risas por ser hombre y recibir acoso sexual por parte de mujeres" (Estudiante, hombre, 35 años), "Lo comenté con un profesor y me hizo sentir culpable al ser (yo) un hombre y la acosadora una mujer" (Estudiante, hombre, 29 años), "Me felicitan mis amigos" (Estudiante, hombre, 55 años), "Risa" (Estudiante, hombre 20 años, acosado por otro hombre), "Ninguneo por delante y mofa a mis espaldas" (Otros servicios, hombre, 45 años, acosado por otro hombre).

En lo que respecta a las entrevistas, esta cuestión de género también se hace patente en las experiencias relatadas en las cuales, si bien algunos hombres pueden mostrar una actitud empática o positiva, son ellos quienes mayormente lo toman a broma, como exageración o simplemente no creen lo sucedido:

> (…) cuando empezaron ya a llegarme mensajes del tema, si había pasado, si tal que si cual, pues agregar que algunos era en plan escandalizados y otros me lo comentaban como una gracieta, como si fuera algo divertido, como si incluso 'que suerte viviste este momento mítico de la universidad', cuando la verdad es que de momento mítico nada, pero en fin, que sí, que algunos lo veían como gracioso, 'que se le ha ido la olla a este hombre y fíjate el disparate que ha hecho', más que como agresión sexual, que como algo desagradable para la chica (…) [Quienes lo comentaron eran] hombres, como también hombres en el efecto contrario, el de la indignación, pero ahí sí mujeres, pero en el de la broma eran solamente hombres. (Entrevistado 1, estudiante, hombre)

> (…) sé que por parte hay apoyos, de apoyar a esa persona, de creer a esa persona y no a la víctima, pero no lo sé (…) [Aun existiendo una sanción] que no podían creer que fulanito pudiera hacer eso, etc. Por lo menos he oído comentarios de ese tipo (…) Lo que me ha llegado es de hombres. (Entrevistada 2, PDI, mujer)

En este sentido, observamos cómo se perpetúa un modelo de masculinidad tradicional, que se articularía en base a creencias sobre la autosuficiencia (hombre autosuficiente, exitoso y poderoso), la heroicidad belicosa (ser hombre sería ser fuerte, resistente y defender atacando o compitiendo), la superioridad sobre las mujeres y sobre varones percibidos como femeninos y la jerarquía que supone la autoridad masculina (Bonino, 2002). Ahora bien, esto no significa que no se den otras situaciones en las que

las mujeres no apoyen o que los hombres sí lo hagan, pero suelen mencionarse en menor medida: “Cuando las comparto con mis compañeras más cercanas a todas nos disgusta y nos resulta incómodo, sin embargo a otras les parece gracioso y siguen el juego” (Estudiante, mujer, 24 años), “Afortunadamente no he sufrido acoso sexual, pero cuando he hablado con alguna compañera sobre esto la reacción ha sido buena, de intentar calmar y mostrarle todo el apoyo posible” (Estudiante, hombre, 21 años).

Por otra parte, también encontramos en la encuesta respuestas que reflejan otras reacciones negativas sin indicar el sexo de quien las emite, pero que generalmente tienen como consecuencia la decisión de no denunciar los hechos. En este sentido consideramos que son obstáculos relacionados con el contexto, pues quien vive el rechazo o el descrédito de sus redes sociales no contaría con el apoyo necesario para enfrentar procesos que les podrían afectar emocionalmente, mencionando entre otras: “Que mis interlocutores le restan importancia a los hechos” (FPI, mujer, 25 años), “Le quitan importancia” (Estudiante, mujer, 24 años), “Piensan que es exageración” (Estudiante, mujer, 18 años), “Minimizan el problema” (Estudiante, mujer, 25 años), “Asombro y decir que exagero” (Estudiante, mujer, 25 años), “La gente piensa que exagero” (Estudiante, mujer, 19 años).

Finalmente, observamos la normalización de este tipo de comportamientos en las reacciones del entorno de la víctima, nuevamente dificultando que sientan el apoyo necesario para hacer una denuncia: “Estas cosas pasan en nuestra institución. Cuando lo he compartido con mis compañeros en busca de ayuda me han dicho que lo ignore, que no merece la pena” (PDI, mujer, 52 años), “No se suele hablar de ello. Sin embargo, cuando se habla de ello se tiende a naturalizar ciertos mensajes o piropos hacia la mujer” (PDI, mujer, 35 años), “Según un alto porcentaje de hombres, es normal que las mujeres recibamos ciertas reacciones a sus palabras. Que si estudio en un ámbito dirigido a hombres, que si la mujer deberíamos [sic] estar en la casa… y también he recibido muchas reacciones por mi orientación sexual” (Estudiante, mujer, 28 años).

2.4. Proyección hacia el futuro del problema del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz

Para finalizar este capítulo, consideramos importante señalar qué acciones o propuestas hacen las propias víctimas o testigos para la actuación y prevención del acoso

sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. De esta forma, profundizaremos en cuál es la proyección que hacen hacia el futuro, si manifiestan esperanza en una modificación de los comportamientos o, por el contrario, si los diferentes obstáculos que hemos identificado previamente también actúan en este nivel, repercutiendo en una visión negativa o pesimista de los cambios que se pueden lograr en este tema.

Entre aquellas personas que presentan una visión negativa, uno de los denominadores comunes es el pensar que el problema del acoso escapa a lo que se puede hacer en el entorno universitario, que lo que se requeriría sería de cambios estructurales en la sociedad: "Creo que es un problema general de la sociedad" (PDI, mujer, 50 años), "Es cuestión de educar en igualdad desde pequeño" (PAS, mujer, 58 años), "Opino que hace falta un cambio a escala mayor a la hora de afrontar estos problemas. Su prevención y educación se debe hacer a nivel social. A nivel universitario quizás más charlas sobre víctimas podría ser buena idea para que se abandone la creencia de que son casos aislados" (Estudiante, hombre, 26 años).

Otro denominador común es pensar que estas situaciones son inevitables o que se mantiene un *status quo* que permite que se sigan reproduciendo: "No creo que cosas como las que me pasaron a mí se puedan evitar (…). No soy consciente de los cargos o castigos ante una situación así. Creo que muchas personas temen decir algo por temor a que esas personas sean expulsadas y por tanto: nuestros compañeros, especialmente a los que les caemos mal, nos criminalizarían por 'hacer que echen a su amigo'. Tenemos miedo que echen a dicha persona y tome medidas de 'venganza' por su mano. Sobre todo tenemos miedo de molestar u obstaculizar la vida de otra persona pudiendo hacer que lo expulsen" (Estudiante, hombre, 24 años), "Dejar de encubrir a los acosadores" (Estudiante, hombre, 27 años),

En esta visión negativa sobre las perspectivas a futuro para enfrentar esta problemática también podemos apreciar un componente de género, en tanto se mencionan en algunas respuestas las diferencias en las estructuras que discriminan a las mujeres frente a la posición de los hombres, ligándolo también con los obstáculos contextuales en relación a cómo afecta la visión sobre las jerarquías al interior de la universidad, las que en este caso son mayormente presentadas por trabajadoras (tanto del personal de Administración y Servicios como del profesorado): "Formación e implicación a todos los niveles. De nada vale concienciar a las posibles víctimas, si los problemas no se resuelven

en niveles jerárquicos superiores que, en su mayor parte, están ocupados por hombres" (Personal de Administración y Servicio, mujer, 45 años). "El acoso sexista (que no el sexual) es muy habitual y está muy extendido en la UCA. Todavía es muy frecuente encontrar compañeros y/o superiores que creen que las mujeres son inferiores y no están capacitadas para ocupar puestos de nivel superior. Compañeros que piensan que no pueden estar bajo órdenes de una mujer. Superiores que designan libremente a varones para ocupar puestos de confianza simplemente por ser hombres. Esto todavía es habitual" (PAS, mujer, 49 años), "Trabajar por la igualdad de género en todos los ámbitos, la lacra es la cultura de la superioridad masculina. Las mismas estructuras universitarias son heteropatriarcales, en horarios, en dedicación laboral, en promoción, en la posibilidad de dirigir proyectos de investigación, en los mismos sexenios (no se tiene en cuenta que hayas estado embarazada ni de baja maternal, etc.), los cargos de gestión y/o rectorales son ocupados mayoritariamente por hombres (no ha habido una sola rectora), la posibilidad de publicar cuando no duermes por las noches, etc. Se trata de que las estructuras "castigan" a las mujeres y sus modos de ser y vivir" (PDI, mujer, 45 años).

Por otra parte, también encontramos en el discurso de algunos hombres lo que ya se ha planteado en el marco teórico respecto de percibir las políticas preventivas (en este caso, una campaña iniciada en la Universidad de Cádiz y la propia encuesta) como un ataque personal o como un ataque al sexo masculino en bloque, por lo que su visión es que no es necesario hacer nada o consideran que no saben bien qué plantear como alternativa, poniendo el foco en lo que la víctima debería hacer en vez de los cambios que se podrían hacer para prevenir estas situaciones: "Jamás he aprovechado mi condición de profesor para obtener favores sexuales. Espero que este comportamiento [no] sea generalizado, para las excepciones no se me ocurre qué deberíamos hacer. Quizás concienciar a las alumnas para que usen los canales habilitados (CAUs, defensor universitario) y denuncien" (PDI, hombre, 57 años), "Ninguna" (Estudiante, hombre, 55 años). Sin embargo, hay que destacar que quienes manifiestan estas ideas (al menos explícitamente en la encuesta) son minoría frente a las expresadas por otros hombres, quienes sí ven necesario que se tomen distintas medidas para enfrentar la problemática: "Implicación por parte de todas las personas. No observar un tipo de acoso sexual y quedarse callado. Incitar a la gente mediante campañas a no callarse" (Estudiante, hombre, 27 años), "Facilitar el acceso y sensibilizar más a los estudiantes sobre los

mecanismos internos que tiene la UCA sobre este tema" (Estudiante, hombre, 24 años), "Charlas educativas y sobre todo de empatización [sic] con las situaciones de otros" (Estudiante, hombre, 23 años).

En el otro extremo observamos una actitud de confianza en el futuro entre aquellas personas que consideran que es posible actuar por medio de ampliar y reforzar el conocimiento respecto del tema. Esta visión es la que más veces se reitera, lo que consideramos positivo, pues a pesar de experiencias negativas previas que manifiestan algunas de las personas (ya sea porque han tenido miedo y no han hablado nunca el tema o por reacciones de su entorno, entre otros motivos) igualmente consideran que la formación es importante para enfrentar la situación: "Más campañas" (Estudiante, mujer, 20 años), "Información y formación generalizada. Poner en conocimiento de la comunidad universitaria qué son estos comportamientos y las sanciones que llevan aparejadas. Hay muy poca información sobre este tema" (PDI, mujer, 59 años), "Mantener los programas y campañas de sensibilización tanto con el acoso sexual como con el sexista. Informar acerca de las medidas preventivas que dispone la Universidad" (PAS, mujer, 43 años), "Mayor formación del alumnado y campañas de prevención y denuncia" (FPI, mujer 27 años), "Campañas de sensibilización y educación para la comunidad" (PAS, mujer, 39 años), "Campañas de sensibilización e información. Realización de acciones formativas. Compromiso del equipo de gobierno de la UCA, Decanos y Directores" (PAS; mujer, 57 años), "Campañas como esta, son una iniciativa magnífica" (Estudiante, mujer, 29 años), entre otras.

Finalmente, observamos que algunas respuestas expresan un deseo de seguridad que no va en la dirección de que se tomen medidas orientadas al cambio de comportamiento basado en el aprendizaje, sino más bien a un control de tipo ambiental o por medio de actuaciones punitivas que sienten precedentes para el resto: "Cámaras de grabación en sitios como despachos de personas acusadas de acoso y en la entrada de los baños" (Estudiante, hombre, 22 años), "Cámaras 24h en puntos comunes para que si en algún momento ocurre un acto de acoso, quede presente como pruebas, dando por echo [sic] que la universidad ofrezca la confianza necesaria para contarlo y pedir ayuda, en este caso que se revisen las cámaras y se imponga una sanción" (Estudiante, mujer, 18 años), "Despachos para los profesores con paredes de cristal, para que todo el mundo pueda ver qué hacen adentro con los alumnos" (Estudiante, mujer, 24 años), "Expulsar a toda

persona que cruce el límite, incite o aliente esa conducta sexual o sexista dentro y fuera de la Universidad de Cádiz, siendo acoso también entre compañeros fuera de esos espacios" (Estudiante, hombre 32 años), "En torno a la cuestión del acoso sexual se debería endurecer las consecuencias hacia los acosadores y llevar un programa de tolerancia 0 (…)" (Estudiante, mujer, 22 años), "Una respuesta rápida, eficaz, coordinada y tajante, tanto de la Universidad como de la Policía en su conjunto" (Estudiante, hombre, 30 años).

3. CONCLUSIONES

Si bien, dado el carácter exploratorio de este estudio, será necesario profundizar en algunas de las cuestiones analizadas, una primera conclusión general es que claramente se presentan obstáculos para la prevención y la eficacia de las políticas frente al acoso sexual y sexista. Ya sean de carácter de carácter cognitivos o actitudinales, o de contexto, las personas que manifiestan haber vivido situaciones de acoso se enfrentan a barreras para reconocerlo, para contar a otras personas lo que les ha pasado (o de lo que han sido testigos) y para movilizarse por sus derechos.

Por otra parte, nos encontramos con una serie de consecuencias en las vidas de las personas afectadas (e incluso en testigos), no importando si el acoso sexual o sexista es sutil o explícito, si se reitera en el tiempo o si es un único hecho. A modo de ejemplo nos encontramos con las consecuencias emocionales, las que se pueden observar en la manifestación explícita del miedo como en las acciones que han emprendido para evitar o prevenir nuevos hechos. En este sentido, consideramos preocupante el que alumnas hayan manifestado cómo esto ha influido en la opción de cursar o no algunas asignaturas, lo que ha coartado su libertad de elección y, por consiguiente puede haber ido en detrimento de su aprendizaje y futura vida laboral, lo que nos habla claramente de las renuncias personales que han llevado a cabo con el fin de evitar a quienes las acosaron.

Respecto a las resistencias existentes frente a este tema, observamos que se mantienen actitudes de rechazo, incredulidad, burla o de interpretar como exageración las vivencias de acoso, entre otras reacciones. En este sentido, si bien no siempre se hace alusión al sexo de quien responde de esta forma, encontramos que generalmente han sido hombres cuando sí se ha mencionado (muchas veces nombrados como compañeros por parte de alumnas, por lo que se asume que en su mayoría son hombres jóvenes).

Igualmente, son hombres los que generalmente reaccionan con burlas, risas e incluso considerarlo como algo a felicitar cuando es otro hombre el que cuenta que ha vivido una situación de acoso (principalmente si se ha vivido por parte de una mujer). De esta forma, consideramos que perviven ideas tradicionales sobre la masculinidad que se muestran como obstáculos cognitivos y conductuales para enfrentar este problema.

Finalmente, un aspecto positivo que observamos en las propuestas que se plantean para enfrentar este problema es la confianza en la formación y educación que se puede hacer desde y para la propia universidad, lo que refuerza el convencimiento de la necesidad de seguir profundizando tanto en estudios que permitan un mayor conocimiento sobre el acoso sexual y sexista (por ejemplo, sus consecuencias; profundizar en la relación de la masculinidad tradicional, la edad, los ámbitos de estudio y el acoso; o cuáles son los factores protectores frente al acoso sexual y sexista, entre otros), así como en acciones que ayuden a su prevención e intervención.

BIBLIOGRAFÍA

BONINO, L.: «Masculinidad hegemónica e identidad masculina», *Dossiers feministes*, 6, 2002, 7-36.

OSBORNE, R.: *Apuntes sobre la violencia de género*, Bellaterra, 2009.

FUENTES ORALES

Entrevistado 1: hombre, estudiante. Entrevistado por videoconferencia el 30 de septiembre de 2020.

Entrevistada 2: mujer, PDI. Entrevistada en espacio seguro y privado el 06 de octubre de 2020.

Entrevistada 3: mujer, estudiante. Entrevistada por videoconferencia el 17 de octubre de 2020.

Entrevistado 4: hombre, estudiante. Entrevistado por videoconferencia el 26 de octubre de 2020

Entrevistada 5: mujer, PDI. Entrevistada por videoconferencia el 03 de noviembre de 2020

Conclusiones generales y propuestas de mejora

CONCLUSIONES GENERALES

1. Concepto de acoso sexual y sexista

El acoso sexual es un comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que tiene el propósito o el efecto de afectar a la dignidad de la persona, especialmente cuando genera un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo. El hecho de que las conductas tengan "naturaleza sexual" no requiere necesariamente que concurra un ánimo libidinoso, dado que en ocasiones se utilizan conductas sexuales como mecanismo de afirmación del poder. Esta definición -derivada del juego combinado de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres y de la Directiva 2006/54/CE de la Unión Europea- no coincide exactamente con el tipo penal de acoso sexual, que se refiere exclusivamente a los supuestos en los que esta situación humillante o intimidatoria deriva de la solicitud de favores de naturaleza sexual en el contexto de una relación laboral o docente continuada y que, en todo caso, se interpreta restictivamente, como corresponde a la legislación penal; así pues, el acoso sexual siempre es ilícito y despliega responsabilidades de carácter jurídico, aunque no siempre es delito. Por otra parte, determinadas conductas especialmente graves que, desde el punto de vista de esta definición general constituirían acoso sexual, desde la óptica penal podrían encajar en otros tipos delictivos como los abusos o las agresiones sexuales.

Por otra parte, el acoso sexista -o acoso por razón de sexo- es un comportamiento basado en el sexo de una persona que vulnera su dignidad, creando un entorno intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo, pero que, en principio, no tiene naturaleza sexual.

Estas dos situaciones pueden combinarse entre sí, puesto que un proceso de acoso fundado en el sexo de la persona o en alguna circunstancia asociada al sexo o género -como el embarazo o la asunción de responsabilidades familiares-, podría incorporar tanto conductas de carácter sexual como otros comportamientos ajenos a esta naturaleza. Por otra parte, el acoso sexual y el acoso sexista pueden combinarse con otras modalidades de acoso discriminatorio cuanto tenga incidencia la adscripción basada la orientación

sexual, las creencias, la discapacidad, la edad o el origen étnico (por ejemplo, un eventual acoso homófobo llevado a cabo a través de conductas de naturaleza sexual).

2. Factores determinantes de la producción del acoso

En el pasado, las conductas que hoy calificamos como "acoso sexual" y "acoso sexista" estaban normalizadas o eran generalmente toleradas, en el contexto de sociedades en las que las desigualdades de estatus entre hombres y mujeres, no solo eran explícitas, sino que constituían un fundamento del orden social. En la actualidad, en todas las sociedades democráticas avanzadas se reconocen expresamente, de un modo u otro, el principio de igualdad entre mujeres y hombres y la consiguiente prohibición de discriminación por motivos de sexo o género como valores esenciales e irrenunciables de la comunidad política. Además, normalmente se establece una legislación específica que impone la aplicación efectiva de este principio y que en la mayoría de los casos implica una prohibición específica del acoso sexual y el acoso sexista. Así sucede en España, en donde, como hemos dicho, estos comportamientos están expresamente prohibidos y llevan aparejadas distintas responsabilidades jurídicas. Todas estas pautas son generalmente aceptadas por la sociedad, de modo que los referidos comportamientos constituyen, en principio, desviaciones individuales de carácter patológico de las normas de convivencia básica que estructuran nuestra sociedad.

Ahora bien, aunque estas conductas sean cometidas por una minoría de individuos y a pesar de que la responsabilidad jurídica sea siempre individual, existen una serie de condicionantes sociales que interaccionan con las características personales del agresor, facilitando la producción del acoso o su impunidad. Estas pautas sociales pueden clasificarse en dos factores: la continuidad con el sexismo subyacente en la sociedad y las dificultades para el control del ejercicio del poder en las organizaciones.

La continuidad con el sexismo subyacente relaciona el acoso sexual y el acoso por razón de sexo con otros comportamientos de caracter sexista de menor gravedad que no pueden ser calificados en sentido estricto como acoso, pero que lo favorecen de una manera o de otra. Estos comportamientos están vinculados a las pautas de género que, en términos globales, retroalimentan las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres que todavía existen en nuestras sociedades. Aunque sin duda en términos históricos el sexismo está en retroceso en las sociedades democráticas, las pautas de

género persisten bajo formas más sutiles y, de hecho, han adquirido nuevas funcionalidades que las conectan con la estructura social, por lo que no son meras "supervivencias" de un pasado remoto destinadas irremisiblemente a desaparecer, sino que están vigentes y resultan difíciles de erradicar, estructurando desigualdades y violencias contra las mujeres.

El vínculo entre el sexismo subyacente y la violencia de género se manifiesta de muy diversos modos. En primer lugar, la intensificación o reiteración sistemática de conductas sexistas de carácter "leve" puede terminar generando, en algunos casos, un entorno de trabajo humillante, degradante u ofensivo, convirtiéndose así en una conducta calificable de acoso (más o menos grave). En segundo lugar, aunque la mayoría de las personas que llevan a cabo conductas sexistas no cometan acoso ni tengan ninguna intención de cometerlo, lo cierto es que un ambiente de trabajo o de aprendizaje en el que los estereotipos machistas están presentes de manera significativa, termina haciendo que determinadas personas se sientan legitimadas para cometer estos comportamientos violentos. En tercer lugar, los sesgos provocados por la llamada "mitología del acoso sexual" facilitan la impunidad de los agresores, puesto que impiden la identificación de los supuestos -especialmente de los menos graves o salientes- y a veces provocan daños adicionales a la víctima. En cuarto lugar, a veces determinadas formas de violencia pueden aparecer precisamente como reacciones defensivas frente a los logros de la igualdad y el acceso de las mujeres a espacios sociales que antes le estaban vetados.

Por otra parte, la dificultad para controlar el ejercicio del poder en las organizaciones alude a factores sociales más generales, relacionados con las desigualdades de poder en el seno de la organización, que facilitan los abusos y arbitrariedades por parte de las personas que detentan una posición de superioridad. Lógicamente, estas desigualdades no solamente pueden producir acoso sexual o sexista, sino también otras formas de violencia o abuso como el acoso moral laboral y el acoso discriminatorio. En este sentido, el análisis de la incidencia estos factores puede hacerse de manera conjunta respecto a todos estos comportamientos, mientras que la continuidad con el sexismo subyacente marca la especificidad del acoso sexual o sexista. No obstante, estos problemas estructurales también conectan con el género en la medida en que las mujeres siguen accediendo en menor medida que los hombres a los puestos o espacios sociales en los que se ejerce el poder.

Por supuesto, las jerarquías son inherentes al contexto laboral y académico, pero existen elementos particulares que inciden en las circunstancias de cada contexto concreto, favoreciendo los actos de violencia o la impunidad de los agresores. Así, por ejemplo, tienen un papel clave la cultura organizacional, la precariedad laboral y la presencia o ausencia de mecanismos internos efectivos para el control de los abusos de poder.

3. Responsabilidades de las Universidades

Las Universidades públicas y privadas tienen la responsabilidad de promover un entorno de trabajo y de aprendizaje libre de acoso sexual y de acoso sexista. Desde la perspectiva de la Universidad como entidad empleadora, este deber tiene su base en el art. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación del empresario de identificar, evaluar, evitar y controlar todos los riesgos que puedan producirse en el trabajo. Ahora bien, esta responsabilidad genérica tiene especificidades en lo que refiere al acoso sexual y sexista. Así pues, el art. 48.1 de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres obliga a las empresas a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y a determinar procedimientos específicos que permitan prevenirlo y dar cauces a las denuncias y reclamaciones. En este sentido, establece que podrán adoptarse medidas como la difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o las acciones de formación. La omisión del deber de tomar medidas contra el acoso puede implicar la comisión de una infracción administrativa grave por parte de la empresa (art. 7.13 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social), e incluso de una infracción administrativa muy grave (art. 8.13 y 8.13 bis de la misma norma), en caso de que la inacción frente a supuestos concretos se pueda considerar como un acoso sexual por omisión.

Asimismo, el art. 62 de la misma ley orgánica exige a las Administraciones Públicas la elaboración de un “protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo” con un contenido mínimo consistente en una declaración del compromiso en la erradicación del acoso, la imposición a todo el personal del deber de respetar la dignidad de las personas, el carácter reservado de los procedimientos y la identificación de las personas responsables de atender las quejas y denuncias.

4. Compromiso de la Universidad

Todas las Universidades públicas andaluzas están expresamente comprometidas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en general y con la erradicación del acoso sexual o sexista en particular. A estos efectos, todas ellas prevén procedimientos específicos, que, siguiendo la pauta del referido art. 62 de la Ley de Igualdad, se han denominado "protocolos" y que están dirigidos a combatir estos comportamientos, de manera separada o conjunta con otras formas de acoso. Estos "protocolos" definen las conductas prohíbidas, constatan su ilicitud y establecen cauces procedimentales para canalizar las reclamaciones, sea cual sea el estamento al que pertenezca el denunciante. En términos generales, estos protocolos tienen un carácter eminentemente jurídico y una finalidad básicamente disciplinaria, aunque a menudo se hace referencia a mecanismos informales de resolución de disputas y en algunos casos se mencionan otras medidas de carácter social. De cualquier modo, en todas las universidades andaluzas existen Unidades de Igualdad, que desarrollan diversas políticas dirigidas a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, lo que incluye medidas de prevención del acoso. Así pues, puede decirse que se ha superado la fase embrionaria de indefinición de los comportamientos o de relativa indiferencia de las instituciones frente a la violencia de género en las organizaciones. Esto no implica que se haya resuelto el problema social, sino más bien que en este momento el énfasis debe situarse en la evaluación de la eficacia real de las políticas llevadas a cabo por las instituciones universitarias.

La Universidad de Cádiz, como no podía ser menos, participa de este compromiso institucional por la erradicación del acoso. En el año 2011 promulga un protocolo específico sobre acoso sexual y sexista, que se sustituye en 2016 por un protocolo genérico sobre todas las formas de acoso, que reconoce, no obstante, la especificidad del acoso sexual o sexista. Este protocolo ampara tanto al personal (docente e investigador de administración y servicios), como al alumnado y pretende proteger también de algún modo a las personas que presten servicios en empresas colaboradoras o contratistas tomando en consideración la asunción del protocolo en los pliegos de condiciones. El texto tiene una finalidad fundamentalmente disciplinaria, aunque comprende también la posibilidad de la mediación en determinados supuestos. Incluye, asimismo, una declaración general de principios y definiciones adecuadas de acoso sexual y sexista,

complementadas con un anexo en el que se establecen algunos ejemplos. El propio protocolo prevé su difusión a través del Comité de Seguridad y Salud, la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado de Alumnado, incluyendo necesariamente su publicación en la página web. La difusión del protocolo es también un objetivo del Plan de Igualdad vigente en la Universidad de Cádiz.

Aunque en años anteriores se ha integrado la difusión del contenido de los protocolos en determinadas actividades universitarias (como el Proyecto Compañero de acogida a nuevos alumnos), en el año 2020 la Universidad de Cádiz ha desplegado un notable impulso en la aplicación de medidas específicas contra el acoso sexual o sexista, conjuntamente con la ejecución de este proyecto de investigación. Así, en el mes de junio tuvo lugar un curso de formación online sobre esta materia, abierto a toda la comunidad universitaria, pero dirigido preferentemente a miembros de la comisión antiacoso, equipo de gobierno, miembros de la Comisión de Igualdad, Enlaces de Igualdad, Miembros de la Red Ciudadana contra la Violencia de Género y los equipos directivos de los centros. Por otra parte, durante el periodo de ejecución de este proyecto de investigación -concretamente, en octubre y noviembre de 2020-, la Universidad de Cádiz ha llevado a cabo una campaña de sensibilización específicamente dirigida contra el acoso sexual y sexista. Con el nombre de "acoso es acoso", esta campaña se ha orientado fundamentalmente a facilitar la identificación de los supuestos de acoso, bajo la premisa de que no puede prevenirse aquello que no tiene nombre.

Así pues, no cabe duda de que existe un compromiso formal de la Universidad de Cádiz dirigido a la erradicación de estos comportamientos inaceptables, que se encuentran claramente definidos y expresamente prohibidos y para los cuales se han previsto procedimientos específicos que permitan canalizar las denuncias. En este contexto, como se ha dicho el enfoque del análisis debe centrarse en maximizar la eficacia real de las medidas que se adoptan.

5. Escasez de procedimientos tramitados

Para calcular el número de casos de acoso sexual o sexista tramitados a través del protocolo de la Universidad de Cádiz se ha acudido a las memorias de responsabilidad social de la UCA, en las que aparece una breve reseña sobre el número de denuncias y consultas y las medidas llevadas a cabo. Estos datos se han contrastado con las entrevistas

a personas expertas que han tomado contacto por razón de su cargo con denuncias relacionadas con el acoso sexual o sexista. Aunque los resultados de este contraste no permiten calcular un número exacto de casos tramitados, sí que permiten llegar a la conclusión de que este número ha sido muy reducido.

En efecto, de acuerdo con las memorias de responsabilidad social de la UCA, en el período del curso 2011/2012 (en que se implanta el primer protocolo frente al acoso sexual o sexista) y el curso 2018/2019 se producen 6 denuncias, de las cuales, cuatro terminan en expediente disciplinario, una en mediación y otra no se termina tramitando; asimismo, se registran 11 consultas ante la Unidad de Igualdad -la mayoría de ellas tienen lugar en los primeros años-, que son atendidas mediante entrevistas personales o telefónicas. Por otra parte, respecto al curso 2019/2020, la Directora de la Unidad de Igualdad en este período refiere unas 5 denuncias. Asimismo, la técnica de la Unidad de Igualdad recuerda unos 10-15 casos desde el año 2009. De las entrevistas realizadas a los Inspectores Generales de Servicios desde 2013 hasta la fecha se deducen dos expedientes disciplinarios tramitados, que finalizaron con sanción y otros dos casos leves en los que el problema se resolvió a través de la intermediación con el supuesto agresor o la aplicación de medidas preventivas, sin acudir formalmente al protocolo; todos los casos mencionados fueron de presunto acoso sexual -no sexista- y siempre de hombre a mujer y entre estamentos distintos (de profesor a alumna o de alumno a profesora).

Las estadísticas de la UCA no distinguen entre acoso sexual o sexista. No obstante, en las entrevistas a personas expertas no se ha hecho referencia a ningún supuesto de presunto acoso sexista y generalmente se ha remarcado que todos los casos fueron de presunto acoso sexual, salvo alguna de las consultas. Así pues, parece que el protocolo no se ha llegado a activar nunca en relación con un posible caso de acoso sexista.

Estas cifras podrían llevarnos a la conclusión de que el acoso sexual y el acoso sexista -y especialmente este último- son problemas totalmente marginales en la Universidad de Cádiz, que responden a supuestos verdaderamente patológicos y que son totalmente excepcionales. Sin embargo, esta conclusión sería apresurada, por cuanto la literatura científica muestra que los acosos de menor gravedad normalmente no son percibidos como tales y que incluso los acosos graves a menudo no son denunciados formalmente debido a diversos obstáculos para la movilización de los derechos. Por otra parte, los protocolos disciplinarios suelen ser más efectivos para abordar las conductas de

mayor gravedad, mientras que los casos leves frecuentemente se abordan a través de mecanismos informales o semi-formales. De hecho, como se ha dicho, en varias de las entrevistas a cargos institucionales se ha constatado que algunos casos se gestionaron a través de la interlocución con el presunto agresor o con la adopción de medidas preventivas que garantizaran la seguridad y salud de las posibles víctimas, sin que llegaran nunca a tramitarse por la comisión. Por último, como se verá más adelante, en prácticamente todas las entrevistas a cargos institucionales se ha identificado la existencia de quejas o consultas no estructuradas, que finalmente no fructificaron en denuncias, lo que podría deberse a la concurrencia de obstáculos para la movilización de los derechos. Por todo ello, resulta necesario contrastar estas cifras con los datos que puedan obtenerse respecto a la dimensión del acoso a través de otros medios.

6. Persistencia del acoso: aproximación a la dimensión del problema

El volumen de acoso sexual o sexista no puede medirse con exactitud a través de métodos cuantitativos, dado que un cuestionario solo puede referirse a la percepción que tienen las personas que responden de su experiencia. De hecho, generalmente, en las investigaciones sobre el particular se constata que los encuestados tienden a tener un concepto de acoso más restrictivo que el legal o el manejado por el equipo de investigación, en tanto que muchas personas admiten que han sufrido determinadas conductas relacionadas con el acoso, pero no las califican de este modo. En todo caso, el listado de conductas inadmisibles determinado por el equipo de investigación tampoco puede considerarse como una medida precisa del acoso, considerado en términos jurídicos, dado que esta calificación depende de la valoración de las circunstancias concretas del contexto; esto se aprecia de manera particularmente clara en el acoso sexista, dado que, no todas las conductas sexistas constituyen acoso, por más que todas ellas sean inaceptables. De cualquier modo, estos resultados sí que pueden proporcionar una aproximación a la dimensión real del problema que puede servir de contraste respecto a los datos oficiales, referidos a la resolución de denuncias.

En el cuestionario se pregunta a los encuestados si han sufrido acoso sexual o sexista en la UCA o si conocen a alguien que lo haya sufrido. El 25,1% de las 1586 personas que respondieron a esa pregunta genérica lo hacen afirmativamente. Posteriormente, se pregunta a los encuestados si ellos mismos han sufrido acoso sexual

en la UCA al menos una vez y, de las 1581 personas que responden (hombres y mujeres), el 12’3% afirma haberlo padecido. En relación con el acoso sexista, el 21’7% de las 1579 personas de ambos sexos que responden manifiestan haberlo sufrido al menos una vez en la Universidad de Cádiz. Respecto a las frecuencias de la conducta, predomina la consideración de que se ha sufrido de manera esporádica, seguida de “un solo episodio”, siendo muy poco habitual la afirmación de que se ha experimentado con una frecuencia mayor. No se ha incorporado al cuestionario ninguna pregunta relativa al momento en el que se han producido las conductas controvertidas, por lo que algunas de ellas, en el caso del PDI y PAS podrían ser anteriores al establecimiento del primer protocolo; de hecho, algunas de las respuestas abiertas se pronuncian en este sentido (así, por ejemplo, “En el momento en que lo sufrí no había mecanismos” o “No era una época sensible a todo ello”).

En cualquier caso, ee estos datos puede deducirse que la dimensión del problema es mucho mayor de lo que se podría inferir por el número de casos en los que se ha activado el protocolo en los últimos 9 años. Incluso aunque se admitiera que gran parte de los supuestos declarados en la encuesta no fueran acoso -interpretación que no compartimos, porque contradice la pauta general advertida en muchos estudios de que el acoso declarado es menor que el “real” si se mide en base a la producción de comportamientos ofensivos-, el hecho de que un número significativo de personas consideren que han sufrido acoso sexual o sexista apunta a que existe alguna disfunción que es preciso abordar, que seguramente tiene que ver con una cierta normalización o tolerancia de conductas sexistas. Por otra parte, estas cifras también apuntan a que muchos casos no se denuncian, debido a que existen diversos obstáculos para la movilización de los derechos, lo que estaría en consonancia con la información cualitativa extraída de las entrevistas y de las preguntas abiertas del cuestionario, como se expone más adelante.

Esto no quiere decir que la Universidad de Cádiz sea un ambiente especialmente propicio para el acoso en comparación con otras organizaciones (las cifras no parecen más elevadas que en otros estudios); de hecho, en varias respuestas a preguntas abiertas en el cuestionario, los encuestados señalaban que habían sufrido acoso sexual o sexista, pero no en la UCA. Simplemente, esta organización forma parte de la sociedad y por ello comparte los problemas sociales que están extendidos en el contexto más amplio, como pueden ser las conductas sexistas (como afirma una de las respuestas abiertas “El problema no está en la Universidad de Cádiz. El problema está en la sociedad”).

Por otra parte, resulta muy destacable que en los datos cuantitativos de la encuesta predomine significativamente el acoso sexista sobre el acoso sexual, mientras que en la comisión antiacoso no se han activado supuestos de acoso sexista. Esto implica seguramente que los obstáculos para la movilización de los derechos son más importantes en esta última conducta, probablemente debido a las mayores dificultades que existen para identificar esta forma de acoso o para considerarla como un comportamiento inaceptable que puede y debe ser denunciado.

7. Tipología del acoso

De la información aportada por las entrevistas a personas que ejercen o han ejercido cargos institucionales relacionados con la tramitación de reclamaciones relativas a acoso sexual o sexista -que, lógicamente, no ha podido entrar los detalles de los casos, para mantener la confidencialidad- se deduce que todos los supuestos que se han tramitado eran de posible acoso sexual y que en ellos invariablemente el acusado era un varón y la presunta víctima una mujer; solo en alguna queja indeterminada que finalmente no cristalizó en denuncia se aludía a un acoso de un varón a un grupo de varones. Se han tratado tanto casos de posible acoso de profesor a alumna como de alumno a profesora, sin que, al parecer, se hayan registrado sucesos de carácter "laboral" entre los miembros del PDI o del PAS en los casos tramitados formalmente. Por otra parte, normalmente los casos tratados por la comisión han sido siempre supuestos muy graves y sin dificultades de prueba, porque estaban bastante constatados (en un caso, con sentencia judicial). Asimismo, en estos casos extremos se apreciaba una cierta pauta de repetición de la conducta en momentos sucesivos en el tiempo con distintas personas ("eran fotografías calcadas después de catorce o quince años o dieciséis años"), lo que coincide con algunas respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario ("cuando hablabas con personas de otros cursos las historias coincidían, pero aún así todas lo dejamos pasar").

Por otra parte, en lo que refiere a las experiencias de posible acoso sexual o sexista manifestadas en el cuestionario de carácter cuantitativo, pueden destacarse los siguientes elementos:

-El presunto agresor ha sido varón en la inmensa mayoría de las ocasiones (85,9%, mujer 10,6%, otros 3,4%);

-El espacio en el que la situación referida se ha producido ha sido, de manera muy generalizada, los “despachos” -la totalidad de las personas que respondieron a esta pregunta incluyeron este ámbito-, siendo los demás contextos (pasillos, aulas, zonas comunes, Internet) mucho menos relevantes, con una diferencia muy grande (el más alto es “zonas comunes”, con el 7’9% de las respuestas);

-En lo que refiere al estamento del presunto agresor, predomina el “profesor” (55,1%), seguido de “alumno de mi mismo curso” (35,7%).

-En la mayoría de los casos la persona a la que se atribuye el acoso tenía una posición jerárquica superior (el 53’6% de las respuestas habían tenido esta experiencia), aunque también son significativos los casos en los que no había relación jerárquica o había una posición jerárquica idéntica (31%). Los comportamientos verticales ascendentes (de persona que está en una posición inferior a superior) han sido muy poco comunes (4,6%).

-En las conductas indeseadas de naturaleza sexual predominan claramente las verbales (el 71,1% de las respuestas incluían estos comportamientos), seguido de los gestos no verbales (59,7%), siendo relativamente escasas las de carácter físico (11,9% de las respuestas los referían).

-En las conductas de carácter sexista mencionadas en la encuesta -que no necesariamente implican un acoso- predomina la percepción de la persona que responde de habérsele restado presencia (45,4% de las respuestas incluían este comportamiento), haberse ignorado a la persona (40,6% de las respuestas incluían este comportamiento) o haber ignorado sus contribuciones (40,3%). Así pues, el sentimiento que predomina en las personas que han respondido a la pregunta (918) es, en general, el de una minusvaloración o invisibilización basada en el sexo. También en varias de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario aparece una conciencia de que en algunos espacios se sigue infravalorando a las mujeres o reconociendo poco su valía profesional.

-No ha aflorado en las respuestas abiertas o las entrevistas que se hayan planteado casos de acoso relacionado con la maternidad, la paternidad o la asunción de responsabilidades familiares, pero ciertamente estas cuestiones no se preguntaban de manera específica en los instrumentos que se han utilizado, por lo que esta cuestión podría investigarse en el futuro.

Resulta llamativo que el acoso “de alumno a profesora” tiene mayor presencia entre las denuncias tramitadas de lo que se podría deducir de los resultados del cuestionario -donde el acoso vertical ascendente es escaso-, aunque ciertamente, el

número de casos tramitados sea tan pequeño que no tenga sentido hacer una comparación matemática. Esto puede deberse a que los profesores tienen más facilidad o más recursos para acudir a los mecanismos institucionales para defenderse del acoso sufrido por alumnos y menos miedo a sufrir represalias en tanto que su seguridad se vea garantizada a través de las oportunas medidas preventivas, por lo que finalmente tienen mayor facilidad para movilizar formalmente su derecho a no sufrir acoso. En cambio, los alumnos pueden tener menos incentivos para denunciar a un profesor y, por otra parte, en el acoso que se pudiera producir entre el personal, la denuncia puede provocar mayores consecuencias negativas o incomodidades sobre la persona denunciante, incluso aunque el presunto agresor fuera un igual en términos jerárquicos, que cuando se denuncia a un alumno.

8. Los problemas para la movilización formal del derecho a no sufrir acoso

En la mayoría de las entrevistas que se han realizado a personas que ocupan o han ocupado cargos institucionales en la UCA se ha puesto de manifiesto que a menudo han llegado a la institución consultas o quejas indeterminadas que no han terminado de cristalizar en denuncias que permitieran activar el protocolo antiacoso. En primer lugar, se han formulado consultas a la Unidad de Igualdad, tras las cuales no se ha interpuesto la respectiva denuncia; en las entrevistas se aporta algún indicio de que esto, al menos en algún caso, se debía a que, una vez se informaba a la persona afectada del procedimiento a seguir, esta no quería asumir la formalidad de la tramitación. Por otra parte, a la Inspección General de Servicios han llegado en ocasiones quejas indeterminadas o rumores que no estaban suficientemente formalizados como para tramitarse como denuncias porque eran comunicaciones anónimas o porque no especificaban mínimamente los hechos a investigar. En algunos casos, esta situación se producía a pesar de la insistencia del Inspector General de Servicios, por lo que los motivos para la indeterminación de las quejas no parecen estar relacionados con la actitud de la institución, sino más bien con las reticencias que existen para denunciar, especialmente por no tener que señalarse de algún modo como denunciante.

De hecho, la enorme brecha entre la percepción del acoso sufrido y el número de denuncias presentadas lleva a deducir que en la mayoría de los casos, las personas que se han sentido acosadas ni siquiera han planteado consultas o quejas indeterminadas, debido

precisamente a este deseo de no constar como denunciante ni personarse en ningún procedimiento. Así, de acuerdo con los datos del cuestionario, solo en un 28,8% de los casos, las personas afectadas optaban por la acusación o denuncia públicas, predominando la actitud de ignorar o evitar al agresor (57,1% de los casos) o, en todo caso, la confrontación verbal (35,1% de los casos). En las respuestas a las preguntas abiertas se advierte también que en bastantes ocasiones, la presunta víctima había acudido con éxito a la confrontación verbal como mecanismo de defensa, en algunos casos invocando la posibilidad de la denuncia como un mecanismo disuasorio ("Se lo hice saber alto y claro que si no cambia su actitud lo denunciaba. A algunos acosadores si se les hace frente se acobardan"); de este modo, el protocolo puede ser eficaz como mecanismo de "empoderamiento" de las víctimas incluso aunque no se active, siempre que existan expectativas de que su aplicación va a ser adecuada..

Por otra parte, llama la atención que muchos encuestados hayan insistido en la introducción de mecanismos anónimos en la pregunta abierta que se hizo en el cuestionario respecto a qué medidas preventivas debería implantar la UCA. Un número relativamente amplio de respuestas (al menos 10), proponen el establecimiento de buzones anónimos para denunciar casos de acoso, lo cual no creemos apropiado, porque impediría la aplicación de unas mínimas garantías jurídicas y podría llevar a una banalización de la tutela, pero, en todo caso, el dato es muy ilustrativo de los motivos por los que normalmente no se denuncian estos comportamientos. Por otra parte, algunas respuestas proponen el establecimiento de sistemas anónimos de asistencia a las potenciales víctimas, lo que sí entendemos realizable, en tanto que aquí se pone el énfasis en la atención a la persona afectada -a través de una verdadera interlocución con ella- y no en la responsabilidad disciplinaria del presunto agresor.

Estas reticencias para interponer renuncias pueden vincularse a los obstáculos para la movilización de los derechos que se han identificado en el marco teórico y que pueden ser cognitivos, actitudinales, institucionales o estructurales. Aunque estos factores normalmente actúan de manera conjunta en distintas proporciones, la distinción analítica facilita la articulación de las medidas preventivas en relación con el contexto de cada institución.

9. Obstáculos cognitivos y actitudinales: el papel de los conocimientos, creencias y emociones

En los resultados de esta investigación no han aflorado de manera muy destacada los obstáculos cognitivos relacionados con el desconocimiento -o el conocimiento imperfecto- del concepto de acoso sexual. Esto puede deberse en parte a que este tipo de disfunciones son difíciles de apreciar en un estudio exploratorio general y quizás hubieran requerido un diseño de investigación específicamente dirigido a este fin; así, por ejemplo, podría haberse trabajado sobre una batería de casos hipotéticos a través de cuestionarios o grupos focales. Desde otra perspectiva, este resultado también puede atribuirse a que la ejecución del proyecto ha coincidido por casualidad, como se ha dicho, con una campaña de sensibilización bastante intensa y dirigida precisamente a que la comunidad universitaria tome mayor conciencia de estos conceptos.

En cambio, respecto al acoso por razón de sexo, aparecen algunas respuestas a la pregunta abierta relativa a los motivos para no denunciar, se menciona algún que otro problema relativo al concepto ("no lo consideraba acoso"; "nunca las había calificado como acoso sino como misoginia"; "no se si eso es denunciable"). De hecho, como ya se ha mencionado, los problemas de conocimiento y comprensión del concepto de acoso sexista pueden estar en la base de la circunstancia de que este comportamiento aparezca con mayor frecuencia que el acoso sexual en el cuestionario, pero esto no se refleje en las denuncias efectivamente presentadas. De cualquier modo, son mucho más frecuentes las respuestas relacionadas con la consideración de que el acoso no era suficientemente grave como para ser objeto de denuncia, que pueden atribuirse, como se verá, tanto a problemas conceptuales, como a obstáculos actitudinales o institucionales.

También algunas respuestas puntuales a las preguntas abiertas parecen apuntar a un desconocimiento del procedimiento ("No sabía donde poder denunciar"; "Falta de información sobre procedimiento y resultado") o a la desconfianza respecto a la institución ("Falta de un marco claro en el que poder denunciar y se pudiera creer mi punto de vista"). No obstante, dado que no se ha tomado en consideración el momento de producción de los hechos, en estos casos no puede saberse si el suceso era anterior al protocolo (en tanto que estas personas en concreto pertenecen a la plantilla de la Universidad).

De manera muy destacada, las preguntas del cuestionario reflejan que los motivos principales para no denunciar las conductas han sido las emociones de miedo, vergüenza e incomodidad, lo que de algún modo también se corresponde con los datos extraídos de

las entrevistas a presuntas víctimas, testigos y personas en cargos institucionales. Ahora bien, resulta destacable que en los datos cualitativos observados, el miedo puede deberse a circunstancias diversas: miedo a las represalias (que conecta con obstáculos estructurales), a la propia incomodidad generada por la situación, a la incredulidad de los demás, e incluso, en algunos casos, el deseo de no perjudicar al agresor.

Existen bastantes evidencias en las respuestas a preguntas abiertas y en las entrevistas que apuntan a que, en muchos casos, estas emociones se han visto generadas o alimientadas por las actitudes que la literatura denomina "mitología del acoso sexual". En bastantes casos, las presuntas víctimas han experimentado que las personas de su entorno o a las que acudieron en busca de ayuda no las creían (negación) o suavizaban, minimizaban o normalizaban la conducta del presunto agresor. En otros casos, las propias personas que se sentían acosadas tenían las expectativas de que esta iba a ser la reacción de las personas a las que acudieran, por lo que sencillamente se abstenían de pedir ayuda.

En cambio, no se han puesto de manifiesto de manera expresa actitudes destinadas directamente a culpabilizar o responsabilizar a la víctima. No obstante, un porcentaje minoritario pero muy significativo (23,8%) de las personas que respondieron a la pregunta de si se han sentido culpables después de haber sido víctimas de acoso, lo hicieron afirmativamente. En las respuestas abiertas también aparecen referencias a sentimientos de culpa ("Sentía que el problema era mío y llevarlo más adelante era meterme en su vida privada"; "Me lo merecía") o al miedo a que al agresor pudiera defenderse a través de la culpabilización "justificar sus actos mediante mi forma de vestir". Por lo tanto, este mecanismo social de culpabilización de la víctima está presente en el contexto de referencia, aunque no de manera generalizada.

Por otra parte, como se ha adelantado, un número significativo de las respuestas a la pregunta abierta relativa a los motivos para no denunciar, manifiestan, de un modo u otro, que el acoso no era suficientemente grave o, en algún caso, reiterado. Esta circunstancia puede deberse a motivos distintos -que podrían, incluso, interaccionar entre sí- y en los que no se puede profundizar a través de este instrumento. En primer lugar, es posible que se deba a la creencia errónea de que solamente los acosos más graves pueden ser objeto de denuncia, que apuntaría más bien hacia los obstáculos cognitivos; aunque ciertamente existen diversos niveles de gravedad en el acoso -por ejemplo, algunos comportamientos son delito y otros no-, todas las conductas que generan un entorno de trabajo humillante, intimidatorio u hostil están cubiertas formalmente por el protocolo.

En segundo lugar, puede que se esté haciendo referencia a conductas sexistas de carácter leve o a situaciones incómodas que no tuvieran suficiente entidad como para calificarse como acoso, pero que podrían llegar a serlo si se reiteran o intensifican; en estos casos, también podría aplicarse la vía de mediación prevista en el protocolo, pero también podría ser oportuno el recurso a algún otro tipo de intervención semi-formal de la institución, sin necesidad de abrir este procedimiento formalizado. En tercer lugar, la caracterización de la conducta como "leve" o "menos grave" puede derivar de una tendencia a minimizar o normalizar la conducta propia de la "mitología del acoso sexual", en la propia víctima o en su entorno (de hecho, en algún caso se dice literalmente "me convencieron de que no era grave"). Por último, es posible que en estos casos se esté asumiendo que, aunque los protocolos formalmente sean aplicables a todo tipo de supuestos de acoso, en la práctica normalmente resultan eficaces solo en los casos más graves ("Pensé que no iba a solucionar nada"), o bien que solamente en estos supuestos, el resultado compensa todos los sacrificios y los riesgos implicados por la movilización formal del derecho, como se comentaba en alguna entrevista a puestos institucionales. Es razonable pensar que en los casos menos graves, a menudo el interés preponderante de la víctima no sea "hacer justicia" provocando un perjuicio al agresor, sino más bien conseguir que se detenga inmediatamente el comportamiento inaceptable al mínimo coste posible; la sanción disciplinaria operaría más bien en interés de la organización en su conjunto.

10. Obstáculos institucionales: análisis de los procedimientos

En el cuestionario se pregunta a los encuestados si, en caso de que efectivamente hayan denunciado el acoso, han quedado satisfechos con el resultado. A esta cuestión han respondido solamente 119 personas -dado que la inmensa mayoría de los encuestados no había sufrido acoso o no lo había denunciado-, de los cuales 103 (es decir, el 86'6%) declararon sentirse insatisfechos con la respuesta institucional. Llama la atención que esta cifra sea muy superior al del número de denuncias que consta en la comisión anti acoso. Quizás la discordancia se puede explicar en parte porque algunos de los encuestados hayan entendido que la pregunta se refería a cualquier forma de acoso de los que hayan sido víctimas, dentro o fuera de la Universidad de Cádiz, dado que esto no se precisaba en el enunciado. No obstante, es razonable suponer que también algunas respuestas hayan querido hacer referencia a las situaciones en las que han recurrido de algún modo a la

institución a través de procedimientos semi-formales distintos del que aparece regulado en el protocolo. Esto puede referirse a las consultas, quejas indeterminadas o denuncias anónimas a las que se ha hecho referencia anteriormente, pero también a supuestos en los que la presunta víctima ha acudido a un profesor, a un coordinador de titulación o miembro del equipo directivo de un centro, a un superior inmediato en el puesto de trabajo o a un cargo académico en un Vicerrectorado o Departamento. De hecho, varias respuestas a preguntas abiertas aluden expresamente a situaciones en las que se ha recurrido a un profesor o cargo académico, de manera infructuosa ("se dan toques de atención entre el profesorado, pero queda en eso"; "Cuando lo denuncié a la administración, me dijeron que debía obediencia a mi superior y que lo único que se podía hacer era cambiarme en mi puesto de trabajo"). En efecto, hay que tener en cuenta que los mecanismos de tutela de las posibles víctimas no se reducen a la aplicación del protocolo y, en este sentido, la mejora de los procedimientos en la institución puede contemplarse desde un punto de vista más amplio.

En todo caso, en lo que refiere a la activación del protocolo, varias respuestas a la pregunta abierta sobre los motivos para no denunciar inciden en los desincentivos que implica la propia participación en el procedimiento ("Tal vez por el hecho de no pasar el procedimiento"). En cierta medida, esto es inevitable, pero, en todo caso, en las entrevistas a personas que ocupan o han ocupado cargos relevantes se han podido identificar algunos aspectos concretos de la aplicación del protocolo que, si bien derivan de la necesidad de proporcionar suficientes garantías jurídicas, entran en conflicto con las necesidades de las posibles víctimas.

En este sentido, se ha detectado que a veces provoca reticencias o dificultades el hecho de que la denuncia se tenga que presentar en un documento oficial impreso introducido en un sobre cerrado directamente al presidente o presidenta de la comisión, cuya identidad, además, varía en función del tipo de acoso, lo que puede dificultar su identificación. Ciertamente, también cabe la denuncia verbal ante la misma persona, pero esta ha de efectuarse de manera muy formal, dado que se toma acta. Estos requisitos favorecen que se tienda a la personación física del denunciante ante la persona competente, aunque ciertamente no parece que esto se exija de manera absoluta. Este grado de formalización se explica seguramente por el deseo de garantizar la máxima confidencialidad, pero no parece indispensable, en la medida en que no estaba presente en el protocolo de 2011 ni en los de las demás universidades andaluzas.

Por otra parte, el protocolo hace referencia a una “citación” de la persona denunciante (7.5.1), a quien lógicamente se le debe dar audiencia (7.5.2). Al parecer, en la práctica aplicativa de los últimos años, esta audiencia se ha entendido como una comparecencia personal de la persona afectada por el comportamiento impugnado ante la totalidad de los miembros de la comisión anti acoso para ratificarse en su denuncia o declarar los hechos que considere pertinentes. Desde un punto de vista teórico, la comparecencia oral de la presunta víctima ante la comisión encargada de la investigación parece muy oportuna, dado que puede actuar como elemento de convicción respecto a los hechos alegados, especialmente en los casos en los que la declaración del denunciante sea la única prueba a considerar. Sin embargo, en la práctica, en muchos casos esta comparecencia puede desincentivar la interposición de la denuncia.

A estos efectos, debe recordarse que la “vergüenza” y el “miedo a no ser creído” constituyen dos de los principales motivos alegados por los encuestados para no denunciar el acoso; esta vergüenza puede verse ampliada por sentimientos de culpa o por el sentido del pudor, especialmente en el acoso sexual y es posible que se amplifique si la persona afectada es muy joven. En este sentido, la eventual intervención oral ante un grupo formado por un mínimo de nueve personas -al que pueden añadirse invitados y expertos- para relatar los pormenores del acoso y quizás contestar las preguntas que se le hagan, puede resultar un tanto intimidatoria. De hecho, esta incomodidad puede agravarse si la composición del órgano no es equilibrada desde el punto de vista de la paridad de género, lo que puede suceder perfectamente, en tanto que la comisión está integrada por “miembros natos”. Supongamos, por ejemplo, que una alumna de veinte años tiene que relatar un caso de acoso sexual a un grupo de 9 personas de mediana edad a las que no conoce, de las cuales siete son varones. En este sentido, conviene plantearse si esta declaración personal es necesaria en todos los casos o si puede omitirse cuando no sea absolutamente necesaria (sustituyéndose por la toma de declaración escrita, para evitar la “revictimización”.

De cualquier modo, por más que sea oportuno hacer un esfuerzo en mejorar la aplicación del protocolo, es evidente que la participación en el procedimiento siempre va a implicar un coste. Por eso, es probable que muchas víctimas solo opten por interponer denuncias en los casos más graves, en los que resulte importante la aplicación de medidas disciplinarias o cautelares. Por ello es preciso plantearse la respuesta institucional de una manera más amplia, como señalábamos al principio.

11. Obstáculos estructurales

Por último, el contexto social también puede interponer obstáculos a la movilización del derecho, que no siempre dependen de las políticas específicamente dirigidas a combatir la violencia de género en el trabajo, sino que pueden requerir otros cambios más profundos. Dada la especificidad de este estudio, no se ha profundizado particularmente en estos problemas en el diseño de la investigación, pero, en todo caso, se constatan dificultades referidas a las desigualdades estructurales de poder y al entorno social de las víctimas.

Como se ha visto anteriormente, el cuestionario muestra que el acoso vertical ascendente -aquel que viene impulsado por una diferencia jerárquica- es el más común, mientras que el acoso vertical descendente -el acoso "contrapoder"- es muy poco habitual. De hecho, es posible que en los supuestos de acoso "horizontal" (entre iguales) concurran otras manifestaciones de poder distintas de las diferencias jerárquicas formales, pero solo podría profundizarse en ello a través de una investigación cualitativa más profunda.

Es preciso destacar, una vez más que, tanto las entrevistas en profundidad como las respuestas abiertas del cuestionario subrayan la importancia del "miedo a las represalias" como uno de los principales motivos para no activar los procedimientos de tutela. Esta circunstancia es especialmente pronunciada en el estamento del alumnado, cuando el presunto agresor es un profesor, pero también están presentes en el PAS y el PDI. De hecho algunas respuestas abiertas por parte de trabajadores o funcionarios aluden directamente a la diferencia de posición ("La relación de jerarquía"; "[...] me dijeron que debía obediencia a mi superior"), a las situaciones de precariedad ("[...] era interina, tenía miedo") o a otro tipo de perjuicios laborales ("Por consecuencias en la promoción laboral").

En otro orden de cosas, las entrevistas y las respuestas abiertas muestran también que en muchos casos es la influencia del entorno próximo de la persona afectada (compañeros de trabajo, amigos, familiares o superiores inmediatos). Muchas respuestas inciden en la percepción de que, en determinadas circunstancias, las personas "negaban" la realidad de los hechos o bien "minimizaban" la relevancia de la conducta o la "normalizaban". En muchos casos, estas reacciones conectan con la "mitología del acoso sexual" (y, por tanto, con los obstáculos actitudinales). Sin embargo, en otros casos las

personas cercanas habían aludido a la relación jerárquica o temían las represalias del presunto agresor o las consecuencias negativas del procedimiento. Así, por ejemplo, en una de las entrevistas se relató el caso de una madre que insistió en que su hija no planteara ninguna denuncia, porque no quería que sufriera las consecuencias negativas asociadas, en tanto que no confiaba en sus resultados. A veces la persona afectada experimenta una sensación de soledad e impotencia ("Nadie jamás me escuchó"), que a veces puede terminar afectando incluso a las personas que se ponen de parte de las víctimas; así, por ejemplo, un alumno relata que, después de haber roto relaciones con otro alumno al observar el tratamiento que daba a las mujeres, "Cuando la historia trascendió NADIE le mostró rechazo. Es más, yo hay muchos momentos en los que me siento aislado del grupo". Los déficits que a veces puedan existir en el entorno de las víctimas apuntan a que estas a menudo pueden tener la necesidad de ser escuchadas desde una actitud de empatía y comprensión. Esta necesidad a menudo podría ser más relevante que la adopción de medidas disciplinarias y, de hecho, un atención adecuada podría "empoderar" a la víctima para afrontar mejor la situación, ya sea a través de la denuncia formal, del recurso a vías semi-formales o incluso a la confrontación directa con el agresor.

PROPUESTAS DE MEJORA

1. Mejorar de los datos disponibles, garantizando la privacidad de los afectados

Este equipo de investigación ha tenido bastantes dificultades para encontrar datos fehacientes respecto al número de casos atendidos por la comisión y sus características. Las estadísticas existentes no están muy visibles y son bastante rudimentarias en cuanto a la información que proporcionan, dado que ni siquiera desagregan los datos por sexo ni distinguen entre acoso sexual y acoso sexista. Ciertamente, el Protocolo prevé que el Comité de Seguridad y Salud, en colaboración con la Unidad de Igualdad y el Vicerrectorado de Alumnado realicen una evaluación periódica anual del cumplimiento de sus objetivos, acudiendo a datos estadísticos desagregados por género, que se presentará al Pleno del Comité; sin embargo, no tenemos ninguna noticia de que esta

evaluación se haya llegado a producir desde que se puso en marcha el protocolo o, en cualquier caso, los datos no están disponibles.

Probablemente, la escasez de datos se debe a dos factores, que se retroalimentan entre sí: de un lado, el limitado número de casos tramitados, que parece restar relevancia a cualquier tipo de tratamiento estadístico y, de otro lado, un comprensible interés por garantizar completamente la privacidad de todas las personas afectadas por los procedimientos, que se intensifica al haber una mdia inferior de un procedimiento al año.

Sin embargo, debe evitarse que este interés por la garantía de la privacidad se termine convirtiendo en un tabú respecto al tratamiento del tema, dado que no se puede combatir aquello que no se conoce. En este sentido, sería deseable que se incorporara a las memorias de la Unidad de Igualdad y la Inspección de Servicios información cuantitativa y cualitativa respecto a las consultas y demandas de información recibidas. Estos datos deberían distinguir entre acoso sexual y sexista, así como aportar información abstracta sobre la tipología del acoso y en particular, sobre el sexo de las personas afectadas (en el papel de presunta víctima o presunto agresor), así como los estamentos a los que pertenecen. Estos aspectos no implican de ningún modo una identificación de las personas que participaron en los procedimientos y, por tanto, son compatibles con la privacidad. Por otra parte, estos informes podrían abarcar períodos de tiempo superiores al anual, en caso de que el número de casos sea extraordinariamente reducido.

2. Enfocar la información y sensibilización en la lucha contra el sexismo subyacente

Las conclusiones anteriores apuntan a que en este momento se ha alcanzado en la Universidad de Cádiz un nivel de información y sensbilización básico sobre el acoso sexual y sexista, enfocado directamente sobre estas conductas. Este trabajo no tiene suficiente perspectiva como para evaluar los resultados de la reciente campaña de sensibilización, puesto que esta ha coincidido en el tiempo con la recopilación de los datos, pero en todo caso, se constata que se ha llevado a cabo un esfuerzo notable porque la comunidad universitaria conozca a un nivel básico los conceptos de acoso sexual y sexista y esté informada acerca de la posibilidad de activar los procedimientos de tutela. Este tipo de campañas son muy necesarias -especialmente en un momento inicial de desarrollo de las políticas-, pero sus efectos son necesariamente limitados. Creemos que

son muy útiles sobre todo para concienciar a las potenciales víctimas, aunque también pueden tener un cierto impacto en su entorno más cercano para evitar determinadas actitudes, pero, sin embargo, no pueden atacar de manera suficientemente intensa a la raíz del problema, que es el sexismo subyacente que persiste en la sociedad.

En efecto, la comunidad universitaria está constituida en su inmensa mayoría por personas que no han cometido nunca acoso sexual ni acoso sexista y que no tienen ninguna intención de hacerlo en el futuro. En este sentido, muchas personas pueden sentir que una campaña de sensibilización dirigida solamente hacia estas conductas no les compromete en lo más mínimo; otras, en cambio, podrían sentirse "injustamente" acusadas y aludidas, desencadenando reacciones defensivas que dificultarían la empatía y la comprensión respecto al problema del acoso. Sin embargo, en una sociedad que todavía tiene una base patriarcal, todos y todas podemos mostrar en un momento dado ciertas actitudes sexistas que contribuyen o pueden contribuir -aunque sea de manera muy pequeña- a la reproducción de las desigualdades sistemáticas entre hombres y mujeres. Para conseguir cambios profundos, es preciso que toda la comunidad tome conciencia de estas actitudes, desde la responsabilidad -pero no desde la "culpabilización"- y se empeñe en su erradicación. Si esto se consigue, la mejora del entorno de trabajo o aprendizaje reducirá las posibilidades de acoso y facilitará el apoyo a las víctimas y la movilización formal o informal de los derechos.

Así pues, por más que estas campañas de sensibilización sobre el acoso sean necesarias, en un segundo momento resulta oportuno llevar a cabo campañas formativas y de sensibilización más amplias que se refieran a las actitudes sexistas en general. Por supuesto, sería necesario seguir trabajando los conceptos de acoso sexual y sexista, pero dentro de un marco más amplio, entendiéndolos como el último eslabón de la cadena de las desigualdades entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, podrían tratarse problemas que han aflorado en este estudio, como una posible minusvaloración de las mujeres o una falta de presencia de estas en determinados espacios.

Este tipo de campañas podrían estructurarse a distintos niveles, comprendiendo tanto acciones dirigidas al conjunto de la comunidad, como talleres específicos orientados a colectivos específicos, como por ejemplo, el alumnado o las personas que desarrollan responsabilidades de gestión.

3. **Reforzar los mecanismos que permiten proprocionar asistencia integral a las posibles víctimas**

Del análisis anterior se deduce claramente que las necesidades de las víctimas van mucho más allá de la existencia de protocolos de carácter jurídico que permitan la adopción de medidas disciplinarias o cautelares. En muchos casos, las víctimas necesitan alguien que les escuche y que comprenda cómo se sienten, que no niegue o minimice la situación en la que afirman encontrarse (que no es lo mismo que dar por constatados los hechos, lo que correspondería exclusivamente a la comisión) y que, en el mejor de los casos, pueda proporcionarles algún tipo de asistencia respecto a las formas de afrontar el acoso o sus consecuencias. Este tipo de asistencia no solo sirve para reparar las consecuencias de los daños causados, sino que también evita la producción o la intensificación del acoso, "empoderando" a las víctimas desde el punto de vista psicológico, o, en su caso, jurídico, contribuyendo a cubrir los eventuales déficits que puedan existir en su entorno. A partir de esta asistencia básica, las víctimas tienen más posibilidades de afrontar la situación, ya sea denunciando los hechos a través del protocolo o ante los poderes públicos o simplemente confrontando al agresor o acudiendo a otros mecanismos de la institución.

En este sentido, recientemente se han creado dos instituciones en la UCA que pueden aportar mucho, pero que todavía no están plenamente operativas. Una de ellas es la de los "Enlaces de Igualdad" por campus o por centros, que pueden operar como "personas de referencia" o "asesores confidenciales" a los que recurrir ante todo tipo de problemas cotidianos relacionados con el principio de igualdad, incluyendo, en su caso, el acoso sexual o sexista y que estarían más cercanos a los destinatarios de la política que la Unidad de Igualdad de la UCA. En este momento, estos enlaces existen, pero todavía no se aprecia una intervención significativa en el campo que ha sido objeto de estudio en este trabajo. Para potenciar su actividad es preciso estructurar un programa formativo dirigido a sus necesidades, que incluya habilidades sociales y de comunicación, formación en género y un cierto conocimiento institucional o jurídico. En un segundo momento, es preciso proporcionarles visibilidad, de modo que su existencia sea ampliamente conocida por el conjunto de la comunidad universitaria, lo que actualmente no sucede.

La segunda institución que es necesario potenciar y visibilizar es la creación de un número de teléfono gratuito de asesoramiento y apoyo a las víctimas de violencia de género en la comunidad universitaria. Entendemos que resulta muy conveniente que las personas que consideren que están sufriendo acoso sexual o sexista puedan contactar de manera anónima, por teléfono o por whatsapp, con una persona bien formada que pueda escucharlas y aconsejarlas respecto al modo de afrontar la situación. Esta primera forma de comunicación puede facilitar que posteriormente cristalicen más consultas y denuncias formales referidas a casos de acoso, pero también puede "empoderar" a las víctimas de otros modos, en función de las circunstancias del caso.

Por último, el Servicio de Atención Psicológica de la Universidad de Cádiz es una institución plenamente operativa, pero cuyo papel en la atención a las víctimas de acoso sexual o sexista se debería potenciar, para que la tutela no sea exclusivamente de carácter jurídico. Esto puede conseguirse a través de los mecanismos de coordinación que se proponen a continuación.

4. Coordinar la respuesta a las necesidades de las posibles víctimas a través de un plan de atención

Afrontar la tutela de las víctimas de acoso desde una perspectiva integral, que no se refiera exclusivamente a los aspectos disciplinarios o cautelares implica tomar en consideración que las personas afectadas pueden terminar recurriendo a distintas instancias, además de las dedicadas específicamente al problema (comisión anti acoso, unidad de igualdad, enlaces de igualdad, teléfono anónimo). Así, por ejemplo, podrían intentar acudir a un superior inmediato, a un cargo académico en un Vicerrectorado, a un Director de Departamento, a un Decano, Vicedecano o Coordinador de Grado o Máster, a la Inspección General de Servicios, la Defensoría Universitaria y el Servicio de Atención Psicológica. En este contexto, la respuesta de la institución tiene que ser coherente y coordinada, lo que exige que existan pautas mínimas de sensibilización, información y formación comunes a todas las personas que ocupen determinadas situaciones.

A nuestro juicio, una manera de abordar el problema sería la elaboración de un Plan de Atención Integral a las Víctimas de Acoso Sexual o Sexista, que quizás podría extenderse a otras formas de acoso. Este plan sería técnicamente un protocolo, aunque

quizás no debería utilizar esta denominación para evitar confusiones con los protocolos existentes. Dicho plan debería ponerse a disposición de toda la comunidad universitaria, especialmente los cargos anteriormente señalados, incluyendo, al menos, los siguientes apartados:

-Nociones básicas acerca del modo de comunicación con las posibles víctimas, desde habilidades como la escucha activa y la empatía, sin negar ni minimizar la situación mencionada por los usuarios. Esto no implica tener por constatados los hechos alegados por las personas que recurran a la institución -cuestión que compete a la comisión después de finalizada la instrucción-, sino simplemente hacer que la persona pueda relatar los hechos con libertad y que se sienta escuchada, sin caer en las actitudes relacionadas con la "mitología del acoso sexual".

-Establecer de manera clara y contundente una obligación de guardar confidencialidad respecto a la identidad de todos los afectados en el episodio relatado.

- Información básica acerca de los distintos recursos a los que las víctimas podrían acudir para cubrir sus necesidades en cada caso (denuncia a los poderes públicos, comisión anti-acoso, Servicio de Atención Psicológica, Defensoría Universitaria, Inspección General de Servicios, etc.), permitiendo la derivación a las instancias especializadas o al menos, informar a los usuarios de las opciones que tienen a su disposición.

Por supuesto, para complementar los aspectos incluidos en este Plan de Atención Integral, necesariamente sintéticas, debería proporcionarse una formación más amplia, al menos a las personas que ocupen cargos más cercanos al problema (como los miembros de la comisión anti acoso, la Inspección General de Servicios y la Defensoría Universitaria). Esta formación debería incidir en los aspectos anteriormente mencionados, poniendo énfasis en las derivaciones de la adopción de una perspectiva de género.