

Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso

Coordinador
Antonio Álvarez del Cuillo

**ANÁLISIS DE LA REALIDAD
DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA
EN LA UNIVERSIDAD Y PROPUESTAS
DE MEJORA: UN ESTUDIO DE CASO**

COMITÉ CIENTÍFICO DE LA EDITORIAL TIRANT HUMANIDADES

MANUEL ASENSI PÉREZ

*Catedrático de Teoría de la Literatura y de la Literatura Comparada
Universitat de València*

RAMÓN COTARELO

*Catedrático de Ciencia Política y de la Administración de la Facultad de Ciencias Políticas
y Sociología de la Universidad Nacional de Educación a Distancia*

M.^a TERESA ECHENIQUE ELIZONDO

*Catedrática de Lengua Española
Universitat de València*

JUAN MANUEL FERNÁNDEZ SORIA

*Catedrático de Teoría e Historia de la Educación
Universitat de València*

PABLO OÑATE RUBALCABA

*Catedrático de Ciencia Política y de la Administración
Universitat de València*

JOAN ROMERO

*Catedrático de Geografía Humana
Universitat de València*

JUAN JOSÉ TAMAYO

*Director de la Cátedra de Teología y Ciencias de las Religiones
Universidad Carlos III de Madrid*

Procedimiento de selección de originales, ver página web:
www.tirant.net/index.php/editorial/procedimiento-de-seleccion-de-originales

ANÁLISIS DE LA REALIDAD DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD Y PROPUESTAS DE MEJORA: UN ESTUDIO DE CASO

Coordinador

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

Autores

MARÍA ACALE SÁNCHEZ

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA

VANESA HERVÍAS PAREJO

MARI ÁNGELES MINGUELA RECOVER

PAULA SEPÚLVEDA NAVARRETE



UCA

Universidad
de Cádiz

Delegación del Rector para las
Políticas de Igualdad e Inclusión

Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres



Junta de Andalucía

Consejería de Igualdad, Políticas Sociales
y Conciliación



Pacto de Estado

contra la violencia de género



Este trabajo ha sido subvencionado por la Dirección General de violencia de género, Igualdad de Trato y Diversidad, de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación (Junta de Andalucía), con cargo a los fondos del Pacto de Estado contra la violencia de género (ejercicios 2018 y 2019).

tirant humanidades

Valencia, 2020

Copyright © 2020

Todos los derechos reservados. Ni la totalidad ni parte de este libro puede reproducirse o transmitirse por ningún procedimiento electrónico o mecánico, incluyendo fotocopia, grabación magnética, o cualquier almacenamiento de información y sistema de recuperación sin permiso escrito de los autores y del editor.

En caso de erratas y actualizaciones, la Editorial Tirant Humanidades publicará la pertinente corrección en la página web www.tirant.com.

© VV.AA.

© TIRANT HUMANIDADES
EDITA: TIRANT HUMANIDADES
C/ Artes Gráficas, 14 - 46010 - Valencia
TELF.: 96/361 00 48 - 50
FAX: 96/369 41 51
Email: tlb@tirant.com
www.tirant.com
Librería virtual: www.tirant.es
ISBN: 978-84-18656-01-9
MAQUETA: Innovatext

Si tiene alguna queja o sugerencia, envíenos un mail a: atencioncliente@tirant.com. En caso de no ser atendida su sugerencia, por favor, lea en www.tirant.net/index.php/empresa/politicas-de-empresa nuestro Procedimiento de quejas.

Responsabilidad Social Corporativa: <http://www.tirant.net/Docs/RSCTirant.pdf>

Índice

PRÓLOGO	13
PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO.....	17
AGRADECIMIENTOS	19

Capítulo I

LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD: MARCO TEÓRICO

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

1. “TODO LO QUE TIENE NOMBRE EXISTE”: DE LA INVISIBILIDAD AL RECONOCIMIENTO.....	21
2. LA PERSISTENCIA DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LAS SOCIEDADES DEMOCRÁTICAS AVANZADAS	26
3. LOS OBSTÁCULOS QUE DIFICULTAN LA EFICACIA DE LAS POLÍTICAS FRENTE AL ACOSO	31
3.1. Cumplimiento espontáneo, pautas de resistencia y movilización de los derechos	31
3.2. Obstáculos cognitivos o actitudinales.....	33
3.2.1. Desconocimiento o conocimiento incompleto de los conceptos de acoso sexual y sexista y normalización de las conductas menos graves:	34
3.2.2. Estereotipos sexistas y “mitología del acoso sexual”	36
3.2.3. Desconocimiento de los mecanismos institucionales de tutela o creencias y actitudes respecto a ellos.....	37
3.3. Obstáculos institucionales o jurídicos	37
3.4. Obstáculos contextuales.....	39
3.4.1. Jerarquías de poder en la estructura de la organización.....	40
3.4.2. La interseccionalidad (acumulación de desigualdades sistemáticas)	41
3.4.3. Déficit en las redes sociales de apoyo	42
4. LAS PARTICULARIDADES DEL ENTORNO UNIVERSITARIO	42
5. LAS MEDIDAS PREVENTIVAS CONTRA EL ACOSO SEXUAL O SEXISTA.....	45

5.1. Medidas preventivas más utilizadas.....	45
5.2. La articulación de las medidas.....	49
6. ESTUDIO DE CASO EXPLORATORIO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: PRESENTACIÓN GENERAL.....	50
7. BIBLIOGRAFÍA	53

Capítulo II

EL ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA: ANÁLISIS NORMATIVO Y DOCTRINAL

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

1. INTRODUCCIÓN	57
2. MARCO REGULATORIO DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO: ACOSO SEXUAL Y ACOSO SEXISTA.....	64
2.1. Marco normativo internacional	65
2.2. Marco normativo europeo	70
2.3. Marco normativo español	73
2.4. Marco normativo a nivel andaluz.....	80
3. LA CONSTRUCCIÓN DOGMÁTICA Y JURISPRUDENCIAL DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA	82
3.1. El acoso sexual.....	82
3.2. El acoso sexista	87
3.3. Manifestaciones complejas y recientes del acoso sexual y sexista	90
3.3.1. El ciberacoso.....	90
3.3.2. La discriminación por asociación en el acoso sexual y sexista	91
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	92

Capítulo III

LOS PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN Y DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO EN LAS UNIVERSIDADES ANDALUZAS

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

MARÍA ANGUSTIAS BENITO BENÍTEZ

1. INTRODUCCIÓN	95
2. OBJETO	100
3. ÁMBITO SUBJETIVO	105
4. COMISIONES ENCARGADAS DE LAS SITUACIONES DE ACOSO	109
5. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN.....	113

5.1. Iniciación del procedimiento	113
5.2. Procedimiento informal	116
5.3. Procedimiento formal.....	119
6. MEDIDAS DE PREVENCIÓN FRENTE AL ACOSO	123
7. SEGUIMIENTO Y CONTROL	127
8. A MODO DE CONCLUSIÓN	129
BIBLIOGRAFÍA	132

Capítulo IV

JUSTIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA CUANTITATIVA Y DIMENSIÓN Y TIPOLOGÍA DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

VANESA HERVÍAS PAREJO
M^a ÁNGELES MINGUELA RECOVER

INTRODUCCIÓN.....	135
1. OBJETIVOS, ASPECTOS METODOLÓGICOS Y POBLACIÓN DEL ESTUDIO CUANTITATIVO	136
1.1. Objetivos del estudio cuantitativo	136
1.2. Aspectos metodológicos del estudio cuantitativo: funda- mentación teórica, descripción del instrumento cuestionario y metodología del presente capítulo	137
1.3. Representatividad de la muestra y perfil de las personas en- cuestadas.....	147
1.3.1. Población de la Universidad de Cádiz y representati- vidad la muestra	147
1.3.2. El perfil de las personas encuestadas	150
3. DIMENSIÓN DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ: ACOSO PERCIBIDO Y EXPERIMENTADO SEGÚN LAS PER- SONAS ENCUESTADAS	151
3.1. El acoso experimentado (real o técnico) en la Universidad de Cádiz.....	152
3.2. Acoso percibido (declarado) en la Universidad de Cádiz	155
4. LA TIPOLOGÍA DE ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁ- DIZ: OPINIONES Y PERCEPCIONES DE LAS PERSONAS EN- CUESTADAS	158
4.1. Los espacios donde se producen las situaciones de acoso ...	159
4.2. El sexo de los/as agresores/as y víctimas de acoso sexual y sexista	159
4.3. El estamento de las personas acosadoras y relación jerárqui- ca con la persona acosada	160

4.4. El acoso sexual y las conductas de naturaleza sexual soportadas	161
4.5. El acoso por razón de sexo y las conductas soportadas por las víctimas	163
4. CONCLUSIONES	165
BIBLIOGRAFÍA.....	168

Capítulo V

ACTITUDES Y REACCIONES ANTE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

M^a ÁNGELES MINGUELA RECOVER
VANESA HERVÍAS PAREJO

1. INTRODUCCIÓN	171
2. METODOLOGÍA.....	173
3. RESULTADOS.....	177
3.1. Reacciones cuando la víctima hace pública la situación de acoso sexual y sexista sufrida	177
3.2. Reacciones de las víctimas hacia la persona acosadora.....	181
3.2. Denunciar o no denunciar, esa es la cuestión	184
3.3. La culpa o la responsabilidad después de haber sufrido una situación de acoso sexual	186
3.4. Medidas preventivas de acoso sexual y sexista propuestas por la comunidad universitaria.....	189
4. CONCLUSIONES	192
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	195

Capítulo VI

UNA PERSPECTIVA INTERNA DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD: VOCES EXPERTAS

EVA BERMÚDEZ FIGUEROA
PAULA SEPÚLVEDA NAVARRETE

1. INTRODUCCIÓN	197
2. CONTEXTUALIZACIÓN INSTITUCIONAL: LA GESTIÓN DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD	199
3. METODOLOGÍA.....	202
4. LA PERCEPCIÓN DE LAS EXPERTAS EN LA GESTIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ	205
4.1. Dimensiones del acoso sexual.....	205
4.2. Perfil del acosador, estrategias y reacciones.....	211

4.3. El proceso de denuncia: el procedimiento, el protocolo y los flujos de comunicación	215
4.4. ¿Y las víctimas? Percepción del acompañamiento.....	219
4.5. Obstáculos en la denuncia del acoso	221
4.6. Propuestas de mejora	224
5. CONCLUSIONES	226
REFERENCIAS.....	229

Capítulo VII

CADA HISTORIA CUENTA EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA. LA PERSPECTIVA DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS

PAULA SEPÚLVEDA NAVARRETE
EVA BERMÚDEZ FIGUEROA

1. “¿ME LO HABRÉ IMAGINADO?” INTRODUCCIÓN	233
2. METODOLOGÍA SOBRE LA PERSPECTIVA DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS.....	234
3. ANÁLISIS DE RESULTADOS	236
3.1. Del miedo a la vergüenza. Emociones en torno al acoso sexual y sexista.....	236
3.2. “No he hablado de ello”. Búsqueda de ayuda informal y formal	240
3.3. “Apoyo de mis iguales”. La respuesta del entorno ante el acoso sexual y sexista.....	243
3.4. Proyección hacia el futuro del problema del acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz.....	247
4. CONCLUSIONES	250
5. BIBLIOGRAFÍA	252

CONCLUSIONES GENERALES Y PROPUESTAS DE MEJORA

ANTONIO ÁLVAREZ DEL CUVILLO

CONCLUSIONES GENERALES	255
1. Concepto de acoso sexual y sexista	255
2. Factores determinantes de la producción del acoso	256
3. Responsabilidades de las Universidades.....	258
4. Compromiso de la Universidad	259
5. Escasez de procedimientos tramitados	261
6. Persistencia del acoso: aproximación a la dimensión del problema	263

7.	Tipología del acoso	265
8.	Los problemas para la movilización formal del derecho a no sufrir acoso	267
9.	Obstáculos cognitivos y actitudinales: el papel de los conocimientos, creencias y emociones	269
10.	Obstáculos institucionales: análisis de los procedimientos...	272
11.	Obstáculos estructurales.....	275
PROPUESTAS DE MEJORA.....		276
1.	Mejorar de los datos disponibles, garantizando la privacidad de los afectados	276
2.	Enfocar la información y sensibilización en la lucha contra el sexismo subyacente.....	278
3.	Vigilar que la aplicación de las formalidades del protocolo no desincentive las denuncias	279
4.	Reforzar los mecanismos que permiten proporcionar asistencia integral a las posibles víctimas	280
5.	Coordinar la respuesta a las necesidades de las posibles víctimas a través de un plan de atención integral	282

PRÓLOGO

Es para mí una gran satisfacción escribir estas palabras como presentación del trabajo *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*, realizado en mi Universidad por el equipo de investigación formado por las Dras. Angustias Benito Benítez, Francisca Bernal Santamaría, Vanesa Hervías Parejo, María Ángeles Minguela Recover, Eva Bermúdez Figueroa y Paula Sepúlveda Navarrete y por el Dr. Antonio Álvarez del Cuvillo, que además se encargaba de la coordinación; jóvenes profesionales de la investigación *todavía* que suman al valor de su diversa procedencia científica dentro de las ciencias sociales y jurídicas (Derecho, Sociología y Trabajo Social), la fuerza de quien está convencida de la utilidad del trabajo realizado.

Los autores y autoras de este trabajo van a tener que permitirnos que, desde la Delegación del Rector de la Universidad de Cádiz para implementar políticas de igualdad y de inclusión, no habiendo participado en la elaboración de los capítulos que conforman este libro, sin embargo, nos congratulamos como si lo hubiéramos hecho, pues el diseño de esta investigación en su origen partió de nuestras cabezas.

En efecto, en noviembre de 2019 la Delegación concurría con una batería de propuestas de actuación en materia de sensibilización contra la violencia de género a la Convocatoria de acciones destinadas a la lucha contra la violencia de género de la Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación, Dirección General de Violencia de Género, Igualdad de Trato y Diversidad con cargo presupuestario a los fondos del Pacto de Estado. Entre ellas, se encontraba la realización de un estudio de campo dentro de nuestra Universidad sobre el acoso sexual y sexista, titulado “Proyecto sobre la prevención del acoso sexual y del acoso sexista en las universidades andaluzas”. La Junta de Andalucía valoró muy positivamente nuestras propuestas, lo que nos permitió abrir una convocatoria pública interna, a la que podía presentarse cualquier miembro de la comunidad universitaria, con independencia de su adscripción estamentaria al Personal de

Administración y Servicios, al Personal Docente e Investigador o al Alumnado –aunque en este caso se restringió a estudiantes de tercer ciclo, dada la formación académica y científica y la experiencia en la vida universitaria que necesariamente tenía que reunir cada solicitante. Nuestro objetivo era diseñar un proceso de selección lo más participativo posible, en el que pudieran estar representadas todas las personas que *de haber acoso en nuestra Universidad*, lo sufren, lo ejercen, lo presencian –y no hacen nada por evitarlo– o ante cuyos ojos esas conductas pasan desapercibidas. La propuesta presentada por este equipo liderado por el Dr. Álvarez del Cuvillo cubría todas nuestras expectativas y el trabajo que ahora presentamos, demuestra cómo no nos equivocamos en la selección. Comprendan pues nuestra alegría porque finalmente podamos tener este libro entre las manos, leyendo los resultados de una investigación de campo en la que a la vez que hemos sido sujetos de la investigación, hemos sido también objeto de la misma.

El valor de este estudio de campo (precedido de una sólida fundamentación teórica en torno a los conceptos de acoso sexual y sexista) es inestimable, en la medida en que presenta datos hasta este momento desconocidos para nuestra comunidad universitaria, que se va a ver reflejada en ellos como si se estuviese mirando en un espejo, aunque la imagen que nos devuelva ese espejo nos resulte que afea o distorsiona nuestras relaciones. Fuera de nuestra Universidad, no existen muchos estudios de campo similares a este: tan solo algunas Universidades, como la Complutense o la de Lérida ha llevado a cabo investigaciones de este tenor que presentan una foto fija del aspecto concreto del acoso que en particular han querido someter a estudio.

Pero por encima de estos datos parciales, puede afirmarse que a día de hoy se carece en España de datos específicos. Esta opacidad criminológica contrasta con la nitidez de los datos existentes en torno a la violencia de género doméstica, que se ha convertido en una modalidad de violencia observada estadísticamente a todos los niveles a partir de 2004: antes de ese momento también nos encontrábamos ante el mismo problema que ahora tenemos respecto de la violencia de género no doméstica cuando se intentaba llevar a cabo un estudio criminológico de la violencia de género en la pareja, por esta misma falta de datos estadísticos que nos permitieran extraer las característi-

cas de autores, víctimas y contextos y así poner en marcha programas de prevención eficaces. Este contraste de datos no es baladí, y refleja el hecho de que a los ojos del art. 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral frente a la violencia de género, la única modalidad de violencia de género existente es la que tiene lugar en el ámbito de las relaciones de pareja.

El art. 1 de nuestra Ley Integral no ha sufrido en este punto modificación alguna, lo que ha determinado que recientemente el GREVIO (*Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence*), garante de la aplicación por los Estados firmantes del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica, hecho en Estambul el 11 de mayo de 2011, en su Informe sobre España del año 2020 haya reclamado a nuestro país que admita como violencia contra las mujeres, la violencia de género que se produce fuera del ámbito de las relaciones de pareja, dentro de las que se encuentran el acoso sexual y el acoso sexista –entre otras–. El tiempo dirá si para cumplir con este compromiso internacional, nuestro legislador termina por modificar el artículo central de la Ley Integral sobre el que ha pivotado la lucha contra la violencia de género durante estos años.

A pesar de ello, desde la aprobación del Pacto de Estado contra la violencia de género de 2017 no ha habido parcela política en nuestro país en la que no haya permeado el mensaje de Estambul. Y en particular, la *Macroencuesta de violencia sobre la mujer* de 2020 realizada en el seno de la Delegación del Gobierno contra la violencia de género –del Ministerio de Igualdad– ha incluido por primera vez el estudio empírico de conductas constitutivas de acoso. En esta ocasión, al amparo de la definición mucho más amplia del Convenio de Estambul y teniendo en consideración las previsiones contenidas al respecto en el Pacto de Estado contra la violencia de género, se distingue entre “violencia en la pareja o expareja”, “violencia física y sexual fuera de la pareja” y “acoso sexual y acoso reiterado (*stalking*)”, añadiendo un último apartado sobre “mujeres especialmente vulnerables a la violencia”. A pesar de la complejidad que encierra esta separación en bloques en la medida en que el acoso sexual y el acoso reiterado son conductas que pueden entrar dentro del primer o del segundo apartado, ha sido un acierto su estudio.

La *Macroencuesta* no proporciona datos directos de los que poder deducir la existencia de acoso en el ámbito universitario, pero sí señala que el grupo de edad de mujeres de entre 18 y 24 años es el que mayor número de “acoso” sufre y que cuanto mayor es el nivel de formación, más acoso se declara haber sufrido: el 54.5% de las mujeres que declaran haber sufrido acoso tienen estudios universitarios y el 51,7% FP o grado superior. Este dato no puede interpretarse en el sentido de que el acoso lo sufrieran esas mujeres *en la Universidad*, en la medida en que puede haber coincidido su edad y sus estudios universitarios con acosos fuera de este ámbito, por ejemplo, en sus relaciones familiares o de amistades. Y en todo caso, no cabe duda de que estos primeros datos sobre acoso a nivel nacional que se desprenden de la *Macroencuesta* son insuficientes para realizar una afirmación categórica sobre la realidad del acoso en nuestro país y en nuestra Universidad, pero sí son un punto de partida y de comparación para sucesivas tomas de muestras que se lleven a cabo.

El lector, la lectora podrá contrastar los resultados de dicha Macroencuesta con los que se pueden extraer de este *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*, y tomar sus decisiones en torno a si la Universidad de Cádiz se encuentra en la media nacional de acoso soportado/tolerado, o no.

En cualquier caso, ilusión y ganas no nos faltan en seguir trabajando para garantizar que la gaditana sea una Universidad sana, que pone en marcha políticas activas para eliminar de nuestras aulas, despachos, pasillos y laboratorios los comportamientos constitutivos de acoso.

Y con este libro ponemos en marcha un proceso de visibilización y concienciación sobre nuestras condiciones de trabajo y de estudio.

El Puerto de Santa María, a 10 de diciembre de 2020

María Acale Sánchez

*Delegada del Rector de la Universidad de Cádiz
para implementar políticas de igualdad y de inclusión*

PRESENTACIÓN DEL ESTUDIO

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). El proyecto fue solicitado por la Delegación del Rector de la Universidad de Cádiz para implementar políticas de igualdad y de inclusión. Aunque la financiación ha correspondido únicamente a las instituciones anteriormente mencionadas, en el plano intelectual esta obra se ha beneficiado de la participación como investigadores de varios de sus componentes en el Proyecto Europeo de Cooperación Erasmus + 2019-1-RS01-KA203-000880, “New Quality in Education for Gender Equality –Strategic Partnership for the Development of Master’s Study Program Law and Gender” (LAWGEM), que precisamente se ocupa de la perspectiva de género en el ámbito universitario.

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 quienes han respondido el cuestionario y a las personas que 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. También agradecemos a la Delegación del Rector de la Universidad de Cádiz para implementar políticas de igualdad y de inclusión la solicitud de este proyecto y a la Unidad de Igualdad de la UCA por la colaboración en la gestión. Por último, 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 Social¹
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”.

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

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 estas últimas; al estar las mujeres 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 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”, 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.

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, el honor familiar o, a lo sumo, la “honestidad” de la víctima –en los supuestos de violación– o el valor de la vida humana –en los homicidios o asesinato–, todo ello 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 ya 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 que se daban por supuestas. 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 el término en una sentencia 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 o académico, 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 justificación explícita de la violen-

cia. 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 en absoluto como actos de violencia (Lousada Arochena, 2020), porque no se pone de manifiesto su carácter potencialmente segregador.

No obstante esta preocupación institucional, 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 24% de las mujeres consideraba abiertamente que había sufrido acoso sexual en el trabajo y que un 58% de ellas había experimentado conductas que se pueden reconducir al 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 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 en la literatura académica. 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. De hecho, probablemente a partir de esta estrategia solamente podrán identificarse como acoso los supuestos más graves, es decir, aquellos que sean más claramente 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 que determinadas personas cometan estas conductas contrarias a los principios básicos de convivencia (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 puedan superponer otros factores de orden social. De hecho, tal vez la desviación individual permita explicar los supuestos singulares que no respondan aparentemente a una lógica de género (por ejemplo, los hipotéticos acosos sexuales “de mujer a hombre” que pudieran producirse de manera aislada).

– 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 identificado una distorsión de la percepción, a la que denominamos “conciencia de la mayoría oprimida”, según la cual el acceso progresivo a la igualdad de los grupos que se encuentran en una situación de desventaja tiende a percibirse de manera sesgada 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, 2017, 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 automática 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, es posible que la organización termine protegiendo en mayor medida los intereses de las personas que están en una posición jerárquica más elevada. En definitiva, en los espacios proclives a los abusos de poder de todo orden, es más fácil que se produzcan y se legitimen todo tipo de conductas vejatorias para las personas que están en una posición de inferioridad, incluyendo aquellas que tienen un carácter sexista. De cualquier modo, la influencia de las jerarquías de poder dentro de la organización no es neutra desde la perspectiva de género en la medida en que los puestos de poder siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres.

La consideración conjunta de estos 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). Ya se ha mencionado que, 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 en Estados Unidos, 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 ordenamiento español, la denuncia penal, la denuncia administrativa o la demanda judicial. Nosotros incluiríamos también en esta categoría la activación de los procedimientos específicos frente al acoso que se hayan establecido en el ámbito de la organización –pública o privada– en la que se hubiera producido la conducta controvertida, aunque presente algunas diferencias con respecto al recurso al poder coactivo del Estado, dado que estos procedimientos 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

en el plano jurídico, 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 internos específicamente 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 en 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, dado que todos estos factores pueden interactuar 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 se 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 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 llevado a cabo desde la perspectiva de género. La transversalidad de género está implícita en su contenido, de modo que una mera lectura formal de las normas, que no se vea complementada con este análisis no permite comprender cabalmente su sentido y finalidad².

Ciertamente, el hecho de que la mayoría de las personas no conozca o no comprenda en profundidad el concepto de “acoso sexista”

² En la entrevista que se hizo a la Delegada del Rector para las Políticas de Igualdad e Inclusión 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.

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).

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 la definición penal. Por otra parte, dentro de estos comportamientos prohibidos que no son delictivos, existe una gradación de intensidad y gravedad, de modo que pueden existir conductas “menos graves” y aun 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, como 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 no son propiamente acoso, pero que incrementan el riesgo de que se produzca. 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, puesto que estas políticas 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 frente a las políticas de prevención del acoso 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 entran en juego estas pautas, se tiende a asumir mecánicamente que las alegaciones de acoso son falsas, interesadas o exageradas, que en realidad se refieren a comportamientos perfectamente legítimos o bien que la víctima tiene algún tipo de responsabilidad en la producción de los hechos.

Estos “mitos” pueden afectar directamente a los agresores, que, como ya se ha dicho, a menudo se sienten legitimados por el sexismo circundante, aunque se refiera a comportamientos de menor intensidad o gravedad. También pueden afectar a las propias víctimas, que terminen por suponer que ellas mismas han imaginado o malinterpretado la situación controvertida, que, en realidad, esta no es tan grave o incluso que el acoso se ha producido por alguna negligencia o imprudencia por su parte. 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 entendiéndolo que la movilización formal o semi-formal del derecho no va a tener efectos positivos para remediar la situación. En todos estos casos, las víctimas pueden optar por la inacción, por la evitación de la persona acosadora –lo que a veces implica renuncias personales a determinadas parcelas de libertad– 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 el marco regulatorio la propia institución en la que se produce el acoso, particularmente en caso de que no se prevean procedimientos específicos para canalizar las posibles denuncias o, en caso contrario, en lo que refiere a la existencia de disfunciones en la regulación o aplicación de

estos procedimientos. En la mayoría de los casos, estos problemas pueden afrontarse a través de la creación o modificación de normas internas o promoviendo que estas se interpreten y apliquen adecuadamente.

Existen organizaciones en las que no hay ningún mecanismo interno 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, estas personas pueden tener un entendimiento defectuoso de los conceptos de acoso (normalizando los comportamientos menos graves o salientes) o pueden compartir hasta cierto punto los “mitos del acoso”, asumiendo de manera mecánica que las víctimas mienten o exageran, minimizando la gravedad de lo ocurrido o incluso culpabilizando de algún modo a la víctima, por ejemplo, atenuando la culpabilidad del agresor en base a una supuesta “provocación” o de valoraciones sobre la conducta sexual previa del sujeto pasivo.

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 de imputación de responsabilidad. 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 estarían 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 necesidad de que sus integrantes tengan una mínima formación o cualificación previa o la búsqueda de un cierto equilibrio de género. En esta misma línea, pueden ofrecerse a estas personas procesos de formación y sensibilización, dirigidos tanto a facilitar la comprensión de la problemática de género –desde una perspectiva jurídica, pero también social-, como a desarrollar habilidades de comunicación 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, la atención psicológica, o, en su caso, social, que necesitan muchas víctimas de acoso.

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 difi-

cultades contextuales, normalmente es preciso llevar a cabo cambios más profundos y estructurales en la organización o en el conjunto de la sociedad, para modificar situaciones que, no solo facilitan el acoso sexual y sexista, sino también 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 a las posibles represalias –más o menos fundado en cada caso– constituye un obstáculo innegable para la movilización formal, semi-formal o informal de todos los derechos, incluyendo el de no sufrir acoso. Este obstáculo, 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 a 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 fac-

tores contextuales y no entre 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 o vital en el que se encuentran 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 todo tipo de 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 heterosexual o tiene una identidad de género que contrasta con las expectativas socialmente asignadas en virtud de su sexo bioló-

gico, 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, también presentan diferencias entre sí.

Como hemos visto, el contexto universitario ha estado muy presente en el análisis de estos comportamientos desde los inicios del concepto de acoso sexual, 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 tanto el acoso escolar como el acoso laboral de manera simultánea (Cuenca Piqueras, 2013). De hecho, incluso en algunos casos, 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 la relativa 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 académicos³. 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 precisamente 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.

³ Estos dos aspectos aparecieron en la entrevista que se hizo a una de las personas que ha ejercido el cargo de Inspector General de Servicios de la UCA.

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 sea ejercida desde 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 colectivo de PDI presenta una enorme multiplicidad de categorías profesionales. En cuarto lugar, aunque la categoría profesional no siempre es un factor relevante en sí mismo considerado en el caso del PDI, existen determinadas posiciones asociadas a relaciones temporales o inestables, en las que los trabajadores se encuentran en una situación de mayor precariedad y dependen en alguna medida de la valoración de otras personas para mantenerse en el puesto de trabajo; así sucede, por ejemplo, de manera muy pronunciada en el estamento de PDI con los becarios, profesores asociados y 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 cierto poder de estas personas sobre circunstancias que afectan al desarrollo profesional de otras. 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

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 sexista en espacios como las residencias de estudiantes, las fiestas universitarias, las actividades deportivas, e incluso la vía pública en el contexto de campus concentrados, que no respondan a los esquemas clásicos que por lo general presenta el acoso en el trabajo o en el ámbito educativo. De hecho, al menos en los amplios campus universitarios de muchas universidades norteamericanas llegan a aparecer formas de agresión sexual (Otten, 2000) que desbordan las categorías que estudiamos en este trabajo, para encuadrarse directamente en tipos delictivos relacionados con la libertad sexual.

Las dimensiones de la organización también pueden implicar otros efectos sobre las características de la situación. Así, por ejemplo, el elevado número de personas que componen la comunidad 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. Desde otra perspectiva, 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, precisamente las particularidades de la universidad hacen que la evitación sea absolutamente imposible (Gamero Casado, 2011); así, por ejemplo, sucedería entre dos profesores de la misma 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 resulta 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 estos quizás ponen menos énfasis en los aspectos jurídicos y más en la formación y sensibilización (Joubert, *et alia*, 2011, citando a otros autores). Enunciamos aquí a grandes rasgos las principales medidas:

– *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, a estos efectos 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 necesita 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 que, en la práctica, las víctimas prefieren acudir a estas vías, dado que las reclamaciones formales pueden tener consecuencias indeseadas, e incluso, en muchos casos, 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.

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 ma-

Aunque los mecanismos informales de presión no son particularmente controvertidos, en cambio, el recurso a la mediación en sentido estricto 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 debido al 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 muy 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.

– *Procedimientos internos de tutela de carácter formal* que permitan canalizar formalmente las denuncias, normalmente con una finalidad disciplinaria y cautelar y que deben ser comunicados a todos los miembros de la organización para que conozcan su existencia. En el ordenamiento jurídico español, la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres (LOIMH) impone el establecimiento de procedimientos específicos para dar cauces a las denuncias o reclamaciones que puedan formularse (art. 48) y, en el caso de las Administraciones Públicas, exige que se acuerden “protocolos” de actuación frente al acoso sexual o sexista, estableciendo un contenido mínimo (art. 62). En la práctica, 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 públicas. Estos protocolos normalmente articulan la declaración de intenciones y

nifesto la utilización de mecanismos informales de interlocución o la aplicación 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.

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 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 permitir 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”, destinada a proporcionar asistencia y asesoramiento a las posibles víctimas. 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, o para frenar su intensificación o la victimización secundaria y que, por otra parte, puede contribuir a eliminar las barreras que existen para la movilización formal, informal o semi-formal de los derechos. Las personas que asuman estas funciones deberían tener una formación suficiente respecto de las materias sobre las que proporcione asesoramiento, que, entendemos, pueden ser de carácter jurídico o psicosocial, así, como, en términos generales, formación en materia de género.

– *Formación específica*: la formación implica una combinación de actividades de concienciación, sensibilización y de prestación de información, integradas en un programa sistemático que puede dirigirse a destinatarios específicos, como los directivos de la organización o las personas encargadas de gestionar los procedimientos de tutela 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 de 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) la perspectiva de género, tanto desde un punto de vista teórico como aplicativo, atendiendo particularmente a los posibles sesgos derivados de los “mitos del acoso sexual” que podrían afectar a la percepción de los casos; b) formación jurídica, que puede estar dirigida tanto a aspectos sustantivos como procedimentales y que, asimismo, puede enfocarse en los procedimientos internos de la organización o en los mecanismos públicos 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 las 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 de-

recho 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, mejorar la comprensión del fenómeno con carácter general y más allá del caso estudiado, enriqueciendo los planteamientos del marco teórico y la comprensión de la relación entre el contexto de las organizaciones y la articulación de las medidas preventivas, de modo que esperamos que las conclusiones puedan tener un valor más amplio que el directamente referido a 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 nuestra 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 que determina las obligaciones y responsabilidades de las universidades andaluzas en general y de la Universidad de Cádiz en particular en lo que refiere a la prevención del acoso, tomando en consideración los cambios normativos más recientes y la jurisprudencia actualizada. 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 ha sido suficientemente amplio como para abordar las tareas programadas, 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 una multiplicidad de aspectos.

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 pro-

pia institución no puede proporcionarse información relativa a casos concretos que se refiera a personas identificadas o identificables; por consiguiente, no es posible acudir a la universidad para contactar con personas que hayan tenido experiencias significativas en procedimientos de acoso (como víctimas, testigos o agresores) y que puedan ser entrevistadas. Encontrar a estas personas por cualquier otra vía resulta particularmente difícil, 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 fructificar.

Los condicionamientos de tiempo de ejecución llevaron al equipo a presentar desde el principio un proyecto de carácter fundamentalmente exploratorio, que no se dirigía a la obtención de conclusiones definitivas y contundentes sobre todas y cada una de las cuestiones posibles. Más bien se orienta a identificar los puntos más problemáticos y a contrastar este marco teórico con la realidad concreta de una organización determinada, con objeto de profundizar en la comprensión de la teoría a través de estos datos preliminares. Así pues, la recopilación de datos empíricos se ha centrado en una sola institución (Universidad de Cádiz) y persigue únicamente 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 utilizar un número mayor de instrumentos de investigación en un tiempo de ejecución mucho más amplio.

Por otra parte, en el diseño de la investigación, los previsible 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 significativo de personas que ocupan o han ocupado cargos relevantes en la Universidad de Cádiz que, por ocupar dicha posición han tenido contacto con casos de acoso sexual o sexista; estas personas, que llamamos

“expertas” han podido acceder a un número relativamente amplio de situaciones, caracterizándose como lo que en Antropología Social se ha denominado “informantes bien informados” en relación con el fenómeno social objeto de estudio. Por más que no puedan proporcionar información confidencial, sí que pueden aportar los conocimientos que han obtenido a través de su experiencia práctica, sin hacer referencia a las personas implicadas en los casos de los que se han ocupado. El conjunto de estos testimonios permite caracterizar de una manera relativamente profunda 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, a través de contactos personales y de una dirección de correo electrónico de contacto, como se explicará más adelante.

Por otra parte, en el cuestionario se han incluido preguntas con respuesta abierta, de modo que, a través de este instrumento anónimo se ha recopilado información cualitativa de enorme interés, sin necesidad de recurrir a la entrevista en profundidad. A pesar de que esta información aparece descontextualizada respecto del discurso global del informante, sí que ha podido relacionarse con el resto de las respuestas a las preguntas del cuestionario, incluyendo las variables que definen a la población (como el sexo, la edad o el estamento). Dado que la tasa de respuesta al cuestionario ha sido mucho más amplia de lo esperado, la información cualitativa obtenida a través de este procedimiento ha sido de una enorme riqueza.

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

7. BIBLIOGRAFÍA

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

- Aguilar, S. J. y 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).
- Albiston, C. (2005) Bargaining in the Shadow of Social Institutions: Competing Discourses and Social Change in Workplace Mobilization of Civil Rights, *Law & Society Rev*, 39 (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*, (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).
- 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 y 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*, (162),
- Bourdieu, P., (2000). *La dominación masculina*, Anagrama.
- Champion, DR. (2006). Sexual Harassment: Criminal Justice and Academia. *Criminal Justice Studies*, 19 (2).
- Cortina, L. M., Swan, S., Fitzgerald, L. F., y Waldo, C. (1998). Sexual harassment and assault: Chilling the climate for women in academia. *Psychology of Women Quarterly*, 22 (3).
- Cuenca Piqueras, C. (2013), El acoso sexual en el ámbito académico. Una aproximación, *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 6 (3).
- Fitzgerald, L.J (2017) Still the last great open secret: Sexual harassment as systemic trauma. *Journal of Trauma & Dissociation*, 18 (4).
- 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 Qualitative Research*. 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).
- 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 Menslikehulpbronnbestuur*, 9(1).
- Kabat-Farr, D., & Cortina, L. M. (2014). Sex-based harassment in employment: New insights into gender and context. *Law and Human Behavior*, 38 (1).
- Karami, A. et al. (2020) Unwanted advances in higher education: Uncovering sexual harassment experiences in academia with text mining, *Information Processing and Management.*, 57(2).
- Lonsway, K.A., Cortina, L.M. y Magley, V.J. Sexual Harassment Mythology: Definition, Conceptualization, and Measurement. *Sex Roles* (58), 599–615 (2008).
- 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).
- 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).
- 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.
- 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)
- 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).
- 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).
- Pryor, J. B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17 (5–6).
- 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 antia-coso: 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*.
- Yin, RK (1994) *Case Study Research: design and methods*, 2ª Edición. Sage Publications.

Capítulo II

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 o académico/educativo sin acoso sexual o sexista es una materia desterrada de la LOPIVG¹. Pese a tratarse de una norma transversal, su campo de aplicación quedó circunscrito a la violencia de género que se desencadena 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 LOPIVG². 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 tiene como finalidad prevenir y sancionar tales conductas en cuya

¹ 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).

² Vid. artículo 1.1 de la LOPIVG.

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)” (Pérez del Río, 2011).

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. Se diferencia comportamientos de naturaleza sexual y comportamientos en función del sexo, tal y como hace la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH), que entiende en su artículo 7³. De hecho, se trata de dos figuras distintas con tratamientos legales distintas que comparten ciertos nexos comunes, como que son prototipos de una sociedad machista, de inferioridad de la mujer sobre el hombre y que suponen un trato hostigador y vejatorio que lesiona la dignidad y los derechos fundamentales de la víctima, entre otros, los artículos 10, 15 y 18 de la Constitución Española (Sánchez Trigueros, 2007). Por su parte, y en relación al concepto penal de acoso se tipifica como aquel que solicitara favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, y esta situación provoque en la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil, humillante (artículo 184. 1 del Código Penal).

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 sexis-

³ 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).

ta) 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 (artículo 18). Conjuntamente, si se reproducen en el ámbito de una relación de empleo, sea ésta, laboral o funcional, 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 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. Las razones de este postulado descansan en distintas teorías, entre ellas en los estereotipos sociales y culturales que se vinculan al sexo de una persona al nacer. Así, la violencia que sufre la mujer no responde a su fragilidad física, sino a los estereotipos asociados al hecho de nacer mujer. Por lo anterior, el acoso sexual se debe visualizar en clave de género, pues en caso contrario quedarían sin ser visibles, o si son visibles se canalizarían por otros ilícitos. En efecto, el acoso sexual no responde al deseo libidinoso del agresor sino a la imagen estereotipada del agresor en el que el hombre es el sujeto activo cual cazador en búsqueda de su presa, mujer sujeto pasivo. En esta teoría tiene su marcado peso los roles de género que llevan a los hombres y a las mujeres a comportarse según están definidos éstos en los estereotipos dibujados para ellas y para ellos, así, Dicho “el acoso sexual conecta directamente con la esencia del género como estructura de dominación”. (Lousada Arochena, 2014).

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 labor 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 (Barrere, 2013).

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” (Álvarez del Cuvillo, 2010; Álvarez del Cuvillo, 2020).

En definitiva, las percepciones sociales de lo que es esperable de los hombres en sus relaciones con las mujeres “permite” 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” (Barrere, 2013). En cualquier caso, para cualquier organización es prioritario conocer este tipo de conductas para que las detecte, las prevenga y pueda reaccionar contra ellas (Ministerio de Igualdad, 2010 (I)).

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 conceptualmente cercanas, como es el acoso moral, lo que ha llevado a la existencia de una tutela jurídica autónoma (Lousada Arochena, 2014).

Se afirma entonces que la violencia de género en el ámbito laboral no es un tipo de acoso moral, pues, aunque tenga las mismas causas que el resto de manifestaciones de violencia contra la mujer, presenta unos rasgos que “hacen incorrecto un tratamiento conjunto” (Pérez del Río, 2014). 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* (artículo 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. (Pérez del Río, 2006). 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 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 aparato 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” (Pérez del Río, 2009).

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 omnicomprendivas, 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 la complejidad a la hora de calificar los comportamientos constitutivos de acoso (Garrido Pérez, 2019), señalando la problemática en el tratamiento de las conductas de acoso en los ordenamientos. En este contexto, hay autores que señalan que es precisa la objetivización de lo que es acoso, delimitando de forma rigurosa el acoso para diferenciarlo de cual-

quier otro conflicto o tensión en el lugar de trabajo, pues no todo comportamiento “negligente, desviado, torpe o antijurídico puede ser considerado acoso laboral” (Cavas Martínez, 2007).

Precisamente, en base a esta complejidad la doctrina vuelve a reiterar la necesidad de formular normas para tipificar, prevenir y sancionar las conductas de acoso, de manera que se pueda comprender y conocer las características y los efectos de éstas. De esta forma, las personas podrán reconocer la ilegalidad de la situación que están padeciendo y podrán reaccionar para buscar las opciones de tutela. Esta tutela permitirá recoger sanciones adecuadas para los sujetos infractores (Pérez del Río, 2015). 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 traten de 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 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” (Berrere, 2014).

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 1984⁴. 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

⁴ Instrumento de Ratificación de 16 de diciembre de 1983 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, hecha en Nueva York el 18 de diciembre de 1979. (BOE núm. 69, de 21 de marzo de 1984).

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 190 sobre violencia de género (Convenio OIT 190)⁵. La doctrina ha destacado que está llamado a formar parte del escogido elenco de los Convenios Fundamentales de la OIT⁶. A la par, el Convenio OIT 190 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 que la protección frente al acoso se integra, desde un prisma de los derechos humanos, en el núcleo duro del trabajo decente. Esta teoría reconoce que los hombres y los niños también pueden ser víctimas de la violencia de género cuando sus comportamientos no responden a lo que se espera de ellos en atención a los roles de géneros que la sociedad asigna al sexo masculino, siendo conocidos como ovejas negras.

⁵ 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 con aquel.

⁶ 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 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).

El Convenio OIT 190 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 (Lousada Arochena, 2019):

- 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 diferentes 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 190 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 190 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 ejercen las funciones o las responsabilidades del empleador), a trabajadores y a personas que prestan sus servicios 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 190 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 los medios de inspección e investigación para que éstos sean efectivos, 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).

Pues bien, siguiendo con este análisis del Convenio 190 OIT nos referimos a las 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 preciso 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 190 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 190 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 190 OIT ha sido ratificado por Fiji, Namibia y Uruguay, por lo que entrará en vigor en junio de 2021⁷. 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

⁷ 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.

solicita a los Estados que adopten una política de “tolerancia CERO” frente a comportamientos constitutivos de acoso, intimidación y 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.
- 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, como señalamos 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 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 constitutivos de acoso.

Una de las notas más características de la LOIEMH es que se aparta del carácter indeseado de la conducta de acoso⁸, 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 deseada⁹.

⁸ Al contrario que la Directiva 2006/54/CE que califica el acoso introduciendo la variable indeseada por parte de la víctima.

⁹ 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

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 artículo 48 de la LOIEMH que establece las “*medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo*”.

Llegados a este punto, y siguiendo con el ordenamiento jurídico español, el Estatuto de los Trabajadores aporta algunas disposiciones en relación al acoso¹⁰. 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

se caracterizaban estas conductas como no deseadas. Vid. (Ministerio de Igualdad, 2010 (II); (Sánchez Pérez, 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 artículo 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 víctima 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”.

¹⁰ 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).

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, en el orden laboral, justificaría la extinción del contrato de trabajo del acosador por despido disciplinario. Luego, en el plano universitario hay que hacer referencia a que sería una falta muy grave enunciada en el artículo 95.2 b), pues se trata de un derecho individual de los empleados públicos enunciados en el artículo 14 h del Estatuto Básico de los Empleados Públicos¹¹. Por su parte, el IV Convenio Colectivo de Universidades Públicas Andaluzas destaca que se prestará especial atención, a través de los servicios de prevención, a los factores de riesgos psicosociales y organizacionales, estudiando y valorando las posibles situaciones de acoso. En este contexto, tipifica como falta muy grave el acoso sexual, sobre todo cuando va acompañado de abuso de autoridad efectuado por un superior a una persona subordinada laboralmente. Por último, y en relación al régimen disciplinario de los estudiantes se considera grave la injuria, la ofensa (grave de palabra u otra) o la insubordinación contra las autoridades académicas o los profesores que puede conllevar la expulsión del centro del estudiante¹².

Este mismo incumplimiento lo recoge la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social¹³, 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

¹¹ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE núm. 261 de 31 de octubre de 2015).

¹² Decreto de 8 de septiembre de 1954 por el que se aprueba el Reglamento de disciplina académica de los Centros oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica, dependientes del Ministerio de Educación Nacional (BOE núm. 285, de 12 de octubre de 1954).

¹³ 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).

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 afectadas¹⁴. 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 aplicable¹⁵.

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 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” (Lousada

¹⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995).

¹⁵ 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.

Arochena, 2008); Ceinos, 2011)”. 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 (Bodelón, 2014)”.

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 que 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.

- 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 género¹⁶. 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 privada¹⁷.

¹⁶ 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).

¹⁷ 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

En el contexto planteado, y en relación al marco regulatorio del acoso y de la violencia se le ha tachado de 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 presupuestos¹⁸. Otro ejemplo de este carácter fragmentado es que es una Ley de medidas fiscales, administrativas y sociales se concreten supuestos tan sensibles como el acoso sexual en el medio laboral¹⁹. Mientras que para el acoso sexual y el acoso por razón de sexo se acude a la LOIEMH, aunque estos dos tipos de acoso tendrían un mejor anclaje legal en la LO-PIVG, que como sabemos, no cubre las situaciones de acoso en las organizaciones. Por tanto, y con este ensamble legal, no disponemos de un texto jurídico único que trate el problema de la violencia de género en el trabajo. La situación es más grave si tenemos en cuenta que tampoco la LPRL referencia el acoso en el lugar de trabajo, aunque desde luego sí que resulta aplicable. Desde luego, a pesar del dictado de todas las leyes enunciadas, 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 (Lousada Arochena, 2019).

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).

¹⁸ Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas administrativas financieras y en el Orden Social (BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 2003).

¹⁹ Ley 50/1998, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social (BOE de 31 de diciembre de 1998).

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 no verbales: 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). En todo caso, consideramos que podría tenerse en cuenta que hay comportamientos “leves” que, por si solos no son acoso, pero sí si se producen de manera reiterada o sistemática. De esta forma podría diferenciarse entre aquellas conductas que no siendo reiteradas sí afectan a la dignidad

de la persona, y conductas que, por su reiteración en tiempo, pueden terminar constituyendo un ambiente hostil, humillante, etc.

(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, 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, aunque el sujeto activo no tenga un ánimo libidinoso o un deseo sexual, precisamente porque es una 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 “concorre 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 “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”, dejaba el Tribunal Constitucional fuera del concepto de acoso aquellas conductas que sean fruto de una relación libremente asumida, 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 “es necesario señalar que, si una actuación resulta ofensiva, debe entenderse, sin sospechas de ninguna clase, que, por ello mismo, es indeseada” (Pérez del Río, 2011). De esta forma la existencia de una sentencia penal absolutoria por no haberse probado que los tocamientos fueran inconscientes 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 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”.

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 “naturalidad 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 por la doctrina indicada 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 (Lousada Arochena, 2014, p.326) 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.

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. 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 apartándose “de la posición doctrinal 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 (artículo 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).

3.3.2. La discriminación por asociación en el acoso sexual y sexista

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). En el asunto Coleman se declara discriminación directa por razón de discapacidad el tratamiento recibido por una trabajadora que fue sometida a una situación de acoso y obligada por ello a dimitir, por asumir los cuidados de su hijo afectado de una discapacidad, a diferencia de otros trabajadores que no habían sufrido ese trato pese haber ejercido derechos laborales para cuidar a sus hijos que no eran discapacitados. La vinculación realizada por el TJUE daría lugar a la discriminación por asociación, considerándose por tal,

aquella que se produce contra una persona, no porque pertenezca a una categoría social discriminada, sino por tener relación o trato con otra que sí pertenece o se considera perteneciente a este grupo social, teniendo lugar por ello, un desplazamiento de la “referencia subjetiva del elemento comparativo”, teniendo lugar un “contagio del prejuicio existente contra la persona discriminada que sufren quienes con ella se relacionan” (Lousada Arochena, 2014, p.251) siendo estas quienes sufren la diferencia de trato.

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”.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., (2010). El género como categoría y las categorías de género, *Revista de derecho social*, núm. 52.
- ÁLVAREZ DEL CUVILLO, A., (2019), Concepto de discriminación y otros conceptos afines Recuperado de http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/alvarez_noticias_cielo_n4_2019.pdf.
- BARRERE, M.A., BODELÓN, E., GALA, C. GIL JM. MORONDO D. Y RUBIO A., (2013). Acoso sexual y acoso por razón de sexo: actuaciones

- de las administraciones públicas y de las empresas, *Estudios Consejo General del Poder Judicial*.
- CAVAS MARTÍNEZ, F., (2007), 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.
- CEINOS, A., (2011). El papel de la negociación colectiva ante el acoso sexual: nuevas medidas para viejos problemas, *La Ley*.
- GARRIDO PÉREZ, E., (2018). La compleja calificación y protección de situaciones de acoso laboral: Comentario a la sentencia del Juzgado de los Social nº 1 de Benidorm, de 21 de marzo de 2018, *Nueva revista española de derecho del trabajo*, núm. 218.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., (2019). “El Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso en el trabajo”, *Revista de derecho social*, núm. 88.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., (2014). *El derecho fundamental a la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, Tirant lo Blanch.
- LOUSADA AROCHENA, J.F., (2008). 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.
- 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*, núm. 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*, núm. 25.
- PÉREZ DEL RÍO, T., (2009). *La violencia de género en el ámbito laboral: el acoso sexual y el acoso sexista*, Bomarzo.
- PÉREZ DEL RÍO, T., (2006). La violencia de género en el trabajo: acoso sexual y acoso moral por razón de género, *Mujer, Violencia y Derecho*, (Coords.) Cervilla Garzón, M.J. y, Fuentes Rodríguez, F. Universidad de Cádiz.
- REY MARTÍNEZ, F., (2008). La discriminación múltiple, una realidad antigua, un concepto nuevo. *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 84.

- SÁNCHEZ TRIGUEROS, C., (2007). La violencia de género en el trabajo: perspectiva de Seguridad Social, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 14.
- SÁNCHEZ PÉREZ, J., (2015). 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.

Otras referencias

- Ministerio de Igualdad, (2010) (I). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral, (2010 (I) Gobierno de España.
- Ministerio de Igualdad (2010) (II). Implantación de planes de igualdad en organizaciones laborales, Materiales divulgativos. Gobierno de España.

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 acoso en el ámbito universitario andaluz. En esta línea, tratamos de plantear los problemas que se tendrían que resolver (ya sean interpretativos, de justicia o de eficacia de la norma). Es decir, si la aplicación de los protocolos genera problemas de eficacia.

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 princi-

pios de contradicción y confidencialidad. 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 al considerar que las características intrínsecas en las que se desenvuelve la cultura universitaria (estructura, estándares de comportamiento, relaciones personales, competitividad) determinan en ciertos momentos 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 obligan a la comunidad universitaria a prevenir y a reaccionar frente a los comportamientos constitutivos de acoso (Gomero Casado, 2011).

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” (Belando 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 encuadrable en el concepto de acoso, y, en este último caso, proponer las medidas correctoras o sancionadoras que estime en atención a la magnitud de los comportamientos calificables como acoso (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 a la tutela proactiva y reactiva (Bodelón González y Gala Durán, 2014).

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” (Bodelón González y Gala Durán, 2014).

Al objeto de ordenar los principios que inspiran y que recogen los diversos protocolos estudiados, podemos citar los más significativos con el fin de considerarlos para futuras mejoras. En general, los protocolos se encomiendan a prevenir la aparición de las conductas de acoso y encuadran éste como un riesgo psicosocial (de forma muy concreta así lo especifican la Universidad de Almería o la Universidad

de Cádiz; otras Universidades como la de Córdoba, la Universidad de Huelva o la de Jaén), aunque también señalan el principio preventivo, nos parece llamativo que no llegan a calificar el acoso como un riesgo laboral). En cambio, nos gustaría resaltar la contundencia de la Universidad de Granada a la hora de calificar el acoso como un riesgo laboral, así como, la importancia que otorga a la prevención de este riesgo en el seno de la comunidad universitaria.

Otro principio que persiguen los protocolos de forma muy generalizada es la importancia que conceden a la formación y a la puesta en marcha de iniciativas dirigidas a la prevención del acoso dando importancia, de forma genérica, a la información y a la sensibilización (Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba, Universidad de Málaga o la Universidad Internacional de Andalucía). En este aspecto, nuevamente, nos parece oportuno comentar que la Universidad de Granada no se refiere a la formación preventiva sobre el acoso de forma genérica, sino que señala de forma concreta e imperativa que los planes de formación de la plantilla deben contener las acciones formativas sobre el acoso. Igualmente, es destacable que la Universidad Pablo de Olavide dedique un subepígrafe a la formación del PDI, del PAS y de los estudiantes, con medidas para realizar cursos específicos. En lo que afecta al alumnado, se puede ligar la realización de estos cursos al reconocimiento de créditos, como un punto atractivo para aquellos. Si bien, cabe advertir que esta formación no está dirigida a otros grupos que sí que están incluidos en el ámbito del protocolo, por entender, quizás, que este itinerario forma parte de la acción formativa de las organizaciones a la que pertenecen esos otros colectivos (ETT, contratas, subcontratas, etc.). En la misma línea, la Universidad de Sevilla expone, por ejemplo, que la existencia del protocolo sea conocido a través de manual de Acogida de las empleadas y empleados públicos, y a través de Guía de Estudiantes y de la Jornadas de Bienvenida de Estudiantes. Luego, en el desarrollo de los planes de formación para el PAS y para el PDI se enfoca en cursos y seminarios específicos sobre las medidas de prevención y de actuación frente al acoso, al igual que la formación del alumnado que se centrará en programas formativos en esta materia. Por último, la Universidad de Sevilla sí que prevé su compromiso en instar a todas las empresas que trabajen en las instalaciones de la propia universidad y se relacionen con la comunidad universitaria, a que sus trabajadores reciban infor-

mación y formación en materia de acoso. Incluso, esta práctica puede ser valorada positivamente dentro de los criterios de adjudicación a considerar para la contratación en los pliegos para la adjudicación de un contrato de servicio.

Otro principio importante de los protocolos es la tramitación de reclamaciones y denuncias. En general, los protocolos permiten que las puedan presentar la propia víctima, sus representantes o cualquier otra persona de la comunidad universitaria que tenga conocimiento de la situación (Universidad de Málaga). En el mismo sentido, se permite que un tercero pueda presentar la denuncia, e incluso de oficio la propia universidad, si bien condiciona el seguimiento de la misma a la ratificación por parte de la víctima de la existencia de la actuación (Universidad de Cádiz, Universidad de Córdoba y Universidad de Granada). De hecho, la Universidad de Granada va más allá y entiende que cualquier miembro de la comunidad universitaria tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso.

Al igual, los distintos protocolos dan la opción de presentar la demanda o la queja en cualquier formato y vía, por ejemplo, denuncia verbal. En este punto, la Universidad de Málaga admite la presentación de la demanda por escrito, verbalmente e incluso por correo electrónico. La Universidad de Huelva precisa que la denuncia debe ser por escrito cuando no la realice directamente la presunta víctima, y que, si es una denuncia verbal, se debe valorar la fuente, la naturaleza y la seriedad de dicha denuncia y, si encuentra indicios suficientes, actuará de oficio investigando la situación denunciada. Igualmente, la Universidad de Jaén solo admite las denuncias presentadas por escrito.

Junto a ello, y de forma general, los protocolos recogen el tratamiento reservado de estas denuncias, la confidencialidad y la identificación de las personas responsables para atenderlas (Universidad de Almería). Junto a esto, la Universidad de Jaén aboga también por el impulso de las medidas cautelares, sin que llegue a precisar qué tipo de medidas cautelares se podrían adoptar, simplemente subraya que durante el procedimiento podrá plantearse la adopción de estas medidas (de protección) cuando las circunstancias del caso así lo aconsejen y la organización del trabajo lo permita, o que se adoptará las medidas correctoras y de protección a las personas afectadas que resulten

convenientes en cada caso. En este punto, sí que es más completo el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide al exponer que con carácter preventivo y durante la tramitación del procedimiento, se puede solicitar la adopción de medidas cautelares con el fin de evitar otro tipo de problemas o el agravamiento de la situación, y luego, expone ejemplos de medidas, como son: el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo, incluso el traslado provisional de las mismas a otro puesto de trabajo.

Completando lo anterior, y de forma general, los protocolos permiten la presentación de acciones en vía judicial o administrativa, advirtiendo que ello dejará en suspenso la aplicación del procedimiento del protocolo (Universidad de Cádiz y Universidad de Córdoba). No obstante, la Universidad de Sevilla determina que si las partes inician acciones legales en sede administrativa o judicial supondrá el archivo del procedimiento que articula su protocolo. Si bien, y bajo el cobijo de la prevención de riesgos laborales, permite la adopción provisional de medidas para mejorar el clima laboral y restablecer la salud en tanto en cuanto se resuelve la intervención en aquellas sedes. Todo lo contrario de la Universidad de Huelva y la Universidad de Granada que permite la adopción paralela (o posterior) del procedimiento del protocolo con otras acciones en vías administrativas y judiciales. Ahora bien, la Universidad de Granada señala que la apertura de un procedimiento penal por los mismos hechos o fundamentos, determina la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto. No obstante, 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.

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).

2. OBJETO

En primer lugar, podemos distinguir el objeto del proceso de los protocolos, y señalar que algunos se centran en el acoso sexual y el acoso sexista, mientras otros protocolos tratan todos los tipos de aco-

so, e incluso amplían su objeto a otras modalidades de acoso. En este orden, la Universidad de Almería y la Universidad de Málaga tienen un protocolo para el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género. Luego, la Universidad de Cádiz diseña un protocolo general frente a las conductas constitutivas de acoso. Por su parte, la Universidad de Córdoba, la Universidad de Jaén, la Universidad de Huelva, la Universidad Pablo Olavide y la Universidad Internacional de Andalucía prevén el acoso sexual y por razón de sexo. Por último, la Universidad de Granada y la Universidad de Sevilla dan respuesta al acoso en general, recogiendo las principales formas de acoso y un listado no exhaustivo de conductas con los distintos tipos de acoso. Pues bien, teniendo en cuenta que los protocolos se enfocan de forma global a la prevención, actuación y prevención frente a distintos tipos de acoso, nos centramos en los elementos más significativos que relatan.

En segundo lugar, podemos distinguir los tipos de acoso que recogen los protocolos. A continuación, tratamos de sintetizar de forma crítica una comparativa entre los protocolos. A pesar del carácter general o global de los protocolos enuncian una serie de conductas y de actitudes (Universidad de Almería, Universidad de Huelva, Universidad de Jaén), y a veces en anexos adjuntos (Universidad de Cádiz). De forma más completa, y con fines orientativos (no exhaustivos), la Universidad de Granada recoge algunos ejemplos de conductas de acoso asociadas a los tipos de acoso donde se presentan más frecuentemente. Si bien, advierte las conductas que lista no son exclusivas de dichos tipos y pueden aparecer formando parte de distintos tipos.

Entre las ejemplificaciones de tales conductas se pueden citar: 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.

Al igual, 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. Como se aprecia, las conductas típicas de acoso pueden ser encuadrables en distintos tipos, siendo difusa su identificación.

En cambio, la Universidad de Córdoba, aunque sí ofrece una concepción legal de los tipos de acoso que recoge, no llega a realizar ejemplificaciones de las conductas que pueden ser constitutivas de acoso. Tampoco expone ejemplificaciones la Universidad de Málaga que se limita a señalar en relación a las posibles conductas constitutivas de acoso que abarcarán actos, declaraciones o solicitudes que se consideren vejatorios, discriminatorios, ofensivos, degradantes, humillantes, violentos, intimidatorios o una intromisión en la vida privada de la persona.

Desde luego, lo más común es que los Protocolos se ciñan a conceptualizar el acoso en relación a su cuña legal, y presentan las normas que configuran el marco legislativo relacionado con los tipos de acoso cada uno. De hecho, todos los protocolos dedican un apartado a referir la norma (internacional, europea y nacional) en cumplimien-

to de los compromisos adquiridos con su adopción. Del modo dibujado, las definiciones legales vienen acompañadas de las tipificaciones de conductas que suponen acoso sexual. En este aspecto, nos resulta novedoso la tipificación del acoso sexual telemático (Universidad Internacional de Andalucía).

Por su parte, la Universidad de Sevilla trata de forma diferenciada las distintas 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 personas”. Como comentamos *supra*, el Protocolo de la Universidad de Sevilla 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 ciberacoso es aplaudible, 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 comunicación¹. Al

¹ 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

igual, nos parece celebrable que la Universidad de Cádiz distingue el acoso entre estudiantes (stalking o novatadas), siendo un tipo de acoso que debería estar presente en los protocolos universitarios.

En tercer lugar, los objetos de los protocolos suelen estar enfocados al establecimiento de medidas preventivas, también de actuación ante el acoso con el establecimiento de procedimientos para resolver las reclamaciones (Universidad Pablo de Olavide). En relación a las medidas, la Universidad Pablo de Olavide apuesta por evaluarlas y analizarlas para conocer su eficiencia. En esta labor re-activa se sitúa también la Universidad Internacional de Andalucía que establece medidas de actuación para afrontar el acoso y resolver los conflictos. En estos casos entendemos que los protocolos deben enfocarse más en medidas preventivas, esto es, proactivas, que, en medidas de reacción o actuación frente a situaciones de acoso, esto es, reactivas.

En este aspecto, consideramos que las medidas pro-activas más importantes son la formación, la información y la sensibilización, pero también la tipificación de sanciones con claro efectos disuasorios para las personas agresoras. Claro que la formación e información en la Comunidad Universitaria debe ser inherente al desarrollo profesional de la comunidad educativa, por ejemplo, con la inclusión de esta materia en los planes de acogida del PDI y del PAS, y con materias transversales en los planes docentes. Así, y en general, las universidades se refieren a medidas preventivas relacionadas solo con la formación, la

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). Recuérdese que en la actualidad ha sido ratificado sólo por Fiji, Namibia y por Uruguay (a 9 de enero de 2021). Las últimas noticias apuntan a que Argentina será el próximo país del mundo en ratificar el Convenio para lograr un marco común que aborde esta problemática con un enfoque integral de género. Igualmente, cabe recordar que 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.

información y la sensibilización, sin especificar medidas más eficaces y concretas.

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. En este aspecto, se podría debatir si más que tipos de acoso no son más que “un canal por el que cualquier forma de acoso puede producirse”.

3. ÁMBITO SUBJETIVO

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 contrata o subcontrata 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.

En general, las universidades amplían su ámbito de actuación a las contratadas, subcontratadas, ETT, o a las empresas en las que realizan prácticas académicas los estudiantes universitarios. Si bien un problema jurídico que puede resultar es la aplicabilidad del protocolo con estas “terceras empresas”. En relación a ello, la Universidad de Cádiz plantea, en base al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el deber de información de la existencia de su protocolo (en el caso de las contratadas). Luego, en caso de conflicto entre el personal de una y otra organización, la Universidad de Cádiz señala que debe haber comunicación recíproca del caso con el fin de que cada una de las partes aplique el respectivo protocolo y ejecute las medidas correctoras oportunas. Junto a ello, y en relación al personal externo, si se produce un conflicto entre el personal de la Universidad de Cádiz y el personal de la empresa externa, una de las partes debe aplicar el protocolo y ejecutar las medidas correctoras que estime oportunas. La Universidad de Cádiz 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. Pues bien, consideramos que estas medidas son muy adecuadas, pero que tendrían que extenderse al resto de “terceras empresas”. Otro ejemplo de aplicabilidad del protocolo ante personas y organizaciones ajenas a la universidad lo prevé la Universidad de Málaga que señala un deber de información a la víctima sobre los recursos y los servicios disponibles. Desde luego, estimamos que la Universidad de Cádiz realiza una regulación más completa que la Universidad de Málaga en este aspecto.

En efecto, hay Protocolos que incluyen 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 es-

tricto”, aunque pese a ello parece que la obligatoriedad del Protocolo queda reducida.

En la Universidad Internacional de Andalucía, el Protocolo sigue la misma dinámica si bien, podemos destacar la siguiente indicación, y es que 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 universitario². También se señala que “se aplicará también al personal afecto a contratas o subcontratas y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la Universidad Internacional de Andalucía 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.

Igualmente, nos resulta destacable 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, recalca 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,

² 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 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.

pues atiende a uno de los elementos caracterizadores del acoso, su incidencia vertical descendiente”.

En la misma línea, es adecuada 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.

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 perdido el vínculo con la universidad, siempre y cuando la persona denunciada siga formando

parte de la comunidad universitaria, y los hechos sean anteriores a la fecha en la que la denunciante dejó de estar vinculada. 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, 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, 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, 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 Universidad de Sevilla, su composición y sus 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 de información, evaluación, seguimiento y propuesta de modificación del Protocolo 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. No obstante, esta Universidad también crea una Comisión de actuación frente a las conductas constitutivas de acoso. Un aspecto importante es la diversidad de miembros que componen esta Comisión, 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. En relación a ello conviene advertir que al ser miembros natos no puede garantizarse su paridad de género, que aquí es particularmente importante.

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 el 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 dos aspectos: primero, que la Comisión va más allá de lo disciplinario; y lo segundo, 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. En cambio, aquí, al contrario que en la Universidad de Cádiz, al ser personas elegidas, podría pensarse en fórmulas para garantizar la paridad.

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, 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 los mitos, los estereotipos, las ideas, los

prejuicios y las 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 dirimirse. Por tanto, nos vamos a centrar en destacar tres aspectos concretos: la iniciación del procedimiento, el procedimiento formal, y el procedimiento informal, y todo ello lo relacionamos con las menciones a la mediación.

5.1. Iniciación del procedimiento

Pues bien, en lo que atiene al inicio del procedimiento, de forma general, los protocolos lo vinculan a la presentación de la correspondiente denuncia ante el órgano que se trate (Universidad Internacional de Andalucía). Como se expuso anteriormente, cabe la denuncia verbal, aunque luego se tendría que formalizar o ratificar por escrito

(Universidad Pablo de Olavide). Ninguna de estas dos universidades señala nada en relación a abrir un procedimiento informal de acoso, tampoco contemplan un procedimiento distinto teniendo en cuenta la mayores o menor gravedad de las conductas. En cambio, la Universidad de Sevilla sí que tipifica y valora la gravedad de los hechos, teniendo en cuenta una serie de circunstancias agravantes situaciones como la reincidencia en la comisión de los actos de acoso, la existencia de dos o más víctimas, el carácter temporal del contrato de trabajo de la víctima, o si ésta sufre algún tipo de discapacidad, entre otras.

Desde luego, cabe subrayar que la posibilidad de contemplar un inicio de procedimiento informal es particularmente importante porque de forma general las personas que sufren acoso no se atreven a denunciar su situación. Siendo así las cosas, entendemos que cuanto más formalidades se diseñen en el inicio del procedimiento más se dificulta que las víctimas interpongan la correspondiente denuncia o queja.

De esta forma, y en cuanto al inicio del procedimiento, el Protocolo de la Universidad de Jaén establece que tendrá lugar por escrito, no previendo 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 Universidad Internacional de Andalucía 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, siendo necesaria su ratificación posterior por escrito si es verbal. En el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide se dispone también que la solicitud que dé inicio

podrá ser verbal o por escrito, e igualmente requiere que si es verbal se ratifique posteriormente por escrito. Igual, la Universidad de Granada contempla que se pueda presentar la denuncia verbal o por escrito.

En esta línea, la Universidad de Pablo de Olavide y la Universidad de Málaga rechazan la tramitación de denuncias anónimas, sin más precisión, siendo frecuente esta previsión en los demás protocolos. Otras, como la Universidad de Cádiz, la de Córdoba, la de Jaén y la de Huelva, en cambio, no señalan nada al respecto de la tramitación de denuncias anónimas. No obstante, nos parece más completa y acertada la previsión de la Universidad de Sevilla que, aunque tampoco admite la tramitación de las solicitudes de intervención anónimas, sí que contempla que tras la imposición de denuncias anónimas se inicie de oficio un procedimiento para indagar sobre el clima laboral. Nos parece oportuno que ante la imposición de denuncias anónimas se reaccione con una investigación por parte de la Universidad para conocer el clima laboral, y ello, dadas las reticencias de muchas personas para identificarse en una denuncia.

Las actuaciones descritas difieren mucho de la Universidad de Granada que contempla incluso el establecimiento de sistemas como buzón, correo electrónico o teléfono, para la consulta y asesoramiento de forma anónima sobre acoso. Sin duda, esta previsión nos parece más conveniente, junto con la anterior de reacción e investigación del clima de trabajo.

Junto a ello, los protocolos incluyen, las consecuencias de las denuncias falsas de acoso. Así, el Protocolo de la Universidad Pablo de Olavide y la Universidad de Málaga contemplan que, si se detectan falsas denuncias de acoso, se puede determinar la incoación de un procedimiento disciplinario, entre otras posibles medidas. Por su parte, la Universidad de Sevilla también contempla la propuesta de incoación de un expediente disciplinario a las personas que denuncien con datos falsos, de mala fe o con testimonios falsos. Estas universidades caracterizan este tipo de acusaciones falsas como una manifestación e intimidación intolerable. En cambio, otras como la Universidad de Cádiz, la de Córdoba, la de Granada, la de Huelva, y la de Jaén, no recogen mención alguna al respecto.

Por último, la Universidad de Córdoba diseña un procedimiento para la prevención y la protección frente al acoso dividido en tres fa-

ses: 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 límite temporal es llamativo y difiere de lo mantenido por los otros protocolos.

5.2. Procedimiento informal

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, o de abrir luego una fase formal. Si estructuramos bloques de protocolos tendríamos que diferenciar aquellos que diseñan un procedimiento informal y otro formal, de aquellos otros que no hacen mención alguna hasta esta distinción, a otros que se refieren a procesos de mediación.

En esta estructura, de forma explícita, el protocolo de la Universidad de Almería, de Granada, de Jaén y de Huelva distinguen entre una fase informal y una fase formal. En cambio, la Universidad Internacional de Andalucía no distingue entre fases ni tipos de procedimientos, pero sí hace referencia a un proceso de mediación con acuerdo entre las partes. Igualmente, la Universidad de Sevilla no diferencia entre tipos de procedimientos, pero sí concede gran importancia a la mediación hasta el punto que impulsa la mediación como sistema alternativo de la resolución de los conflictos interpersonales que permitan la convivencia y el buen trato entre los centros. La misma importancia concede la Universidad de Cádiz a la mediación recogiendo dos cauces para resolver los conflictos de acoso (la mediación y la instrucción). En parecidos términos, la Universidad de Málaga plantea que, si no se acepta la mediación o esta resulta sin acuerdo, se da inicio al procedimiento formal. Por su parte, de forma muy parca, la Universidad de Córdoba señala que se intentará la mediación entre las partes si ambas están de acuerdo. Por último, la Universidad Pablo de Olavide no hace mención alguna ni a distinción entre procedimiento, ni a la apertura de la mediación.

Pues bien, en relación al primer bloque, esto es, a los protocolos que distinguen de forma específica una fase informal podemos destacar los siguientes aspectos. La Universidad de Almería determina cuál es el grado de acoso para fijar el procedimiento a iniciar, de modo que si se estima que la situación de acoso planteada es de carácter leve se aplica el procedimiento informal-mediador, siempre que las partes implicadas estén conformes. En esta fase de mediación no contempla careos ni reuniones entre las partes, salvo excepciones en las que se cuente con el consentimiento de ambas, entendiéndose que el mediador se reúne con las partes de forma paralela. Este procedimiento se centra en las labores del mediador para que las partes lleguen a un acuerdo; y en caso de no alcanzarse el mismo se iniciaría el procedimiento formal. En cualquier caso, se formulan dos informes finales distintos en atención al procedimiento seguido.

Luego, la Universidad de Granada contempla cuatro fases de procedimiento diferenciadas particularmente cuando se concreta o se decide que el procedimiento vaya a ser formal o informal. Sin detenernos en el análisis de cada una de estas fases, destacamos que si se estima que la situación es constitutiva de acoso leve se informa a la víctima para que inicie el procedimiento informal. Así, 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 se 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 no vuelva a darse. En suma, el procedimiento informal de la Universidad de Granada actúa 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, 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. El procedimiento informal de la Universidad de Granada no es una sanción disciplinaria ni deja expediente formal de tramitación, simplemente se emite un informe confidencial de conclu-

siones con las propuestas de actuación y recomendaciones. El objetivo es ofrecer pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro, y sin necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario.

Por su parte, la Universidad de Huelva diseña un procedimiento no formal en el que se entrevista a la persona afectada, se puede reunir con la persona presuntamente agresora, e incluso entre ambas partes. El objetivo de esta fase es interrumpir las situaciones de acoso y alcanzar una solución entre las partes. El protocolo advierte que si la persona denunciante no está de acuerdo con la solución que se alcance o si la misma es incumplida por la persona presuntamente agresora puede presentar una denuncia a través del procedimiento formal.

El último protocolo que distingue entre ambos tipos de procedimientos es el de la Universidad de Jaén, que diseña una etapa destinada a la indagación y valoración inicial del acoso, y ensayo de soluciones inmediatas. 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. En esta fase informal interviene el personal técnico en mediación que ofrece pautas de actuación y propuestas para poner fin al conflicto y evitar que se produzcan otros conflictos futuros. Esta etapa pretende, por tanto, resolver las denuncias de acoso y los conflictos de forma ágil y dialogada entre las partes. Si esta fase informal no da resultado o no se llega a acuerdo, se pone en marcha la investigación de los hechos, esto es, una fase formal.

Un segundo bloque está conformado por aquellos protocolos que, sin llegar a diferenciar una fase informal de otra formal, si conceden importancia a la mediación.

La Universidad de Cádiz establece dos posibles cauces para resolver los conflictos de acoso en el trabajo, entre las que destacamos la vía de la mediación concebida como el inicio del procedimiento con el fin de buscar una solución acordada entre las partes, y de carácter voluntario. En este protocolo tampoco se contempla el careo ni las reuniones entre las partes. El procedimiento de mediación se canaliza a través de la Oficina de la Defensoría Universitaria (debe seleccionar a quien vaya ejercer las funciones de mediación), salvo que se justifique que sea un tercero aceptado por las partes. Si las partes alcanzan un

acuerdo se pone fin al procedimiento, y si no se alcanza acuerdo, se elabora un informe con los trámites realizados.

La Universidad de Málaga también esboza un procedimiento de mediación (de carácter voluntario) entre las partes implicadas para resolver el conflicto de acoso. La mediación es una función de la Comisión, que se encargará de designar a la persona mediadora (si la aceptan las partes) y de elaborar el informe que pone fin al procedimiento. En el caso que no se acepte esta mediación o que resulte sin acuerdo da lugar al inicio del proceso formal.

La Universidad de Sevilla concibe la mediación en el ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como un modo de resolver los conflictos por factores psicosociales, y un impulso al sistema alternativo de resolución de conflictos. La Universidad de Sevilla incluye como medida de prevención frente al acoso, el desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto, por el cual, se impulsa la mediación como sistema alternativo de resolución de conflictos interpersonales, en los casos que se estime oportuno.

Y ya, la única referencia de la Universidad Internacional de Andalucía a la mediación se concreta en que tras una investigación de los hechos puede proponer una guía de actuación que tenga como base el acuerdo entre las partes resultado de un proceso de mediación, sin que concrete muchos más los aspectos de esta mediación.

El último bloque en el que hemos estructurado este análisis es aquel conformado por protocolos que apenas hacen mención a la mediación. Así, la Universidad de Córdoba intenta una mediación entre las partes implicadas para resolver el conflicto, siempre que éstas lo acepten; en tanto que la Universidad Pablo de Olavide no señala nada al respecto.

5.3. Procedimiento formal

Como se mencionó *supra*, y de forma muy generalizada, los Protocolos de las Universidades andaluzas diseñan un procedimiento formal muy reglado. En el caso de las universidades que hemos incluido en el primer bloque del epígrafe anterior, el procedimiento formal se aplicaría cuando se determine que el caso planteado es de carácter grave o muy grave o cuando aún siendo leve las partes no desean

seguir un procedimiento informal (Universidad de Almería). Luego, otras universidades lo denominan como disciplinario formal y se abre cuando los hechos no sean canalizables por el informal, o cuando la víctima decida no utilizar esa prima vía, o si habiéndose utilizado, se reiteran los comportamientos. Además, contemplan la propuesta de medidas cautelares y se practiquen pruebas documentales y testificales, además de dar audiencia a las partes. Entre las medidas cautelares está la atención psicológica y el asesoramiento de la trabajadora social a la presunta víctima. El procedimiento formal se caracteriza por la posible apertura y tramitación de un expediente disciplinario (Universidad de Granada).

Igualmente, la Universidad de Jaén pone en marcha la fase formal si la fase informal, o bien no da resultado o bien no la desean las partes. En esta fase, se investiga el caso y se realizan las pruebas testificales y documentales necesarias para elaborar un informe con las propuestas de decisiones, ya sean preventivas o disciplinarias.

En este orden, el procedimiento formal de la Universidad de Huelva también se inicia cuando lo estime conveniente la propia Comisión de acoso, cuando la parte denunciante no esté satisfecha con la solución dada en la fase informal, o bien, cuando la otra parte haya incumplido la solución dada en el procedimiento informal. Nos parece interesante subrayar que este protocolo aboga porque la víctima sólo explicará su situación una sola vez, si así lo desea. Junto a ello, y en aras de su protección, se solicita de forma cautelar la separación de ambas partes. Si bien, debemos esgrimir una crítica habitual en los protocolos y es que la separación suele ser de la víctima, que no del agresor. De hecho, el Protocolo de Huelva se remite al artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género que establece medidas como la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo de la víctima de la víctima, que no del agresor. Luego, el Protocolo se remite al artículo 3 de la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género de Andalucía, sin que el mencionado precepto recoja mención alguna al tipo de medidas que se pueden adoptar, tratándose pues de un error de remisión. Esta crítica la esgrimimos a pesar que el protocolo advierta que las medidas de protección de la víctima no podrán suponer un perjuicio o menoscabo de sus condiciones de trabajo, ni

una modificación sustancial de las mismas. No obstante, el protocolo parece rectificar cuando señala que en la finalización del procedimiento podrá adoptar las medidas oportunas para que persona agresora y víctima no convivan en el mismo ambiente (laboral o académico), y ofrece a la víctima la opción de permanecer en su puesto o solicitar un traslado. En el mismo sentido, si nos resulta adecuada la garantía de indemnidad que ordena el protocolo, en cuanto prohíbe represalias contra las personas denunciantes y los testigos, incluso cuando la situación de acoso no se haya podido constatar. De hecho, si la persona acosada hubiera padecido perjuicios durante el procedimiento de investigación, la Universidad tiene la obligación de restituirla en las condiciones originales, depurar responsabilidades y establecer las sanciones oportunas.

Por su parte, la Universidad de Cádiz no plantea *per se* un procedimiento formal, pero sí diferencia, como vimos antes, entre una vía de mediación y una vía de instrucción. En esta segunda vía es cuando se investigan y se esclarecen los hechos denunciados para constatar o no la situación de acoso y para diseñar las medidas legales que procedan en atención a la calificación jurídica de los hechos, en forma de recomendaciones. Si bien, el procedimiento puede concluir con la solicitud de apertura de expediente disciplinario o de archivo del mismo, e incluso si considera que solo existe un conflicto laboral interpersonal puede solicitar el asesoramiento técnico que sea necesario.

En cambio, otros protocolos recogen un capítulo completo del mismo a perfilar todos los aspectos del procedimiento formal de actuación, cual es el caso del Protocolo de Málaga, que, como otros, admite la mediación antes del inicio del procedimiento formal. Como aspecto destacable, podríamos mencionar que, en la fase formal, se da audiencia a ambas partes de forma conjunta, salvo que, por la gravedad de la situación, el acto deba hacerse de forma separada. Este procedimiento puede concluir con la apertura de un expediente disciplinario, siendo otra fase ya del procedimiento. Por esta parte, las medidas disciplinarias serán las que correspondan en atención a la legislación vigente, sin que el Protocolo recoja un régimen disciplinario al respecto. Si 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.

En otro orden, el protocolo de la Universidad de Córdoba no diferencia entre tipos de procedimientos, previendo un solo procedimiento una vez admitida a trámite la denuncia. En este procedimiento se da audiencia a ambas partes, y se solicita, en su caso, las pruebas documentales, testificales, periciales y cuantas otras sean precisas. Además, advierte que todas las comparecencias y declaraciones serán presenciales, levantando acta que debe ser firmada por las partes presentes. Desde luego, nos resulta un procedimiento muy reglado que puede disuadir a las posibles víctimas de imponer una demanda, en cualquier caso, el protocolo considera que esta fase de indagación debe ser desarrollada con la máxima sensibilidad posible. También, en esta fase formal se admite la mediación. 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, como es el caso del protocolo de la Universidad de Córdoba.

Tal y como hace el protocolo de la Universidad de Córdoba, 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 durante todo el proceso por intentar una mediación entre las partes implicadas para la resolución del conflicto si las partes lo aceptan.

Por su parte, la Universidad Pablo de Olavide tampoco distingue entre tipos de procedimientos formal e informal, dibujando un procedimiento de actuación en el que contempla hasta cuatro fases distintas. En lo que respecta a las medidas cautelares reseña el alejamiento de las partes en el lugar de trabajo e incluso el traslado, sin que se posicione si es la víctima o la persona presuntamente agresora quien sea la afectada. En lo que se refiere a las entrevistas

de las partes, también apuesta por la sensibilidad, y por propiciar un clima distendido y de confianza que favorezca el relato de los hechos. Una de las fases que contempla esta universidad es la de seguimiento y control que se ciñe sobre todo a registrar la ejecución y el cumplimiento de las medidas que se hayan propuesto, y a prestar atención a posibles situaciones de hostilidad en el lugar de trabajo de las personas implicadas en la denuncia de acoso. Junto a ello, se presta acceso a medios psicológicos y sociales internos y externos para las víctimas.

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. Lugo, 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 de este 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 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.

Luego, resulta destacable el Protocolo de la Universidad de Sevilla, pues ofrece un conjunto más variado y detallado de medidas, 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; impulso 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 Universidad de Sevilla; estudios y evaluación.

Además, se indica que deberán ser las adecuadas para garantizar la seguridad, pudiendo ser revisables, proponiendo 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, el Protocolo de la Universidad de Jaén o el de la Universidad Internacional de Andalucía son más escuetos. Así en el pri-

mero 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 Universidad Internacional de Andalucía 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 ya como medida preventiva, recoge una simple previsión de que se comunicará a todas las personas implicadas la garantía de los derechos. Se trata por tanto de previsiones que no están lo suficientemente desarrolladas para que sean verdaderamente efectivas.

Continuando con esta exposición, 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 con las que sea posible 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 y se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten para su resolución en el entorno universitario, sin perjuicio de que la víctima ejercite acciones penales.

Para conseguir los objetivos que mencionamos al principio de este análisis, el Protocolo de la Universidad de Granada 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 coordinación 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 afectar 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.

Por su parte, un tratamiento específico se observa en el Protocolo de la Universidad de Málaga, pues se diferencia entre una actuación ante situaciones en las que los miembros de la comunidad universitaria cuentan con orden de protección, consistente en adoptar las medidas oportunas que garanticen su seguridad en el ámbito que regula el artículo 4 del 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 primaria destaca la: sensibilización (campañas sobre las causas, 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 detectan 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 asesoramiento 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), informar y asesorar a la víctima; 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 explícita de acoso, o cuando iniciado el procedimiento informal se constata que puede tratarse de una situación de acoso.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL

En este apartado, 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.

Destacable 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, en el que se dispone que la Comisión “deberá vigilar el cumplimiento y eficacia de las medidas establecidas para restablecer el clima laboral y la salud de las personas. Además, dadas las consecuencias psicológicas y laborales del acoso para las personas que lo sufren, la Universidad de Sevilla “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, el protocolo de la Universidad Pablo Olavide establece un seguimiento y control periódico de la ejecución y cumplimiento de las medidas correctoras que el mismo propone. Para lograrlo 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 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 detectan 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. 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 (por ejemplo, la Universidad de Cádiz), otros tienen un alcance mas amplio para contemplar y diferenciar de forma específica otros tipos de acoso (como es el supuesto 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 su detección, prevención y protección, se incluya en universidades como la gaditana o la granadina. En este punto, y teniendo en cuenta la inminente ratificación por parte de España del Convenio 190 de la OIT nos parece del todo acertada la previsión de este tipo de acoso, que como sabemos, cada vez están más presentes en las organizaciones (Caso Iveco), y en las universidades.

En el mismo plano, los protocolos deben regular las situaciones de acoso entre los estudiantes, esto es, las conocidas como novatadas, e imponer sanciones a los agresores a modo o como elemento de disuasión.

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.

En cierto modo, y en lo que afecta a los tipos o a las fases del procedimiento, tal y como se ha expuesto, algunos protocolos distinguen entre una fase formal y una fase informal. En relación a este aspecto, consideramos que se debe destacar en los protocolos una fase informal que facilite a la víctima la iniciación del procedimiento, es decir, que combata las posibles reticencias de la víctima a imponer una queja. Así las cosas, y teniendo en cuenta que, de forma general, los protocolos no admiten denuncias anónimas, estimamos que sería adecuada la formulación de fases informales (como un buzón) que permitan la interposición de quejas por correo electrónico o por otros medios más personales. En cualquier caso, y aunque no se lleguen a admitir a trámites las denuncias anónimas, contemplamos que la Universidad sí debe prever que ante este tipo de situaciones se despliegue una investigación al objeto de estudiar el clima laboral o académico reflejado en esa denuncia anónima.

A modo de similitud, aunque con ciertas divergencias, se puede plasmar que de forma generalizada, los protocolos de las universidades andaluzas son diseñados 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 que prevea cada protocolo, informar sobre la oportunidad de presentar una denuncia ante los Tribunales de Justicia, etc.). Esta Comisión *ad hoc* recibe distintas nomenclaturas, y en ella están presentes o son miembros personas pertenecientes a distintas unidades y áreas de conocimiento. Si bien, un problema que plantea es la ausencia de paridad cuando sean miembros natos de la comisión.

En relación a los principios que anotan los protocolos de forma generalizada recogen una serie de garantías de diverso ropaje que vienen a coincidir entre unos y otros, por ejemplo: 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.

Pues bien, 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 preste esta misma garantía a todas las personas que comparezcan como testigos o participen en el procedimiento. Esta garantía debe alcanzar a aquellas situaciones en las que se pruebe que el acoso no tuvo lugar o no fue probado, siempre que se actúe de buena fe. Como reverso de lo anterior, concibe como una obligación de todo miembro de la universidad de poner en conocimiento un posible caso de acoso. En este aspecto, celebramos que algunos protocolos conciban el deber del personal de poner en conocimiento cualquier tipo de acoso que presencien o del que tengan constancia, y ello habida cuenta de las reticencias que pueden presentar las víctimas a la hora de denunciar una posible situación 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 inclui-

dos, de forma explícita, los estudiantes que provienen de programas entrantes, interpretamos 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.

Igualmente, y en relación a las mejoras, nos resulta positivo 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., (2018). Protocolos de actuación contra el acoso laboral en la Universidad: especial referencia a la Universidad de Cádiz, *Eguzkilore*, núm. 28, 2014.
- BELANDO GARÍN, B., (2018). “La mediación en los protocolos universitarios contra el acoso por razón de sexo”, *Revista Aranzadi Doctrinal* núm. 10.

- BODELÓN GONZÁLEZ, M.E. Y GALA DURÁN, C., (2014). Teoría y práctica de los protocolos ante el acoso sexual, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 162.
- GOMERO CASADO, E., (2011). El acoso laboral en la Universidad: consecuencias jurídicas y gestión de conflictos”, *Temas laborales*, núm. 110.
- LACOMBA PÉREZ, F.J., (2018). Problemas aplicativos de los protocolos anti-acoso, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 21.
- MELLA MÉNDEZ, L., (2013). Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general, *Dereito*, vol. 22, núm. 301-317. .
- SIERRA HERNÁIZ, E., (2017). 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.

Capítulo IV

JUSTIFICACIÓN DE LA METODOLOGÍA CUANTITATIVA Y DIMENSIÓN Y TIPOLOGÍA DEL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

Vanesa Hervías Parejo

*Profa. Ayudante Doctor, Área Trabajo Social y Servicios Sociales,
Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz*

M^a Ángeles Minguela Recover

*Profa. Ayudante Doctor, Área Trabajo Social y Servicios Sociales,
Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz*

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). El acoso sexual y sexista se perpetua en las sociedades contemporáneas mediante los estereotipos de género que se ocupan de señalar el lugar preferente que debe 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. Así, podemos decir que las situaciones de acoso sexual y sexista son el resultado de prácticas cotidianas y ampliamente extendidas que también acontecen en los espacios universitarios, tal y como evidencian estudio de ámbito internacional (Reilly et. al, 1986; Kelley y Parsons, 2000; Forbes y Adams-Curtis, 2001; Straus, 2004; Rabelo y Cortina, 2014; Expósito et. al, 2014; Rosenthal et. al, 2016; Finchilescu y Dugard, 2018; NAS, 2018) y nacional (Valls, et. al, 2008; Martín y Pujol, 2014; Lameiras, et. al, 2018; Unidad de Igualdad de género, 2018; Fernández, 2019). A lo anterior se une que, en España, las situaciones de acoso sexual y sexista en el ámbito académico han sido estudiadas y cuantificadas solo muy recientemente (Rodríguez Castro et. al., 2019). A este último respecto, este trabajo pretende aportar al conocimiento de las situaciones de acoso sexual y sexista a fin de evaluar la extensión del problema y que puedan ser implementadas políticas más eficaces para prevenirlas y combatirlas (Valls et al.,2008), adecuando las intervenciones a la realidad de la Universidad de Cádiz.

1. 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 puestas a disposición desde la perspectiva distributiva, en este trabajo nos hemos decantado por el uso del instrumento cuestionario, porque 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 preservando 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 de explicar situaciones concretas, establecer generalizaciones y ofrecer una visión macrosocial de la realidad para el ámbito de la Universidad de Cádiz. Por último, hemos opta-

do 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* a 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 Lériada, 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 cuestionario creado por el Observatorio contra el acoso de Chile, aunque es un instrumento correctamente diseñado, se alejaba, en algunas de sus preguntas, del objeto de estudio de este Proyecto. De otro lado, el cuestionario de la Unidad de Igualdad de la Complutense de Madrid, a pesar de estar validado y de ajustarse al ámbito universitario, presenta limitaciones importantes tal y como se desprende de los resultados que han obtenido, esto es, resultados mayoritariamente cualitativos y sin posibilidad de análisis estadístico. En primer lugar, el diseño del instrumento de la Complutense de Madrid 2018 es mejorable porque tanto las preguntas como las respuestas adolecen de una redacción excesivamente complicada. En segundo lugar, el instrumento está diversificado en tres, con la justificación de adaptarlo a los tres estamentos que son sometidos a análisis, estos son los siguientes: Alumnado, Personal de Administración y Servicios y Personal Docente e Investigador. Sin embargo, en nuestro estudio 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, encontramos beneficios en el uso de un único instrumento respecto a las

posibilidades de analizar situaciones de acoso sufridas y percibidas y a las relaciones de jerarquía posibles entre acosadores/as y/o 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. En tercer lugar, nos hemos inclinado por el uso de un único instrumento porque entendemos que la diversificación complejiza al tiempo que divide la muestra sometida a estudio algo que también queríamos evitar. Por último y respecto al estudio de la Complutense de Madrid 2018, en nuestro estudio hemos decidido incluir a un cuarto estamento que hemos denominado Personal de cadena de suministros (copistería, cafetería, limpieza y otros servicios).

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; a este último respecto y con la intención de aumentar la calidad del instrumento nos hemos decidido por simplificar al máximo tanto el número de preguntas como de respuestas posibles. A partir de lo anterior, el instrumento resultante está formado por veintiséis preguntas. De las cuales, cinco son estructuradas de respuesta dicotómica Sí/No (preguntas 1, 9, 10, 11 y 21), dieciséis son de respuesta 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 de respuesta abierta. Esta última opción de respuesta ha sido utilizada en los casos en que hemos entendido que abarcar todas las posibilidades de respuesta supondría ir en contra de la pretendida simplificación del 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 y previo conocimiento del tema a indagar y b) un no menos profundo

conocimiento de las características de los sujetos, a los cuales dicho instrumento está destinado. En cuanto a la difusión del cuestionario, se ha distribuido de manera online a través del Sistema Oficial de Comunicación de la Universidad de Cádiz, 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 y otros servicios)
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 deja 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 *Suite 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 de la Universidad de Cádiz.

En cuanto a la metodología específica del presente capítulo, en primer lugar, se han analizado de manera independiente las frecuencias de las preguntas 1 a 18 del cuestionario. 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 resultados principales de la investigación, nos gustaría recoger lo que entendemos son sus dos limitaciones principales. La primera está relacionada con el uso de técnicas empíricas; y es que la propia evidencia que hemos usado para contrastar la teoría ha estado informada por dicha teoría que es previa y nos ha indicado qué es relevante y qué procedimientos e instrumentos eran los más adecuados

para llevar a cabo dicho proceso de validación o refutación (Lamo de Espinosa et. al.,1994: 586). Junto a la anterior, la segunda limitación de este trabajo es concerniente al hecho de que se trate de una investigación social. A este respecto, como es sabido, la investigación social «es una tarea necesaria e imposible», necesaria porque precisamos «ver» y «manejar» lo social, e improbable porque nos lleva siempre a resultados inconclusos (Ibáñez, 1994a). A partir de las limitaciones señaladas, queremos subrayar que es muy posible que los resultados obtenidos hasta el momento estén obviando algún recodo de la realidad y que, también por lo anterior, no hemos aspirado a considerarlos concluyentes.

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

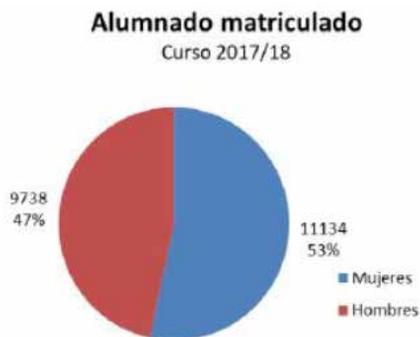
La Universidad de Cádiz está formada por más de 23.500 personas de las cuales algo más de 1500 son Personal Docente e Investigador, P.D.I, cerca de 850 son Personal de Administración y Servicios, P.A.S, casi 21.000 son Estudiantes y el resto son Personal de cadena de suministros (copistería, cafetería, limpieza y otros servicios). Asimismo, de las anteriores casi 12.500 son mujeres y en torno a 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 las/os 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

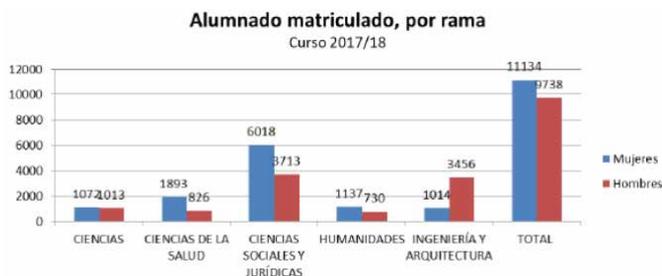
Fuente: elaboración propia a partir de datos del Área de Personal de la Universidad de Cádiz <<https://personal.uca.es/otros-servicios-empleados-de-la-uca-en-cifras/>>

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 área 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 en su totalidad ascienden a 1583 personas. No obstante, cabe señalar que un total de 2970 personas, todas ellas pertenecientes a la Comunidad Universitaria UCA, han respondido a algunas de las preguntas del cuestionario, lo que puede observarse en la tabla siguiente a través de la categoría datos “perdidos” y que corresponde a 1364 personas.

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

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

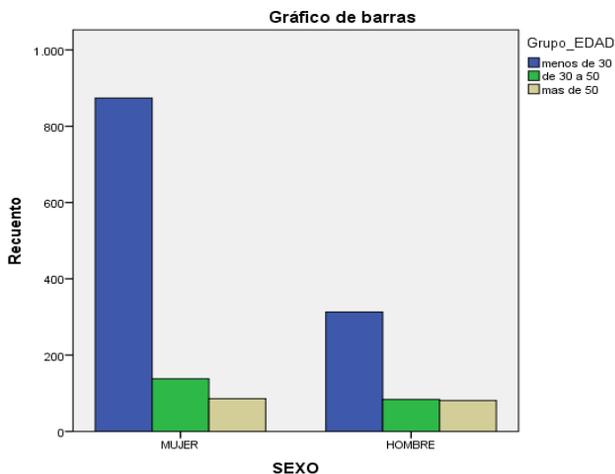
Fuente: elaboración propia a partir de los resultados mostrados por el soporte LimeSurvey.

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 ha sido aleatoria mientras que el tratamiento posterior ha permitido su estratificación. En tercer lugar, durante la estratificación, hemos tenido en cuenta parámetros socioeconómicos y culturales, a fin de seleccionar información pertinente y obviar la impropiedad. Además, la muestra distingue entre Personal UCA, Otro personal (limpieza, copistería, cafetería y otros servicios) 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 que 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 17% restante tiene más de 50 años. Asimismo, la mayoría de las personas encuestadas (85%) son estudiantes, el 14% son personal UCA y algo menos del 1% pertenecen a otros servicios. Del 14% que corresponden a Personal UCA, la mitad tienen vinculación contractual fija y la otra mitad tiene relación contractual temporal. Cuando analizamos el sexo por grupos 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

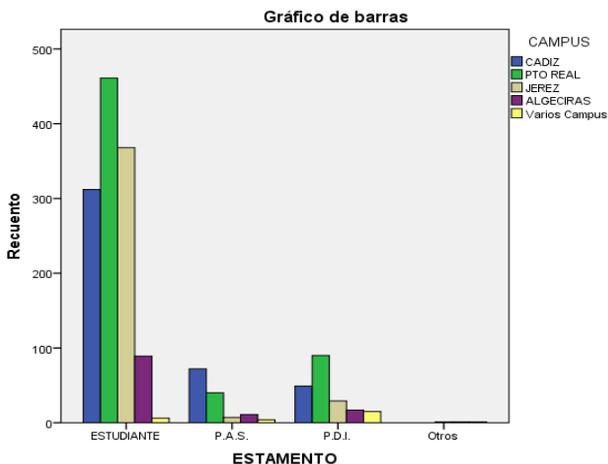


Fuente: elaboración propia a partir de correlación entre variables “Sexo” y “Edad” del cuestionario.

El alumnado posee estudios de secundaria al menos, el profesorado cuenta con licenciaturas y doctorados y la mayor parte del P.A.S tiene estudios de secundaria, aunque seguido de cerca por el nivel li-

cenciatura. 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 manifiestan 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 y el hecho de que todo lo anterior se articule a través de cuatro Campus universitarios.

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 dicho entorno 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 en la Universidad de Cádiz vamos a distinguir entre el acoso percibido (declarado) y el acoso experimentado, también denominado real o técnico (Rodríguez Castro et. al, 2019). El acoso percibido se refiere al acoso sufrido según la perspectiva de las víctimas, es decir, incluimos aquí a las personas que han manifestado soportar acoso sexual y/o sexista. Por su parte, el acoso experimentado, también llamado real o técnico, incluye el acoso sufrido desde la perspectiva del equipo de investigación, por ello, incluimos aquí el acoso percibido y otras realidades obtenidas a partir de la triangulación de datos.

3.1. El acoso experimentado (real o técnico) en la Universidad de Cádiz

En relación al acoso experimentado, 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 como tal. A este respecto, queremos señalar dos cuestiones importantes. La primera es que las dos preguntas formuladas para cuantificar lo anterior tenían intención indagatoria y, en ocasiones, pudimos comprobar que, en concreto, una parte no desdeñable del alumnado no recordaban o no sabía exactamente en qué consistía el acoso sexual y sexista en el momento de responder al cuestionario. 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 ($X^2 = 4,06$; 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 ($X^2 = 8,77$; 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 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.A.S., 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 ($X^2 = 2,81$; p-valor = 0,246) o sexista es un problema en la UCA ($X^2 = 2,54$; p-valor = 0,638). 2) El estamento de las personas encuestadas no influye en su opinión sobre si el acoso sexual ($X^2 = 3,92$; p-valor = 0,270) o sexista es un problema en la UCA ($X^2 = 2,10$; 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 ($X^2 = 0,36$; p-valor = 0,550) o sexista es un problema en la universidad ($X^2 = 1,26$; p-valor = 0,261). 4) A priori, el nivel de estudios de las personas encuestadas tampoco influye en su opinión sobre

si el acoso sexual ($X^2 = 0,90$; p -valor = $0,638$) o sexista es un problema en la UCA ($X^2 = 7,60$; 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 = $0,001$). Asimismo, 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 ($X^2 = 15,54$; p -valor = $0,049$) y sexista ($X^2 = 27,57$; 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 ($X^2 = 10,25$; p -valor = $0,036$) o sexista es un problema en la Universidad de Cádiz ($X^2 = 35,24$; 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 en torno a si han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido en la Universidad de Cádiz, entre Campus ($X^2 = 19,10$; 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 ($X^2 = 20,27$; 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 niveles de estudio superiores tienen más capacidad para acusar la mirada frente a los estereotipos de género y detectar situaciones de acoso que no son percibidas por las personas con menor nivel educativo. 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 puede ser debido a que dicho Campus tiene menos población y, por tanto, inferior representación estadística. Asimismo, entendemos que al ser un Campus de menores dimensiones es

más proclive al establecimiento de relaciones de confianza entre los miembros de la Comunidad Universitaria, lo que puede estar teniendo dos efectos adversos. De un lado, puede estar sirviendo para contener situaciones de acoso sexual o sexista y, de otro, puede estar favoreciendo que las mismas queden invisibilizadas a través de la normalización, lo que dificulta su identificación.

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 sexual¹, 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 percibido (declarado) en la Universidad de Cádiz

En torno al acoso percibido, 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 durante un único episodio (5%), de manera esporádica (6%), discontinua (1%), continua (1%), nunca (87%). Por su parte, 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, concluimos 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 la UCA.

¹ 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.

Así pues: 1) En primer lugar, en relación al sexo, hay significativamente más mujeres que hombres que han sentido acosadas en la UCA por hombres ($X^2 = 70,49$; p -valor $< 0,001$). Hay también más mujeres que hombres que alguna vez han sufrido acoso sexual y/o sexista, o conocen a alguien que lo haya sufrido ($X^2 = 22,10$; 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 ($X^2 = 21,30$; p -valor $< 0,001$) como para el acoso sexista ($X^2 = 49,60$; p -valor $< 0,001$). 2) En segundo lugar, 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). Asimismo, soportar acoso sexual ($X^2 = 24,26$; 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 ($X^2 = 10,08$; 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 al 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 ($X^2 = 23,66$; 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 UCA y personal de otros servicios (limpieza, copistería, cafetería y otros servicios). Del mismo modo, soportar acoso sexual ($X^2 = 49,15$; p -valor $< 0,001$) y sexista ($X^2 = 23,63$; 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 ($X^2 = 36,29$; 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 ($X^2 = 3,44$; p -valor = 0,660). Tampoco existen diferencias en la frecuencia con la que se experimenta el acoso sexual ($X^2 = 5,21$; p -valor = 0,267) y sexista $X^2 = 3,92$; p -valor = 0,417) entre personas vinculadas y no vinculadas permanentemente 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, estamento y área de especialización.

En relación al sexo, el estudio de Cantor et al. (2015) tenía como objetivo prevenir la violencia sexual en los campus universitarios, 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 niveles elevados de acoso sexual en ambos países, triplicando en Colombia la situación de 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 ponen de manifiesto 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 área de especialización, el estudio de (NAS, 2018), recoge que el acoso sexual es común en las disciplinas de Ciencia, Ingeniería y Medicina. Así, el 50% de las profesoras en Ciencias, Ingeniería y Medicina afirman haber sufrido acoso sexual en el ámbito académico. En el mismo estudio, 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, el estudio de Martín y Pujol (2014) se centra en identificar el acoso sexual a las alumnas universitarias en el ámbito del deporte y confirmó que al 82,2% de las estudiantes 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 nalgas, el 32,2% habían sido interrogadas sobre su vida sexual y el 19,8% 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), revela 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 este epígrafe del trabajo se analizan las cuestiones siguientes para el caso de la Universidad de Cádiz y se relacionan con los estudios encon-

trados 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) el estamento de las personas acosadoras y la relación jerárquica con la persona acosadora, 4) las conductas de naturaleza sexual soportadas y 5) las 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.

4.2. El sexo de los/las 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. En cuanto a las víctimas, encontramos que el 28,5% de las mujeres y el 17,3% de los hombres encuestados manifiestan que han sido víctimas de acoso sexual o sexista o que conocen a alguien que lo ha sido en la Universidad de Cádiz. Cuando nos ocupamos del sexo de las víctimas que han sufrido acoso sexual y/o sexista en la Universidad de Cádiz, encontramos diferencias aún más significativas. Así, respecto al acoso sexual, las mujeres son víctimas en el 83% de los casos frente al 17% de los casos en el que las

víctimas son hombres. En cuanto al acoso sexista, en el 85% de los casos las víctimas son mujeres y en el 15% son hombres. 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 en el ámbito universitario.

4.3. El estamento de las personas acosadoras y la 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, cafetería y otros), 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 Universitarios, un 30% de estudiantes manifestaron haber sufrido experiencias de acoso sexual cometidas 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.

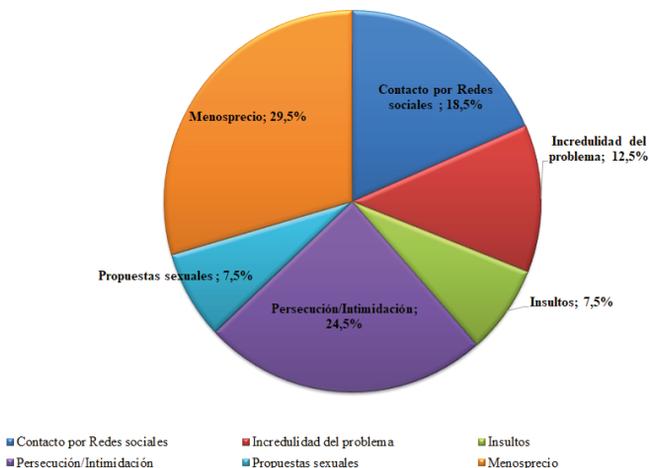
4.4. El acoso sexual y las conductas de naturaleza sexual soportadas

En cuanto a las conductas de naturaleza sexual que las personas encuestadas han 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 y silbidos y 3) Actos de violencia física (8%) tal que 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 de mujeres, sobre todo, 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 y el 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 por parte de sus compañeros de trabajo han recibido propuestas sexuales en formas diversas (“Me hizo propuestas sexuales en situación de inferioridad”. PDI, mujer, 54 años). En tercer lugar, en el caso de las P.A.S. se encuentran casos en los que estas conductas sexuales son sufridas virtualmente a través del envío de fotografías y vídeos pornográficos (“Me mandó más de 1000 vídeos XX”. Personal de Administración, mujer, 50 años). Sin menoscabo de lo anterior, también hay hombres que 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”.

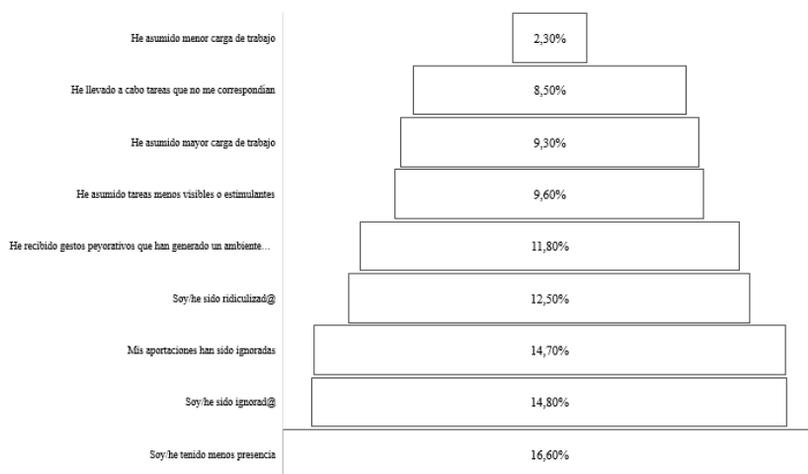
En relación al acoso sexual, los resultados encontrados en la Universidad de Cádiz son apoyados por otros estudios previos. Así, el estudio de Forbes y Adams-Curtis (2001) recoge que el 53% de las mujeres encuestadas afirmaban haber sufrido algún tipo de coerción sexual, el 22% el uso de la fuerza física en alguna actividad sexual y el 2,8% haber sido víctimas de una violación durante sus años en la Universidad. Por su parte, el estudio de Finchilescu y Dugard (2018) concluyó que el 70,3% del profesorado, el 65,8% del personal de administración 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. En 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. El trabajo de Caballero (2006) en España reconoce que, entre las mujeres que habían sufrido acoso por razón de sexo, el 21% había recibido besos o caricias sin consentimiento y el 20% había sufrido presiones para mantener relaciones sexuales. Por último, en el estudio de la Universidad Complutense de Madrid (2018) se recoge que las personas encuestadas han soportado, por este orden, tocamientos no deseados, chantajes a cambio de beneficios laborales y académicos y asaltos y agresiones sexuales con fuerza física en la Universidad.

4.5. El acoso por razón de sexo y las conductas soportadas por las víctimas

Respecto a la consulta realizada en torno a la posibilidad de haber sufrido conductas sexistas en la Universidad de Cádiz, se han recogido las que pueden verse en la figura siguiente, organizadas según frecuencias. 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, en el rol de estudiantes hemos seleccionado las siguiente: (“He presenciado comentarios y acercamientos denigrantes hacia alumnas de mi curso”. Estudiante, mujer, 22 años), (“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). También encontramos conductas sexistas como

el mansplaining que consiste en que se presupone que las mujeres necesitamos más explicaciones que los hombres 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 el caso de las profesoras, el perfil está en el tramo de los 40 a los 55 años y nos comentan que, en algunos casos, sus compañeros han mostrado conductas paternalistas (“Lo que más he soportado son actitudes paternalistas”. PDI, mujer, 50 años), en otros casos nos relatan que sus compañeros menosprecian su trabajo o ridiculizan su labor haciendo comentarios sexistas (“He sufrido menosprecios a mi trabajo en relación a mis compañeros hombres”. PDI, mujer, 44 años) y en otros han tenido que soportar gritos y conductas agresivas (“Me han alzado la voz, me han gritado y me han hecho gestos agresivos, pero manteniendo la distancia física”. PDI, mujer, 54 años).

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”.

En otro orden de cosas, encontramos un conjunto de conductas que se encuentran directamente relacionadas con el desarrollo de tareas académicas, de investigación y de gestión 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 (“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 objeto 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 soportar comentarios sexuales, insultos y 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 y un 29% sintió miedo e incomodidad por comentarios recibidos, correos electrónicos, notas y llamadas telefónicas. Por último, el estudio de la Complutense (2018) recoge que lo más frecuente, por este orden, ha sido: ser objeto de chistes, bromas y piropos ofensivos de naturaleza sexual, tener que soportar gestos y miradas lascivas.

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. A este respecto, el estudio en la Universidad de Cádiz revela 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 lo son en el 3,5% de las situaciones. Cuando nos ocupamos del sexo de las víctimas que han sufrido acoso sexual y/o sexista en la Universidad de Cádiz encontramos diferencias aún más significativas. Así, respecto al acoso sexual, las mujeres son víctimas en el 83% de los casos frente al 17% de los hombres. En cuanto al acoso sexista, en el 85% de los casos las víctimas son mujeres y en el 15% son hombres.

En relación al acoso percibido, los resultados del estudio 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 como tal. 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 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.

Respecto al acoso real o experimentado, los resultados del estudio 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 víctimas de 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.

También respecto al acoso real o experimentado 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 deducimos que puede ser debido a que dicho Campus tiene menos población

y, por tanto, inferior representación estadística. Asimismo, entendemos que al ser un Campus de menores dimensiones es más proclive al establecimiento de relaciones de confianza entre los miembros de la Comunidad Universitaria, lo que puede estar teniendo dos efectos adversos. De un lado, puede estar sirviendo para contener situaciones de acoso sexual o sexista y, de otro, puede estar favoreciendo que las mismas queden invisibilizadas a través de la normalización, lo que dificulta su identificación.

En cuanto al acoso percibido (declarado), el estudio de la Universidad de Cádiz revela que el sexo, la edad, el estamento y el Campus son factores de riesgo para las víctimas de acoso sexual y sexista mientras que la vinculación, permanente o no permanente, no lo es. En relación con lo anterior también hemos encontrado que existen correlaciones entre el riesgo de sufrir acoso real y las variables sexo, edad, estamento y área de especialización, de modo que las mujeres y las personas con identidad sexual diversa, en edades comprendidas entre los 19 y los 55 años, estudiantes y sin vinculación permanente, son las más vulnerables

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.

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.

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, cafetería y otros), 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%).

BIBLIOGRAFÍA

- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona, Ariel.
- Bernal Torres, C.A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México, Pearson Educación.
- Bosch, E. y Ferrer, V. (2013). Nuevo modelo explicativo para la violencia contra las mujeres en la pareja: el modelo piramidal y el proceso de filtraje. *Asparkia*, 24, 54-67.
- Bosch, E., Ferrer, V. A., Navarro, C., Ferreiro, V., Ramis, M. C., Escarrer, C. y Blahopoulol, I. (2012). *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.
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris, Gallimard.
- Busot, J. A. (1991). *El método naturalista y la investigación educacional*. Maracaibo, Ediluz, Universidad del Zulia.
- Caballero, M. C. (2006). El acoso laboral en el medio laboral y académico. En Vigota 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.
- Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Townsend, R., Lee, H., Bruce, C. y Thomas, G. (2015). *Report on the AAU campus climate survey on sexual assault and sexual misconduct*. Washington, DC, Association of American Universities.
- Cayssials, A. N. (2006). ¿Subjetividad en un cuestionario? *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, 8, 80-87.
- Expósito, F., Herrera, A., Valor-Segura, I., Herrera, M. C. y Lozano, L. M. (2014). Spanish adaptation of the Illinois sexual harassment myth acceptance. *The Spanish Journal of Psychology*, 17, 1-13.

- 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* (págs. 4-58).
- Finchilescu, G. y Dugard, J. (2018). Experiences of gender-based violence at a South African university: prevalence and effect on rape myth acceptance. *Journal of interpersonal violence*, 1, 1-24.
- Forbes, G. B. y Adams-Curtis, L. E. (2001). 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), 865-889.
- Glick, P. y Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512.
- Glick, P. y Fiske, S. T. (2001). An Ambivalent Alliance. Hostile and benevolent sexism as complementary justification for gender inequality. *American Psychology*, 56, 109-118.
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 1-7.
- Hervías Parejo, V. (2019). *El futuro de las políticas de igualdad de género en las universidades andaluzas. Un enfoque desde la política comparada*. Cádiz, Editorial Quorum Libros SL.
- Ibáñez, J. (1994a). 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.
- Ibáñez, J. (1994b). *El regreso del sujeto. La investigación social de segundo orden*. Madrid, Siglo XXI.
- Ibáñez, J. (1989). 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 (págs. 49-83).
- Kelley, M. L. y Parsons, B. (2000). Sexual harassment in the 1990s: A university-wide survey of female faculty, administrators, staff, and students. *The Journal of Higher Education*, 71(5), 548-568.
- Konik, J. y Cortina, L. M. (2008). Policing gender at work: Intersections of harassment based on sex and sexuality. *Social Justice Research*, 21(3), 313-337.
- Lameiras, M., Carrera, M. V. y Rodríguez, Y. (2013). *Sexualidad y salud: el estudio de la sexualidad humana desde una perspectiva de género*. Vigo, Servicio de publicaciones de Universidade de Vigo.
- Lameiras, M., Rodríguez, Y. y Carrera, M. V. (2018). *Diagnose do acoso sexual e por razón de sexo na Universidade Vigo*. Vigo: Servicio de publicaciones de Universidade de Vigo.

- Lamo de Espinosa, E. González García, J.M. y Torres Albero, C. (1994). *La Sociología del conocimiento y de la ciencia*. Madrid, Alianza Editorial.
- López-Roldán, P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Marlowe, D. y Crowne, D. P. (1960). A new escale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354.
- Martín, M., y Pujol, A. (2014). 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*, 115(1), 72-81.
- National Academies of Sciences, Engineering and Medicine (NAS). (2018). *Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine*. Washington, DC, The National Academies Press.
- Pérez Guardo, R. (2013). 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.
- Rabelo, V. C. y Cortina, L. M. (2014). Two sides of the same coin: Gender harassment and heterosexist harassment in LGBTQ work lives. *Law and human behavior*, 38(4), pp. 378-391.
- Reilly, M. E., Lott, B. y Gallogly, S. M. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 15(7), 333-358.
- Rodríguez Castro, Y., Lameiras-Fernández, M., Carrera-Fernández, V.M., Vallejo-Medina, P. (2013). La fiabilidad y validez de la escala de mitos hacia el amor: las creencias de los y las adolescentes, *Revista de Psicología Social*, 28(2), 157-168.
- Rosenthal, M. N., Smidt, A. M. y Freyd, J. J. (2016). Still Second Class: Sexual Harassment of Graduate Students. *Psychology of Women Quarterly*, 40(3), 364-377.
- Straus, M. A. (2004). Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide. *Violence against women*, 10(7), 790-811.
- Unidad de Igualdad de género (2018). 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.
- Valls, R., Aguilar, R. C., Olea, A., José, M., Colás, B. M. P., Fisas, O. M. y Torrego, E. L. (2008). *Violencia de género en las universidades españolas*, Madrid, Instituto de la Mujer.

Capítulo V

ACTITUDES Y REACCIONES ANTE EL ACOSO EN LA UNIVERSIDAD DE CÁDIZ

M^a 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

En el año 2017 Alyssa Milano¹ denunció el acoso sexual en sus redes sociales de internet a través del hashtag #MeToo, tal fue su difusión que en cuestión de minutos se colocó dentro del top10 de las tendencias mundiales de Twitter. De esta manera, las realidades del acoso sexual adquirieron una visibilidad y una repercusión hasta entonces impensable. Siguiendo el impacto del #Metoo encontramos el reciente movimiento #MeTooAcademico centrado tanto en la denuncia de las situaciones de acoso como en los canales de comunicación puestos a disposición de las víctimas para expresar la situaciones de acoso que se viven en las universidades. El movimiento trata de romper con la

¹ La campaña se inicia en 2006 con la activista estadounidense por los derechos civiles Tarana Burke.

imagen que la universidad proyecta a la sociedad como un lugar en el que no tiene cabida la violencia (Igareda y Bodelón, 2013).

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 y se han intensificado las formas de estas prácticas, siendo de nuevo las mayores afectadas las mujeres (Serra Teruel, 2017).

Son numerosos los estudios, y en el que incluimos nuestro trabajo, los que afirmamos que el nivel educativo no se relaciona con las situaciones de violencia, y, en particular, con el acoso sexual. A pesar de ello, el imaginario colectivo mantiene todo lo contrario, 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, 2014). La autora Valera Guinot (2019) resume 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 del problema del acoso sexual y por razón de sexo que se vive con más frecuencia de la que se 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)

Todo ello, hace que el acoso sexual siga siendo un “problema oculto” en el ámbito académico no porque no exista, sino porque no se denuncia debido al miedo a las represalias o consecuencias, porque

estas situaciones se producen cuando existen diferencias jerárquicas y de poder entre acosador y acosada (Fuentes Vásquez, 2019). Por lo tanto, no se trata de desconocimiento sino más bien desconfianza a las respuesta que pueda recibir la víctima por parte de su entorno laboral, la falta de apoyo institucional al respecto y la impunidad de los acosadores al delito cometido (Cuenca Piqueras, 2013).

La estructura del presente capítulo es la siguiente, tras esta breve introducción, abordaremos las cuestiones metodológicas del análisis de las actitudes y reacciones ante el acoso en la Universidad de Cádiz. Seguidamente desarrollaremos los resultados del análisis en que podremos describir las principales estrategias de las víctimas, las reacciones contra las personas acosadoras, 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 en el estudio. El capítulo cierra con los principales hallazgos que evidencian que las situaciones de acoso son (in)visible, en el que los acosadores se escudan en el miedo y el silencio provocado por las diferencias jerárquicas existentes con sus víctimas. Las denuncias presentan un grado de insatisfacción con el resultado obtenido supera el 80% haciendo a las mujeres víctimas altamente vulnerables ante las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo respecto a los hombres. A modo de conclusión, las propuestas que nacen de la comunidad universitaria se orientan hacia la información, formación, comunicación y activismo. La comunidad universitaria no puede ser espectadora de estas situaciones, sino todo lo contrario, ha de ser el altavoz de denuncia y el puente entre la víctima y los órganos institucionales que trabajan contra el acoso.

2. METODOLOGÍA

El presente capítulo se ha construido a partir del cuestionario² construido *ad hoc* para el proyecto de investigación “La articulación de las medidas preventivas de acoso sexual y sexista en la

² Véase el capítulo *Justificación de la metodología cuantitativa y dimensión y tipología del acoso en la Universidad de Cádiz*.

Universidad a partir del contexto de aplicación” dirigido al Personal de Administración y Servicios (PAS), al Alumnado y al Personal Docente e Investigador (PDI), y realizado en el segundo semestre del año 2020.

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. A continuación, se enuncian las preguntas del cuestionario 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)
 - o Mujer
 - o 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)
 - o Alumn@s de mi curso
 - o Alumn@s de cursos superiores
 - o Profesores
 - o 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)
 - o Era/es de superior rango al mío
 - o Era/es de mi igual rango
 - o Era/es de rango inferior al mío
 - o 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):
 - o 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 21.** ¿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)
 - o Sí
 - o 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
 - o Dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA
 - o Cambiar las rutas para evitar encuentros
 - o 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 se ha realizado con el paquete estadístico IBM Statistics Spss© versión 26 permitiendo realizar los cruces necesarios entre las variables cuantitativas del estudio para caracterizar las actitudes y estrategias de las víctimas contra el acoso sexual. Respecto al análisis cualitativo se centró en la categoría de respuesta “otros” de las preguntas [17,18,19 y 22] y sobre el discurso generado de las preguntas abiertas [23,24,25], teniendo 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).

exageración: “En su momento, por parte de compañeros (hombres) incredulidad” (PDI, mujer, 54 años) o “[...] la mayoría de las personas creen, por así decirlo mi versión. [...] he tenido que insistir en que el acoso era real y no una invención mía. [...] hoy día si recibes acoso sexual del algún tipo la mayoría de las personas va a pensar que exageras (Estudiante, mujer, 21 años). Son frecuentes las reacciones que tachan de normales estas situaciones dentro del ámbito académico universitario: “[...] se tiende a naturalizar ciertos mensajes, o piropos hacia la mujer” (PDI, mujer, 35 años) y “Al ser mujer muchas de las situaciones están normalizadas, por lo que a nadie le coge por sorpresa” (Estudiante, mujer, 22 años). E incluso hay reacciones negativas e intimidatorias como: “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), “[...] 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 “Tuve que aguantar comentarios del tipo: <<el problema es tuyo que eres demasiado sensible>>, <<no seas exagerada>>, <<te lo estás inventando>>, <<estás loca>>, etc. [...]” (Estudiante, mujer, 37 años). Por otro lado, se encuentran las reacciones de apoyo con tintes compasivos entre los estamentos del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios: “Solidaridad, pero que mejor que no lo divulgue y en muchas ocasiones incredulidad” (PDI, mujer, 49 años) o “Me escuchan, pero nadie se atreve a apoyarme directamente por miedo a ser el siguiente objetivo [...]” (PDI, mujer, 52 años) “[...] Hay personas que, al haber vivido situaciones similares, experimentan complicidad. Hay otras personas que justifican ciertos comportamientos y, por lo tanto, suele haber discrepancias en los puntos de vista” (Personal de Administración, mujer, 41 años) o “Apoyo por parte de los compañeros” (Personal de administración, mujer, 60 años). De hecho, en estos dos estamentos encontramos un alto número de afirmaciones como “no hablo de esto”, “nunca lo he manifestado” y sus derivadas, haciendo que se trate de un problema latente a evitar.

En el caso de las estudiantes víctimas de acoso sexual las reacciones de comprensión son las más frecuentes entre las respuestas obtenidas, envueltas en sentimientos antagónicos como la compa-

sión y la incredulidad: “Compasión por parte de los hombres y comprensión por parte de las mujeres” (Estudiante, mujer, 19 años) y “Comprensión por parte de las mujeres, escepticismo por parte de los hombres” (Estudiante, mujer, 21 años) o “ 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). Al contrario de lo que ocurre en los dos estamentos anteriores, son numerosas las reacciones empáticas y de apoyo consciente que reciben las estudiantes cuando hacen pública la situación de acoso sexista y sexual: “Al hablar sobre mis experiencias con el acoso sexual, generalmente la reacción es empática y siempre hay más mujeres que comparten sus experiencias” (Estudiante, mujer, 21 años) o “Apoyo de mis compañeras y rechazo a la experiencia sufrida” (Estudiante, mujer, 23 años) o “ Comenté lo que me ocurrió con dos compañeras de mayor edad a la media que estudia conmigo y empatizaron conmigo” (Estudiante, mujer, 45 años).

En el caso de los hombres han expresado que las reacciones recibidas son de risas y humillación: “Indiferencia” (Estudiante, hombre, 39 años) o “Risas por ser hombre y recibir acoso sexual por parte de mujeres” (Personal de Administración, hombre, 35 años) o “ninguneo por delante y mofa a mis espaldas” (Personal de Administración, hombre, 45 años). Las respuestas que más se repiten son burlas y risas como reacciones cuando un hombre manifiesta ser víctimas de acoso sexual y sexista en la universidad de Cádiz. Además de encontramos reacciones de incredulidad como “Creencia de que son casos aislados (experiencia no hacia mí, sino hacia otras personas)” (Estudiante, hombre, 26 años) o “Escepticismo” (PDI, hombre, 57 años) e “Indiferencia” (Estudiante, hombre, 37 años). Ante la incredulidad de la situación la reacción es la confrontación verbal: “Lo comenté con un profesor y me hizo sentir culpable al ser (yo) un hombre y la acusadora una mujer” (Estudiante, hombre, 29 años). De las cincuenta y cinco respuestas recibidas por hombres solo hay una que expresa que la reacción recibida es la comprensión: “Comprensión en general” (Estudiante, hombre, 22 años) el resto de la respuestas excluidas las anteriores manifiestan que no reciben reacciones porque no han sufrido situaciones de acoso sexual y sexista dentro de la Universidad de Cádiz.

Son destacables las reacciones de apoyo a las víctimas por parte de los estudiantes hombres que no han sufrido una situación de acoso sexual: “Atender a la persona acosada” (Estudiante, hombre, 24 años) o “Pedir ayuda 100 por 100 a quién sea” (Estudiante, hombre, 18 años). Incluso respuestas en las que describen el proceso de ayuda y de actuación contra la situación de acoso: “Nunca he experimentado nada por el estilo, pero habría tres fases, hablarlo respetuosamente con el/la acosador/a, a la par de informar a familiares o gente de confianza, por seguridad. Si no 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 tratarse de una pregunta abierta sobre las reacciones recibidas cuando se comparten las situaciones de acoso sexual y sexistas soportadas en el entorno de la Universidad de Cádiz, 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 que no tienen estrategias hacia la persona acosadora porque no hay situaciones de acoso o directamente expresan que no 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 desacuerdo, encontramos respuestas 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).

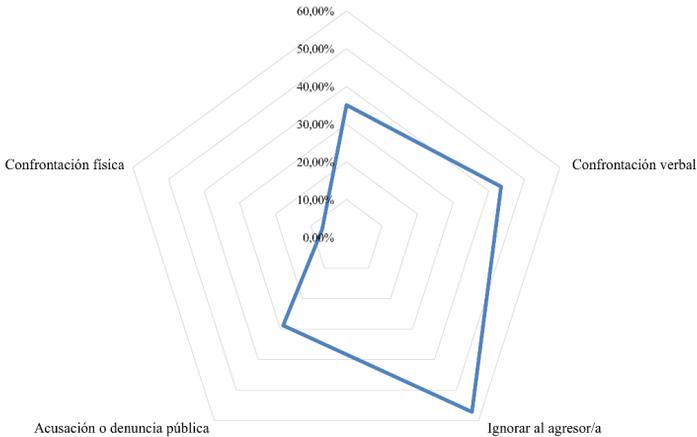
3.2. Reacciones de las víctimas hacia la persona acosadora

Una cuestión importante para aproximarnos a la realidad de las víctimas son sus respuestas hacia las personas acosadoras, en el 57,1% del total de los casos ignoran a la persona agresora 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 participe 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 continúa 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 consideran 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 categoría de respuesta otros, no contemplan la confrontación física ni en última opción.

Las víctimas de acoso también articulan sus propias estrategias para tratar de evitar que sucedan de nuevo estas situaciones traumáticas. El 5,5% del total de respuestas obtenidas manifestaban tratar de evitar situaciones de acoso, esta pregunta fue contestada tanto por personas que se reconocían víctimas como por aquellas que en la pregunta directa “¿Crees que alguna vez has sufrido acoso sexual y/o sexista, o conoces a alguien que lo haya sufrido, en la Universidad de Cádiz?” contestaron que no. La interpretación que se puede hacer es

que conforme fueron realizando las preguntas del cuestionario fueron conscientes de que habían sido o son víctimas de acoso sexual.

Figura 2. Distribución de las estrategias de respuesta hacia las personas acosadoras



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos del cuestionario

Las principales estrategias utilizadas por las víctimas sin distinción de sexo para evitar una situación de acoso sexual y sabiendo que se pueden simultanear, el 69,9% de las personas han contestado que su estrategia principal es la de cambiar las rutas para evitar encuentros, seguida en un 36,2% de las respuestas en la que afirman que han 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. Las estrategias que toman las víctimas están relacionadas con su sexo, es decir, el 89% de las respuestas obtenidas son mujeres que han sufrido acoso sexual y sexista por parte de un hombre en el 92,9% de los casos. Estas estrategias están determinadas por las relaciones jerárquicas existentes entre víctima y acosador, es decir, cuando es un profesor el acosador y la víctima es una mujer estudiante, las estrategias utilizadas para evitar la situación de acoso por orden son: en primer lugar, cambiar las rutas para evitar encuentros (41,3%), en segundo lugar, dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA (39,7%) y, por último, cambiar

de forma de vestir (19,0%). El orden de las estrategias es mantenido por la víctima mujer y estudiante cuando el acosador es hombre compañero de clase o pertenece a cursos superiores, siendo la estrategia utilizada por una de cada dos víctimas mujeres estudiantes cambiar de ruta para evitar encuentros. Ahora bien, en el caso de la mujeres víctimas del estamento de personal docente e investigador cuando el acosador es un hombre profesor la estrategia utilizada por el 25% de las respuestas obtenidas es cambiar de rutas para evitar encuentros, seguidas de dejar de ir a algún espacio dentro de la UCA en el 21,9% de las respuestas obtenidas. Ahora bien, cuando el acosador hombre es o era de rango superior al de la víctima mujer de estamento de personal docente e investigador en el 32% de las respuestas obtenidas manifiestan que dejar de ir algún espacio dentro de la UCA, seguido de cambiar de rutas. En ninguna de las respuestas obtenidas por parte de las mujeres víctimas de acoso del estamento de personal docente e investigador han contemplado como estrategia cambiar su forma de vestir para evitar una situación de acoso sexual dentro del UCA.

Las mujeres víctimas de acoso pertenecientes al estamento de personal de administración y de servicios sus respuestas indican que llevan a cabo otras estrategias no contempladas para evitar las situaciones de acoso sexual dentro del entorno de la Universidad de Cádiz como: “Comentarlo con mi responsable de departamento” (Personal de administración, mujer, 47 años) o “Nunca estar sola en el despacho” (Personal de administración, mujer, 53 años). También encontramos testimonios en los que las mujeres víctimas expresan que no tiene que seguir ninguna estrategia: “No llevo a cabo ninguna estrategia” (Personal de administración, mujer, 50 años) o “No es la persona acosada quien tiene que esconderse” (Personal de administración, mujer, 59 años). Así como afirmaciones drásticas y en mayúsculas como: “DEJAR PUESTO TRABAJO” (Personal de administración, mujer, 58 años).

Las reacciones de las víctimas no se pueden cerrar a las contempladas por el cuestionario, es por ello, que la categoría de respuesta otras nos permitió conocer con claridad esas estrategias puestas en marcha por las víctimas de acoso sexual, por un lado, estrategias de evitación no contempladas en el cuestionario como: “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) o “Evitar confrontación.” (PDI, mujer, 38 años). Por otro lado, las víctimas también utilizan estrategias de afrontamiento entendidas como: “no tengo que cambiar mis hábitos ya que el problema no está en mí” (Estudiante, mujer, 21 años), “He seguido siendo la que era” (PDI, mujer, 54 años), “echar cara sobre el asunto” (Estudiante, mujer, 21 años), “No he cambiado mi comportamiento” (Personal de administración, hombre, 35 años) o bien, “No he necesitado estrategias” (PDI, hombre, 67 años).

Las respuestas en las que los hombres de cualquier estamento son acosados por mujeres o por hombres son casi anecdóticas y, por tanto, su interpretación tendría que tomarse con mucha cautela dada su falta de representatividad estadística. Ocurrendo lo mismo en los casos en los que las víctimas mujeres son acosadas por mujeres.

3.2. Denunciar o no denunciar, esa es la cuestión

El cuestionario está permitiendo que las víctimas de acoso sexual y sexista se reconozcan y describan las situaciones que viven o han vivido. Además de visualizar las repercusiones que tiene la denuncia de la situación para la víctima.

Dos de cada siete personas encuestadas reconocen que la acusación o denuncia pública es su estrategia de confrontación con 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). Sin embargo, cuando denuncian en el 86,6% del total de las respuestas obtenidas expresan no quedan satisfechas/os con los resultados obtenidos debido a la impunidad o la ausencia de respuesta institucional: “Porque en la universidad no se comprende o no se quiere atender esta situación discriminatoria” (PDI, hombre, 58 años) o “falta de un marco claro en el que poder denunciar y se pudiera creer mi punto de vista [...]” (Personal de Administración y Servicios,

mujer, 45 años). Entre las causas de insatisfacción se encuentran las diferencias jerárquicas existentes dentro de la comunidad académica, en el caso de la superioridad jerárquica es el 27,2% del total de las respuestas obtenidas las que reconocen esta insatisfacción: “El que la otra persona sea de rango superior. El tratar de quitarle importancia en el momento” (PDI, mujer, 27 años). En este sentido, cuando la personas acosadora y denunciada es un/una profesor/a el 26,3% de las respuestas recibidas también señalan insatisfacción con el resultado obtenido: “[...] se dan toques de atención entre el profesorado, pero queda en eso” (Estudiante, mujer, 23 años). En los casos en los que no existe esa diferencia jerárquica en el 22% de las personas que han contestado a la pregunta también expresa insatisfacción. En concreto, cuando la personas acosadora y denunciada es alumno/a del mismo curso (16,4%) o de un curso superior (28,4%). Si damos un paso más, cuando la persona acosadora y denunciada es un hombre, el 70,5% del total de las personas que han respondido a la pregunta manifiestan su insatisfacción con los resultados del proceso. Los datos y los testimonios de las personas participantes muestran la insatisfacción generalizada con los resultados obtenidos tras las denuncia de la situación de acoso sexual.

Los principales motivos por lo que no se denuncia tras soportar una situación acoso sexual y sexista, en un entorno tan cerrado y endogámico como es la universidad, es el miedo. El miedo que describen las víctimas para justificar su no denuncia está relacionado con enfrentarse a la persona acosadora, las represalias a su acción, la falta de credibilidad: “Acababa de entrar a la universidad, tenía solo 18 años. Además, todos mis compañeros de llevaban bien con mi acosador, jamás se hubiesen creído lo que me decía a escondidas o mandaba por Internet” (Estudiante, mujer, 24 años), “ No poner en riesgo mi relación con compañer@s del departamento” (PDI, mujer, 30 años) o “[...] Escasa confianza en que fuera debidamente tramitada y resuelta la denuncia” (PDI, hombre, s/e) o bien “ No contar con credibilidad suficiente por desprestigio, minimización del problema por parte de otras personas, falta de apoyo, exceso de trabajo, falta de información sobre procedimiento y resultado” (PDI, mujer, 59 años). Así como miedo a las consecuencias profesionales y personales derivadas a su acción en el caso del personal docente e investigador: “Miedo de truncar mi carrera profesional” (PDI, mujer, 50 años) o “- Por miedo. [...]

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). En el caso de los y las estudiantes su miedo se vincula a las diferencias de poder entre alumnado y profesorado: “[...] 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).

El autoconvencimiento de que la situación vivida no es importante o el dejarse llevar por las recomendaciones de terceras personas son también estrategias que envuelven al miedo que tiene la víctima para no denunciar la situación de acoso sexual sufrido: “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” (PDI, mujer, 52 años) o “No darle importancia. Falta de pruebas suficientes. Escasa confianza a que fuera debidamente tramitada y resuelta la denuncia” (PDI, hombre, no edad) 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).

A pesar de ser la denuncia una estrategia considerada por las personas encuestadas, el miedo es un obstáculo insalvable que obstaculiza en numerosas ocasiones la interposición de una denuncia ante los órganos formales disponible dentro de la Universidad de Cádiz como ante órganos jurisdiccionales. Lo que no se denuncia, no existe.

3.3. La culpa o la responsabilidad después de haber sufrido una situación de acoso sexual

El sentimiento de culpa aparece de manera minoritaria, el 23,8% de las personas que respondieron a la pregunta manifiestan no sentirse culpables o responsables del acoso. El 86,89% de las respuestas obtenidas fueron realizadas por mujeres, en las que el sentimiento de culpabilidad o de responsabilidad es manifestado por una de cada

cuatro mujeres. No obstante, el sentimiento de culpa o de responsabilidad después de haber sufrido una situación de acoso sexual cruzado con la variable sexo de la persona víctima no es estadísticamente representativo, es decir, no existiría una relación entre ambas variables. Ahora bien, respecto al sexo de la persona acosadora el 88,8% de las respuestas manifiestan que son hombres y que el 18,4% del total de las respuestas afirman sentirse el sentimiento de culpa o responsabilidad por la situación. Sin embargo, este sentimiento no se desarrolla cuando la acosadora es una mujer: “Lo comenté con un profesor y me hizo sentir culpable al ser (yo) un hombre y la acusadora una mujer” (Estudiante, hombre, 29 años).

En el caso de la edad de la persona que se reconoce como víctima el 70,3% son menores de 30 años, sobreentendiéndose que se tratan de estudiantes. A pesar de que la edad tampoco sea estadísticamente representativa para reconocer el sentimiento de culpabilidad o responsabilidad o no después de haber sufrido una situación de acoso. En esta línea, las personas con estudios superiores que han respondido a la pregunta manifiestan en el 24,3% sentirse culpables. En el caso de los niveles de estudios de secundaria y doctorado el sentimiento de culpabilidad respecto al total de respuesta obtenidas es del 1,6% y del 4,5% respectivamente. La orientación marcada por los resultados obtenidos nos dirige a que tanto las respuestas en general como las respuestas al sentimiento de culpabilidad se concentra entre el estudiantado, en el que uno/a de cada cuatro se siente culpable. Ahora bien, el sentimiento de culpabilidad se manifiesta porcentualmente por igual en el 25,7% de las respuestas obtenidas cuando la personas acosadora es alumn@ de la misma clase o se encuentra en cursos superiores: “Sentía que no quería hacerle daño a alguien, a sus estudios o su imagen pública solo porque yo quizás no haya sido suficientemente claro diciendo que no. Sentía que el problema era mío y llevarlo más adelante era meterme en su vida privada y no había motivo... [...]” (Estudiante, hombre, 24 años). Cuando se trata del profesorado las personas que responde son el 37% y dentro éste una/o de cada cinco contesta sentirse responsable de la situación.

Las relaciones jerárquicas entre las víctimas de acoso y la persona acosadora influyen en el desarrollo del sentimiento de culpa o responsabilidad por la situación vivida. En el caso de la Universidad de Cádiz el 40% del total de las personas que respondieron mani-

festaron que la persona acosadora tenía un rango superior al suyo y en el 23,1% de los casos desarrollan un sentimiento de culpabilidad o responsabilidad de la situación vivida. Entre los testimonios es destacable: “[...]Estuve 6 meses en terapia. Terminé pidiendo perdón por haber denunciado ya que tenía mucho miedo a no poder terminar el Máster. Tuve que irme a otra universidad para poder realizar mi tesis” (Estudiante, mujer, 37 años) o “[...] 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 el resto de los estamentos por parte del PDI alcanzan al 15% del total y el PAS al 11,61% del total de respuestas recibida a la pregunta: “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). La asociación sobre la vinculación laboral con la UCA no tiene representatividad estadística debido al bajo número de respuesta obtenidas.

El campus de adscripción nos permite localizar donde se concentra el número de personas que han contestado a la pregunta y el porcentaje que se siente culpable o responsable respecto al conjunto de la Universidad de Cádiz. Del campus de Puerto Real son el 42,7% del total de las respuestas recibidas a la pregunta y en el que una de cada cinco respuestas manifiesta sentirse responsable de haber sufrido una situación de acoso. En el campus de Puerto Real es el más grande porque tiene seis centros universitarios: Escuela de Ingeniería Naval y Oceánica, Escuela de Ingenierías Marina, Náutica y Radioelectrónica, Escuela Superior de Ingeniería, Facultad de Ciencias, Facultad de Ciencias de la Educación y Facultad de Ciencias del Mar y Ambientales, en donde pueden estudiarse un total de 22 títulos de grado adscritos a las ramas de conocimiento de las Ciencias, las Ciencias Sociales y Jurídicas y las Ingenierías. Las respuestas a la pregunta representan el 27,6% en el campus de Cádiz y el 5,2% del campus de Algeciras; el caso del campus de Jerez es intermedio. Lo que está claro es que independientemente del campus el 76,2% de las respuestas dadas por los participantes manifiestan no sentirse culpables.

Finalmente, el sentimientos de culpa o responsabilidad por haber sufrido una situación de acoso en la Universidad de Cádiz, no tiene una relación entre las variables estudiadas o son independientes. Se trata de una experiencia personal centrada en el cómo vive el problema.

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 la línea base de las políticas preventivas contra el acoso sexual y sexista en la Universidad de Cádiz. Si bien es cierto que algunas de las propuestas ya 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 mecanismos formales de denuncia y reducción de los tiempos 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). En este sentido, piden transparencia para superar la oscuridad y la tediosidad que envuelve los mecanismos formales cuando existen relaciones de superioridad jerárquica entre la personas acosadora, hombre, y la víctima: “ Acceso rápido y fácil a ayuda por parte de las víctimas” (Estudiante, hombre, 25 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 “[...] 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” (PDI, mujer, 29 años).

En esta línea se encuentran testimonios que aprovechan para denunciar situaciones de acoso sexual y sexistas experimentadas por terceras personas, y de paso, describir sus propuestas para prevenir estas situaciones: “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 esta línea, encontramos propuestas centradas en campañas de información para mostrar el poder del lenguaje y cómo este puede construir, pero también puede transformarse en un arma de destrucción, por eso se incide en campañas que dirijan su acción hacia la eliminación del uso discriminatorio del lenguaje para trabajar conscientemente en uso inclusivo del lenguaje tanto dentro como fuera de las aulas: “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 des-

aparezcan. Campaña de información. Que los chistes y risitas sobre la homosexualidad se consideren poco adecuados en un entorno social. Campaña de información [...]” (PDI, mujer, 43 años). No solo campañas de información sino crear espacios compartidos entre el profesorado, el alumnado y el personal de administración y servicios para que comprueben que las situaciones de acoso sexual y sexista se encuentran presentes en todos los estamentos universitarios: “Debates entre alumnos, profesores y personal PAS y otros. Con la finalidad de crear conciencia a través del debate y crear cultura” (PDI, mujer, 53 años).

Las mujeres apuestan firmemente por medidas dirigidas hacia la igualdad real entre hombres y mujeres en el ámbito académico, ya que las diferencias jerárquicas son factores que condicionan las situaciones de acoso: “[...] evitar a toda costa la libre designación (Personal de Administración, mujer, 49 años)” o “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. [...] 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 “Trabajar por la igualdad de género en todos los ámbitos [...] 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). Se encuentran propuestas preventivas que expresan la necesidad de medidas coercitivas como “solución” a las situaciones de acoso sexual dentro de la universidad de Cádiz 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). Sin embargo, el miedo, el silencio de la víctima o la discreción con la que se actúan en estas situaciones hacen que difícilmente estas propuestas puedan llevarse a cabo en el entorno académico.

cómo se manifiestan es dónde radica la importancia y la magnitud de las situaciones de acoso que se viven en la Universidad de Cádiz como objetivo de este capítulo. De ahí, la importancia de la formulación y la intencionalidad de las preguntas del cuestionario, por un lado, la categoría de respuesta otras/os cuyo objetivo radica en completar y complementar a las preguntas sobre: las estrategias que desarrollan las víctimas contra sus acosadores/as y las que llevan a cabo para prevenir las situaciones de acoso sexual y sexista dentro de la comunidad universitaria. 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 o propuestas desde la comunidad universitaria para prevenir las situaciones de acoso sexual y sexista.

El capítulo evidencia como el reconocerse como víctima es una cuestión personal que poco tiene ver con la manifestación pública de las situaciones de acoso sexual y sexista. De hecho, se observan diferencias en función del estamento al que pertenezca la víctima y su situación profesional dentro de este. Por un lado, las mujeres mayores de 50 años que se han sentido víctimas lo han manifestado abiertamente y han sido muy activas en las respuestas abiertas, es decir, en ellas no había miedo por su estabilidad laboral, sobre todo en el caso del personal docente investigador, implica que las diferencias jerárquicas sean prácticamente inexistentes y, porque se trataban de situaciones pasadas. Por otro lado, nos encontramos las situaciones de acoso latentes que existen, pero no se expresan, donde impera el miedo, el silencio, las estrategias de evitación y no confrontación con la persona acosadora para poder continuar con sus proyectos profesionales, gran parte de ellas no tienen una vinculación permanente en la universidad y, por tanto, las diferencias jerárquicas son muy pronunciadas. Sin embargo, si han expuesto de manera muy detallada sus medidas de prevención y alternativas a considerar por la UCA contra las situaciones de acoso sexual y sexista. No se trata de abordar este tema desde los extremos porque también hay mujeres jóvenes sin vinculación permanente que dan un paso adelante y describen, con todo lujo de detalles, sus reacciones y estrategias llevadas contra la persona acosadora. También encontramos los casos, los menos, en los que la situación de acoso se haya producido entre personas con el mismo rango o en los no había diferencia de rango entre las partes, es decir,

que estaban al mismo nivel jerárquico. Ahora bien, es común en las víctimas el desarrollo diferentes estrategias para reducir el riesgo de sufrir de nuevo estas situaciones, centradas éstas en evitar encuentros y compartir espacios dentro de la UCA con la persona acosadora. Las víctimas no contemplan como estrategia cambiar sus forma de vestir cuando se trata de personal docente e investigación o personal de administración y servicios. Sin embargo, en el caso del estudiantado, a pesar de expresar su situación de víctima, consideran que cambiar la forma de vestir es una estrategia de evitación para que el acosador no centre su atención cuando se trata de un profesor.

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. Desde reacciones negativas para generar en la víctima un sentimiento de culpabilidad, deslealtad, reacciones neutras o de normalidad dentro de la comunidad universitaria hasta reacciones positivas de apoyo y comprensión por parte de los iguales, 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 ambivalentes, 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 desacreditar el relato de la víctima o aquellas que tratan minimizar el impacto que estas situaciones tienen sobre las víctimas que lo sufren sean mujeres u hombres. Todas estas reacciones hacen que las víctimas a pesar de considerar como estrategia contra la persona acosadora la denuncia pública, cuando dan el paso su grado de satisfacción con el resultado obtenido es muy bajo, al quedar en la mayoría de las ocasiones impunes sus acosadores/as o se les vuelve en su contra la medida tomada. Entonces estiman que la confrontación verbal puede ser una vía, pero el silencio y la evitación son las estrategias de prevención más utilizadas por la víctimas.

Escuchar a la comunidad universitaria es imprescindible para trabajar conjuntamente en su transformación hacia un espacio libre de acoso sexual y sexista porque dentro de su diversidad se encuentran 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 sí bien, algunas se trabajaban. Otras medidas o propuestas tratan de complementar a las existentes y dar pistas para mejorar los canales de comunicación e implementación de medidas contra el acoso sexual y sexista en la comunidad universitaria.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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., & Bodelón, 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 Sociología*, 72(1). <https://doi.org/10.3989/ris.2012.07.24>
- 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://organizacion-demujeres.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>

Capítulo VI

UNA PERSPECTIVA INTERNA DEL ACOSO SEXUAL Y SEXISTA EN LA UNIVERSIDAD: VOCES EXPERTAS

Eva Bermúdez Figueroa

*Dpto. Economía General. Área de Sociología
Universidad de Cádiz*

Paula Sepúlveda Navarrete

*Dpto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Área de Trabajo Social y Servicios Sociales
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 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 4) 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 a 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 21000 estudiantes, 1500 personas de personal docente e investigador, 850 personas de administración y servicios, además del personal externo relacionado con las contrataciones 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 Género en el ámbito andaluz en 2006. Así mismo, a través de 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, desde la perspectiva que nos interesa en cuanto a su participación en los procesos relacionados con el acoso sexual, se articula como el órgano esencial para “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”¹, encontrándose entre sus funciones la de “supervisar la instrucción de los expedientes disciplinarios incoados al personal docente, investigador y de administración y servicios de la Universidad de Cádiz”². Así, el desarrollo de sus funciones han de estar regidas por el principio de imparcialidad, actuando con independencia del resto de las instancias académicas, incluido el equipo de gobierno.

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 Comisión³:

- 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.
- 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.

¹ 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.

² Art. 7. d) del Reglamento UCA/Cg13/2007, De 14 de diciembre, de Organización y funcionamiento de La Inspección General de Servicios de La Universidad de Cádiz

³ 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 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 un guión establecido previamente en función de los objetivos de la in-

vestigación. 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, y Spangler, 2003; Del Río Ferres, Megías, y Expósito, 2013; Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, 2017; Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, 2018; Scott, McKie, Morton, y Seddon Fran Wasoff, 2004; Seaver, 1997; Spangler y 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, y Rothmann, 2011a; Wright, 2014); y, más concretamente en la universidad (Cagliero y Biglia, 2019; Damiano-Teixeira, 2006; Joubert, Van Wyk, y Rothmann, 2011b; Nunes y 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.

Nos hemos centrado en la Unidad de Igualdad por ser el órgano donde acudir en demanda de atención⁴, 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 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 mejora⁵. 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 para la aplicación de los mecanismos de

⁴ Se explicará más adelante la diferencia entre lo establecido orgánicamente y los recursos personales e institucionales utilizados por las o los demandantes de información.

⁵ Para mayor detalle consultar en el Anexo X el guion de las entrevistas.

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, y muchos de los casos 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 la Comisión Anti-acoso. En los dos casos de acoso sexual grave con resolución judicial de por medio, 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 a través de la intervención directa de la Inspección con el agresor. En todos los casos denunciados, el tipo de acoso fue sexual, no sexista.

En cuanto al tipo de acoso sexual 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.

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 alguna forma de intermediación 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 de 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, que se ve corroborada en esta investigación en los resultados ofrecidos por los datos cuantitativos analizados.

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. También desde la Inspección General de Servicios se hacía referencia a denuncias anónimas o quejas no estructuradas que finalmente no cristalizaban y, por tanto, no permitían abrir un procedimiento de investigación.

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. (*Eva Saldaña, Directora de la Unidad de Igualdad 2009-2012*)

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, y Expósito, 2014; Lonsway, Cortina, y 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 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 2012-2015).

Por otra parte, es necesario mencionar las consecuencias que la puesta en marcha del protocolo anti-acoso tendría sobre la propia víctima desde la perspectiva del proceso que se genera: la denuncia formal, tener que llevar en mano en sobre cerrado la propia denuncia a quien presida la Comisión Anti-acoso, la elaboración de informes previos en conversaciones relatando los hechos a la directora de la Unidad de Igualdad, el enfrentamiento personas desconocidas relatando la experiencia (extremando detalles delante de, por ejemplo cuatro hombres y dos mujeres, que son quienes constituían en estos momentos la comisión)... A estas consecuencias, o dificultades, hemos de añadir la valoración coste-beneficio que hace la víctima cuan-

do 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, Directora de la Unidad de Igualdad 2011-2015)

La explicación plausible de este enfriamiento de expectativas por parte de 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 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, anterior 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) y se ilustra claramente en la explicación de la directora del SAP en relación a alguno de los casos trabajados. En uno de ellos, 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. Desde el SAP aconsejaron 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 y 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 al 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 agrade 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 2011-2015)

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, anterior 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.

4.3. 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 referir 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. 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, Directora de la Unidad de Igualdad 2011-2015)

Tal y como se contempla en el protocolo, la mediación es una de las formas básicas de tratar de solucionar las denuncias, antes de llegar a la Comisión y que exista la posibilidad de abrir un expediente disciplinario. Esta mediación puede ser gestionada por la directora de igualdad, la defensora universitaria, la inspección general de servicios, o incluso el propio profesorado. 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 2019-2020)

En cuanto a las medidas que se toman desde el primer momento, y antes de llegar a otros procedimientos, desde el instante en que se 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 2011-2015)

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 2011-2015).

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, 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 se le puede impedir la entrada al agresor en los espacios compartidos con la víctima u otro tipo de medidas más restrictivas. Sin embargo, en caso contrario⁶, la Inspección General de Servicios en sus funciones puede actuar con medidas provisionálicas, 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 provisionálicas, porque son incluso anteriores a que se puedan interponer una resolución de expediente disciplinario, lo que proceda. Entonces serían provisionálicas, 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 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

⁶ Para reforzar esta reflexión, hemos de considerar que el número de expedientes abiertos terminados en sanción en los años estudiados han sido sólo tres, 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.

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 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 2019-2020)

4.4. ¿Y las víctimas? Percepción del acompañamiento

Otra de las cuestiones que nos resultaba fundamental para el análisis 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.

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 “sambenito” 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. (Antonio Peinado, anterior Inspector 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” (Eva Saldaña, Directora de la Unidad de Igualdad 2011-2015). 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 justicia (...), 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... (Esperanza Marchena, Directora del SAP)

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 la Unidad de Igualdad 2011-2015)

4.5. 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, por dos motivos fundamentales: primero por las consecuencias para sus propias vidas a nivel personal, emocional y académico. Segundo, por la sensación, a pesar de todo, de culpabi-

lidad de la víctima por las implicaciones que tendrá para el agresor, por generar una situación conflictiva y que daña la reputación a una persona con la que tiene una relación (sea profesor o compañero), así como el miedo a las represalias. En tercer lugar, por la dificultad que saben van a tener para probar los hechos graves que se denuncian y que a su vez pueden poner en tela de juicio su credibilidad:

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 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, (...) es complicado [la entrevistada explica su búsqueda de testigos o personas que apoyen la versión de la estudiante] Pues eso no tú levantas teléfono, (...) levantas otro teléfono, y esto levantas teléfono, y al final ves que el círculo vuelve a ti, entonces dices, 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 estudiantil:

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 estudiantes 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 miembros de las comisiones siempre son los mismos pero la presidencia varía. (Belén Menéndez, Técnica Unidad de Igualdad desde 2010)

Este procedimiento trae consigo la dificultad de gestión si se comunica erróneamente, además de otros problemas añadidos que se perciben en cuanto a la coordinación de las instancias que están implicadas en el protocolo:

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 la Unidad de Igualdad 2011-2015)

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, es 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 las no juristas. Según algunas percepciones, la multiplicidad en las tareas del PDI (docencia, investigación,

desarrollo de 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, 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, Directora de la Unidad de Igualdad 2011-2015)

4.6. 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 a 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” (Belén Menéndez, Técnica de la Delegación de Igualdad desde 2010).

- 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 centrarse 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 la víctima potencial tenga una persona de referencia de apoyo permanente.
- 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 paritaria⁷. 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 sensibilizados” (María Acale, Directora de la Delegación de Igualdad y de Políticas de Inclusión).

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 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 carac-

⁷ En la actualidad, en este último año, la representación en la Comisión es paritaria, pero esto no ocurría con anterioridad y la comisión estaba formada mayoritariamente por hombres.

terizada 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.

Las denuncias que llegan a término son en general, consideradas y percibidas como muy graves, 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 suele estar fundamentados en los mitos del acoso sexual, que 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 una suerte de producto incómodo de las relaciones heterosexuales normalizadas. 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 posi-

ble 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, entendiéndose desde la sensación de culpabilidad de las víctimas y las consecuencias demasiado duras que pueda generar, de manera que son las propias víctimas las que 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) en 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 and society*. Recuperado de <http://gas.sagepub.com/content/4/2/139.short>

- Acker, J. (2006). Inequality Regimes. *Gender and Society*, 20(4), 441-464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Brandl, B., Hebert, M., Rozwadowski, J., y 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., y 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., y 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., y 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](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., y Expósito, F. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 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., Y 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., Y 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., y 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>

- Reglamento UCA/Cg13/2007, De 14 de diciembre, de Organización y funcionamiento de La Inspección General de Servicios de La Universidad de Cádiz.
- 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., y 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. Et Al. (2008). *Violencia de género en las universidades españolas (2006-2008). Memoria final*. Instituto de la Mujer.
- 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

**CADA HISTORIA CUENTA
EN LA PREVENCIÓN DEL ACOSO
SEXUAL Y SEXISTA. LA PERSPECTIVA
DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS**

Paula Sepúlveda Navarrete

*Depto. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Área de Trabajo Social y Servicios Sociales
Universidad de Cádiz*

Eva Bermúdez Figueroa

*Depto. Economía General.
Área de Sociología
Universidad de Cádiz*

1. “¿ME LO HABRÉ IMAGINADO?” INTRODUCCIÓN

¿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.

No son de extrañar estas preguntas si tomamos en consideración lo expresado por las personas expertas consultadas en el capítulo anterior respecto de la baja cantidad de denuncias que se han producido a lo largo de los últimos años en la Universidad de Cádiz, algo que se encuentra en consonancia con lo observado en otros estudios sobre la materia que señalan que los casos que llegan a denunciarse solo serían

la punta del iceberg de aquellos que se producen (Navarro, Ferrer y Bosch, 2016). Tampoco lo son al ponerlas en juego con lo recogido en el primer capítulo de este libro, que nos hace fijar la mirada en las dificultades y obstáculos que existen para reconocer los casos de acoso sexual y acoso sexista, así como para movilizarse ante ellos y prevenirlos.

Por otra parte, el que hayan surgido estas preguntas nos hace reflexionar sobre lo importante que es reconocer que cada caso de acoso sexual y sexista es relevante, pues las personas afectadas no son solo un número en una estadística, sino que son individuos que han visto sus historias marcadas a nivel personal, académico y laboral. Utilizamos el término “individuo” y no mujeres porque, de acuerdo a los resultados obtenidos, el acoso sexual y el acoso sexista no solo impactan en las víctimas (en nuestro caso, en su gran mayoría mujeres), sino que también en quienes han sido testigos, entre los cuales encontramos tanto mujeres como hombres. Así, en el presente capítulo abordaremos el acoso sexual y el acoso sexista desde estas dos ópticas: la de las personas que las han vivido en sus historias personales y la de aquellas personas que han sido testigos 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 Personal de Administración y Servicios (PAS) como del Personal Docente e Investigador (PDI) y otras figuras.

El capítulo se estructura comenzando por la explicación sobre los procedimientos metodológicos realizados, para luego centrarnos en los resultados del análisis en base a cuatro categorías, finalizando con las principales conclusiones.

2. METODOLOGÍA SOBRE LA PERSPECTIVA DE VÍCTIMAS Y TESTIGOS

La metodología con que hemos trabajado para el presente capítulo ha sido 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 transforman 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 semiestruc-

turadas 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,¹ 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. Es relevante destacar que en solo uno de los casos se había hecho una denuncia formal y se tomaron acciones contra el acosador.

El procedimiento para la selección de esta muestra intencional se inició con el equipo de investigación tomando contacto con aquellas personas de las que tenían conocimiento que habían vivido o sido testigos de hechos de esta naturaleza, realizándose entrevistas a una exalumna, un exalumno y dos profesoras. Posteriormente, se amplió el proceso de selección por medio del uso de la encuesta, en la cual se incluyó una nota dando a conocer la posibilidad de concertar una entrevista para participar 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 la investigadora del equipo encargada de concertar las entrevistas, de forma que se mantuviera al máximo el anonimato. Como resultado se tomó contacto con 4 alumnas y un alumno, pero tras enviar el consentimiento informado, finalmente solo accedió a ser entrevistado el estudiante. Tanto este como el exalumno actuaron como informantes en calidad de testigos de algún hecho de acoso sexual y/o de acoso 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, que tenía como ejes la

¹ Tanto la explicación de esta técnica como la fundamentación para su uso en este tipo de estudio han sido expuestas en el capítulo anterior.

situación de acoso, la percepción de la víctima sobre esta, la denuncia o motivos para no llevarla a cabo, el perfil del acosador y las actitudes del entorno. 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 sistematizaron 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 cuando no procedían de personas que hubieran manifestado ser víctimas o testigos de acoso sexual o sexista, pues 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.

3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Del miedo a la vergüenza. 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, como relata uno de los entrevistados: «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, exalumno, hombre).

Las emociones se manifiestan de diferente forma y se presentan en un amplio rango de intensidad, pero hay una emoción que destaca 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, en los relatos se aprecia miedo a no saber hasta qué punto la situación puede variar, especialmente si se puede intensificar o agravar, lo que hace que las víctimas actúen con conductas que consideran pueden servir para prevenir alguna reacción negativa por parte del acosador, utilizando estrategias como la evitación, poner excusas o tomar precauciones, entre otras. Observemos lo planteado como estrategia ante un estudiante que ya había tenido comportamientos acosadores previamente:

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)

Por otra parte, 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 las mujeres se pudieran ver expuestas a algún tipo de consecuencia negativa. El miedo a la represalia cruza las experiencias de mujeres en diversas partes del mundo, tal cual se observa en los estudios de Ramírez y Trujillo (2019) y García *et alia* (2020). En nuestro caso, una entrevistada relata que:

(...) 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)

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 toda mujer conoce casos de violencia contra otras mujeres, por lo que estima plausible que cualquiera puede llegar a vivir una situación similar (Osborne, 2009). Estas situaciones de acoso, entonces, se encuentran claramente enmarcadas por las relaciones de género, como ejemplifica el que en dos de los casos relatados han sido alumnos quienes han realizado acciones contra profesoras, por lo tanto, no está en juego solo la jerarquía (acoso vertical descendente, como veíamos en el primer capítulo), sino que también el factor del poder y control masculino.

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 en 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 primer capítulo. Por otra parte, pue-

de 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 ha pasado y ya está. (Entrevistada 3, exalumna, mujer)

Por otra parte, encontramos la repulsa como expresión de una emoción 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 (entre ellas, la denuncia). 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 abierto 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, exalumno, 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, exalumna, mujer)

En este sentido, diversos estudios han planteado que es más probable que quienes consideran las situaciones que han vivido como más severas busquen respuestas de su institución (Fitzgerald, Swan y Fischer, 1995; Fitzgerald, Swan y Magley, 1997; Lazarus y Folkman, 1984, citados en Bergman et al., 2002).

Finalmente, si bien esta emoción aparece principalmente como una barrera para la búsqueda de ayuda, la vergüenza es otra emoción que aparece de manera reiterada, lo que nos hace poner el foco en cómo la sociedad ha perpetuado el centrar la mirada en las víctimas y no en quienes cometen los actos, en nuestro caso de acoso sexual o acoso sexista. Las víctimas tienen temor a ser señaladas, a que se generen rumores y que se siembre la perpetua duda sobre lo que pudieron haber hecho o dejado de hacer para no pasar por esta situación. Así nos encontramos con expresiones como: “Miedo y vergüenza” (Estudiante, mujer, 19 años), “No tener amigos en la universidad, vergüenza. Evitar rumores” (Estudiante, mujer, 24 años). Esta emoción ha sido ampliamente reconocida en estudios sobre violencia de género como un consecuencia del maltrato y una barrera para actuar frente a ella (García *et alia*, 2020; Sepúlveda, 2018; Nägele *et alia*, 2010; Scott *et alia*, 2004; Zink *et alia*, 2003).

3.2. “No he hablado de ello”. 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), “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 muestra 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 primer capítulo 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), “Pensábamos que no iba a servir de nada [en relación a casos de compañeras durante sus años de estudiante]” (PAS, hombre, 28 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. Estos temores no se muestran infundados, pues estudios en el ámbito del acoso sexual y sexista en espacios laborales muestran que el recurrir a la institución contando lo sucedido puede dañar a las víctimas (Herrera *et alia*, 2013), ya sea en una menor satisfacción con el trabajo o tener un mayor impacto a nivel psicológico que quienes no denuncian. Por ello, al menos en ciertos espacios laborales, pareciera que la actitud más “razonable” para la víctima sea la de no denunciar (Bergman *et alia*, 2002).

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 del docente con autoridad para dificultar el avanzar en los estudios, entre las que podemos mencionar: “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). 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, exalumna, 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, exalumno, 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).

3.3. *“Apoyo de mis iguales”. La respuesta del entorno ante el acoso sexual y sexista*

A pesar de los obstáculos antes mencionados, parte de nuestros/as informantes sí han recurrido a alguna persona para una ayuda, por lo que nos parece relevante profundizar en la forma en que el entorno 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 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 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), “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 cuando se ha contado la situación de acoso a una mujer o a un 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 su mismo género: “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). De igual forma encontramos estos apoyos en las entrevistadas, por ejemplo, una profesora comenta la respuesta respecto de si sintió apoyo por parte de la institución:

Sí, completamente. También en ese momento, pues era una mujer la persona que llevaba el decanato. Entonces, me sentí apoyada desde el primer momento. No sé si hubiera sido un hombre, hubiera tenido el mismo apoyo. (...), pero vamos, sentí completamente empatía y si hubiese sido hombre [el decano] también lo habría puesto en conocimiento del decanato, obviamente. No sé si a lo mejor hubiese sido tan diligente a la hora de reaccionar como fue esa persona, entonces, eso también me dio más confianza de que eso se iba a atajar de alguna manera, no se iba a consentir una actitud de ese tipo. (Entrevistada 2, PDI, mujer)

Varios estudios se refieren a esta situación, por una parte, porque las mujeres tendrían una definición más amplia de lo que constituye acoso sexual, por lo que las identifican mejor que los hombres (Gutek, 1995; Rotundo et al., 2001, citados en Blahopoulou et al., 2012) y que esto se explicaría, entre otros aspectos, por las experiencias más frecuentes de unas y otros en los papeles de víctimas y acosadores, así como por el hecho que las mujeres sienten que las actitudes y comportamientos de acoso negarían su libertad y las convertirían en objetos (Prior y Day, 1988; Pernas et al., 2000, citados en Blahopoulou et al., 2012).

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), “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), “Apoyo de la gente más cercana, pero de hombres suele ser ridiculizada” (Estudiante, mujer, 20 años).

Por su parte, entre los pocos 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), “Ninguno 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 pueden mostrar una actitud empática o positiva, son hombres 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 gracietta, 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, exalumno, 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 había quienes] 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 de-

fender 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), “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).

3.4. *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: “Dejar de encubrir a los acosadores” (Estudiante, hombre, 27 años), o lo que plantea otro alumno, donde nuevamente se presenta el miedo como un factor relevante:

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)

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), como por ejemplo:

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, puesto que nos hemos enfocado en las perspectivas de víctimas y testigos, los hombres que participan son una cantidad muy inferior a la de mujeres (un 12% frente a un 88%, respectivamente), pero en su mayor parte estos responden con medidas positivas para enfrentar la problemática, como por ejemplo: “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). Sin embargo, de forma extraordinaria, hemos querido destacar una respuesta de un hombre que no está en calidad de víctima o testigo por coincidir con lo planteado en el primer capítulo sobre cómo algunos hombres pueden tomar las políticas preventivas como un ataque personal o como un ataque al sexo masculino en bloque. Además, es significativo que su propuesta para enfrentar este tema es centrarse en las posibles víctimas (planteadas como “excepciones”), sin plantear la responsabilidad propia e institucional de prevenir estos hechos:

He hablado de este tema después de ver carteles de una campaña de la UCA muy desafortunada, en la que se da por sentado que los profesores chantajeamos a las alumnas con favores sexuales (...) Jamás he aprovechado mi condición de profesor para obtener favores sexuales. Espero que este comportamiento 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)

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: “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 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 contarle 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).

4. 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 cognitivo 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 algunas 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 renunciadas 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 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.

5. BIBLIOGRAFÍA

- BERGMAN, M.; LANGHOUT, R.; PALMIERI, P.; CORTINA, L. y FITZGERALD, L.: «The (Un) reasonableness of Reporting: Antecedents and Consequences of Reporting Sexual Harassment», *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 2002, 230-242, DOI: 10.1037//0021-9010.87.2.230
- BLAHOPOULOU, J.; FERRER PÉREZ, V. Y BOSCH FIOL, E.: «El acoso sexual en el ámbito universitario. Estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas», en VÁZQUEZ BERMÚDEZ, I.: *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro*, Universidad de Sevilla, Sevilla, 2012, 191-214.
- BONINO, L.: «Masculinidad hegemónica e identidad masculina», *Dossiers feministes*, 6, 2002, 7-36.
- GARCÍA-HERNÁNDEZ, R.; HERNÁNDEZ-SÁNCHEZ, J. y GARCÍA-MARTÍNEZ, V.: «Sexual Harassment in a Higher Education Institution», *Géneros. Multidisciplinary Journal of Gender Studies*, 9(3), 2020, 210-233, DOI: 10.17583/generos.2020.5609
- HERRERA, M.C.; HERRERA, A., and EXPÓSITO, F.: «Stop Harassment! Men's reactions to victims' confrontation», *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 6, 2014, 45-52, <http://dx.doi.org/10.1016/j.ejpal.2014.06.006>
- NÁGELE, B.; BÖHM, U.; GÖRGEN, T. y TÓTH, O.: *Intimate partner violence against older women. Summary Report*, European Commission, Göttingen 2010.
- NAVARRO-GUZMÁN, C.; FERRER-PÉREZ, V y BOSCH-FIOL, E.: «El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida», *Universitas Psychologica*, 15(2), 2016, 371-382.
- OSBORNE, R.: *Apuntes sobre la violencia de género*, Bellaterra, Barcelona, 2009.
- RAMIREZ RAUNIGG, K. y TRUJILLO CRISTOFFANINI, M.: «Acoso sexual como violencia de género: Voces y experiencias de universitarias chilenas», *Cuestiones de género: de la igualdad y la diferencia*, 14, 2019, 221-240.
- SCOTT, M.; MCKIE, L.; MORTON, S.; SEDDON, E. y WASOFF, F.: *Older Women and Domestic Violence in Scotland, '... and for 39 years I got on with it*. HEALTH SCOTLAND, Edinburgh, 2004, <http://www.healthscotland.com/documents/229.aspx>
- SEPÚLVEDA NAVARRETE, P.: «Mujeres mayores y la violencia de género en la pareja en Santiago de Chile: El género y la edad en la búsqueda de ayuda», en DIRECCIÓN GENERAL DE VIOLENCIA DE GÉNERO: *Artículos científicos Congreso para el Estudio de la violencia contra las*

- mujeres*, Junta de Andalucía, Sevilla, 2018, 112-121, <https://www.junta-deandalucia.es/servicios/publicaciones/detalle/78558.html>
- ZINK, T.; REGAN, S.; JACOBSON, J. and PABST, S.: «Cohort, Period and Aging Effects: a Qualitative Study of Older Women's Reasons for Remaining in Abusive Relationships», *Violence Against Women*, 9(12), 2003, 1429 – 1441, <https://doi.org/10.1177/1077801203259231>

Fuentes Orales

- Entrevistado 1: hombre, exalumno. 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, exalumna. 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

Antonio Álvarez del Cuvillo

*Profesor Titular de Universidad de Derecho
del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Cádiz*

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. Para que se produzca un acoso sexual no es necesario que exista una intencionalidad del agresor –basta que afecte a la dignidad de la persona–, ni tampoco que concurra un “ánimo libidinoso”, dado que en muchos casos las conductas de carácter sexual se utilizan simplemente como mecanismo de afirmación del poder.

Esta definición general, extraída de la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres no coincide exactamente con el delito de acoso sexual, que se refiere exclusivamente a los supuestos en los que la situación degradante deriva de la solicitud de favores de naturaleza sexual en el contexto de una relación laboral o docente continuada y que, además, debe interpretarse siempre de manera restrictiva. Así pues, el “acoso sexual” siempre es ilegal y desencadena responsabilidades jurídicas, pero 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 –también llamado “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 por razón de sexo podría incluir tanto conductas sexuales como comportamientos no sexuales. Por otra parte, el acoso sexual y el acoso sexista pueden combinarse con otras modalidades de acoso discriminatorio basado en la orientación sexual, las creencias, la discapacidad, la edad o el origen étnico (así, por ejemplo, un eventual acoso homófobo llevado a cabo a través de conductas de naturaleza sexual). En este trabajo no nos ocupamos del acoso homófobo ni del acoso motivado por la identidad de género considerados en sí mismos, dado que, aunque ciertamente están relacionados con las expectativas sociales asignadas al sexo biológico de una persona, merecen un tratamiento específico.

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 explícita del acoso sexual y el acoso sexista. Todas estas pautas son generalmente aceptadas en nuestro marco cultural, 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 generalmente 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 del acoso 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 carácter sexista de menor gravedad que no pueden ser calificados en sentido estricto como acoso, pero que lo favorecen de una manera o de otra y que están mucho más generalizados en la comunidad. Estos comportamientos están vinculados a las pautas de género que, en términos globales, retroalimentan las relaciones de poder desigual entre hombres y mujeres en el seno de la sociedad. Aunque sin duda, en términos históricos, el sexismo está en retroceso en las sociedades democráticas, las pautas de género persisten bajo formas sutiles y, de hecho, han adquirido nuevas funcionalidades que las conectan de modo actualizado 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, contribuyendo a estructurar todo tipo de desigualdades y violencias contra las mujeres de diferente intensidad.

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 finalmente en una conducta calificable como acoso. En segundo lugar, aunque la mayoría de las personas que llevan a cabo conductas sexistas de menor gravedad 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 otras personas se sientan legitimadas para cometer estos comportamientos violentos, radicalizando tendencias que de algún modo están presentes en su entorno. En tercer lugar, los llamados “mitos del acoso sexual” –sesgos cognitivos que niegan, minimizan o normalizan estas conductas o que terminan culpabilizando a las víctimas–, facilitan la impunidad de los agresores, puesto que

impiden la identificación de los supuestos, especialmente en los casos menos graves o llamativos y, a veces, provocan daños adicionales a la víctima, que se ve desamparada por su entorno o por la organización. En cuarto lugar, a veces determinadas formas de violencia pueden aparecer precisamente como reacciones defensivas frente a los logros de la igualdad, coincidiendo con el acceso de las mujeres a espacios sociales que anteriormente le estaban vetados.

Por otra parte, la dificultad para controlar el ejercicio del poder en las organizaciones alude a factores sociales más genéricos, relacionados con las desigualdades de poder en cada contexto, 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 de 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 (ciertamente, en conexión con el acoso homófobo o “tránsfobo”). 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 ámbito 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.

3. Responsabilidades de las Universidades

Las Universidades públicas y privadas tienen la responsabilidad de promover un entorno de trabajo y de aprendizaje libres de acoso sexual y de acoso sexista. Desde la perspectiva laboral, este deber tiene su base en los arts. 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que establece la obligación del empresario de identificar, evaluar, evi-

tar 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 (arts. 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 ley orgánica de igualdad 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 prohibidas, constatan su ilicitud y establecen cauces procedimentales para canalizar las reclamaciones, sea cual sea el estamento al que pertenezca el de-

nunciante. 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 en el ámbito universitario andaluz 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 y 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 anti acoso, 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 permiten 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 adopten.

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 para una comunidad de más de veinte mil personas.

En efecto, de acuerdo con las memorias de responsabilidad social de la UCA, en el período del curso 2011/2012 (en que se implan-

ta 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. Por su parte, la técnica de la Unidad de Igualdad recuerda unos 10-15 casos desde el año 2009 hasta la actualidad. 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 menos graves 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.

Las estadísticas oficiales 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 finalmente tramitados fueron de presunto acoso sexual. 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 excepcionales. Sin embargo, esta conclusión sería apresurada, por cuanto la literatura científica muestra que los acosos menos llamativos normalmente no son percibidos como tales y que incluso los acosos más 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 menos graves frecuentemente se abordan a través de mecanismos informales o semi-formales de los que no siempre queda constancia. 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 los cuestionarios solo pueden referirse a la percepción subjetiva que tienen las personas que participan. 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 que el manejado por el equipo de investigación, en tanto que muchas personas consideran que no han experimentado acoso, pero terminan declarando que han sufrido determinados comportamientos humillantes o degradantes que el equipo de investigación asocia al acoso. En todo caso, el listado de conductas inadmisibles determinado por el equipo de investigación en cada caso 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, que no pueden valorarse en ningún cuestionario; 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. No obstante lo anterior, aunque estos resultados no sean exactos, sí que pueden proporcionar una aproximación a la dimensión real del problema que sirva de contraste respecto a los datos oficiales de la institución, referidos a la resolución de denuncias.

En el cuestionario que se ha llevado a cabo en este estudio 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 a la pregunta manifiestan haberlo sufrido

alguna 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; por lo tanto, parece que las respuestas se refieren a experiencias muy específicas, que seguramente tenían una gravedad muy significativa. 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 anti acoso; 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 todo caso, la mayoría de la población y de los encuestados pertenecen al estamento del alumnado, por lo que gran parte de los casos serían relativamente recientes.

De 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 la inmensa mayoría de las personas que consideran que han sufrido acoso no lo denuncian, 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 no habían sufrido acoso sexual en la UCA, pero sí en otros contextos. Simplemente, la Universidad de Cádiz es, en cierta medida, un reflejo de la sociedad a la que pertenece, que no es ajena a las disfunciones presentes en ella, como las pautas sexistas

(en este sentido, una de las respuestas abiertas señala “El problema no está en la Universidad de Cádiz. El problema está en la sociedad”). Ello no obsta a que puedan examinarse los condicionamientos particulares que supone la cultura tradicional del medio universitario, en la que las jerarquías tienden a asumir un papel muy significativo.

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 anti acoso no se hayan activado supuestos de acoso sexista. Esta discordancia se debe seguramente a las mayores dificultades que existen para identificar esta segunda 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 canalización de las demandas de las víctimas de acoso sexual o sexista –que, lógicamente, no han podido entrar en los detalles de los casos– 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 posible acoso de un varón a un grupo de varones. En los canales oficiales se han tratado tanto casos de posible acoso de profesor a alumna como de alumno a profesora, sin que, al parecer, se hayan tramitado procesos de acoso sexual o sexista entre los miembros del PDI o del PAS. 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 incluida). En estos casos extremos que llegaron a la comisión 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 aun así todas lo dejamos pasar”).

Por otra parte, en lo que refiere a las experiencias de posible acoso sexual o sexista manifestadas en las preguntas cuantitativas del cuestionario, 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%) y casi siempre las víctimas han sido mujeres. Se han registrado casos de acoso sexual o sexista de hombre a hombre y de mujer a mujer. Los supuestos en los que un hombre se ha sentido acosado por una mujer son totalmente marginales (19 casos, el 6% de las respuestas a la pregunta, que se refiere tanto a acoso sexual como a acoso sexista y donde algunos encuestados podrían haber incluido el acoso homófilo).

– 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 79% 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 que se le ha restado presencia (45,4% de las respuestas incluían este comportamiento), se la ha ignorado (40,6% de las respuestas incluían este comportamiento) o se han minusvalorado 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. Por otra parte, en varias de las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario sigue registrándose la percepción de que en algunos espacios se sigue infravalorando a las mujeres o reconociendo poco su valía profesional.

– No ha aflorado en las respuestas abiertas ni en las entrevistas que se hayan planteado casos de acoso relacionados 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 con mayor profundidad en el futuro.

Resulta llamativo que el acoso sexual o sexista realizado desde el estamento de alumnos al estamento de profesores tiene muy poca presencia en el cuestionario, pero, sin embargo, aparece de manera muy significativa entre los casos tramitados por la institución (aunque ciertamente, el número de casos tramitados sea tan pequeño que no tenga sentido hacer una comparación matemática). Esta discordancia puede deberse a que los profesores tienen más facilidad para acudir a los canales institucionales para defenderse de situaciones provocadas por los alumnos que los alumnos para protegerse de los profesores, debido a las diferencias de posición jerárquica y, quizás también al mayor conocimiento de la organización. En general, los profesores tienen menos temor a sufrir represalias por parte de los alumnos que en el caso inverso, en tanto que se garantice su seguridad física a través de las oportunas medidas preventivas. Por otra parte, cuando el acoso se produce en el ámbito laboral o funcionarial –es decir, cuando tanto el agresor como la víctima forman parte de la plantilla de la Universidad–, las víctimas pueden tener más preocupación porque la denuncia altere el ambiente de trabajo, incluso aunque no exista relación jerárquica entre ellos. Por consiguiente, los acosos de alumno a profesora terminan aflorando con mayor facilidad que los demás en los procedimientos específicos.

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 anti acoso. Por una parte, 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 puede deberse al deseo de las víctimas de evitar los inconvenientes derivados del procedimiento y sus consecuencias. 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 para que se formulara la denuncia y a la flexibilidad respecto a los requisitos formales de este acto de comunicación, por lo que este dato no puede atribuirse a la pasividad de la institución, sino más bien a las reticencias que existen para denunciar, ya sea por falta de pruebas o 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.

De acuerdo con los datos del cuestionario, solo en un 28,8% de los casos las personas afectadas optan por la acusación o denuncia públicas, predominando la actitud de ignorar o evitar al agresor (57,1% de los casos), lo que en ocasiones implica que la víctima adopte determinadas estrategias que limitan su propia libertad. En lo que refiere a las actitudes defensivas, predomina, en todo caso, la confrontación verbal (35,1% de los casos), lo que también se advierte en las respuestas a las preguntas abiertas; ciertamente, en algunos casos, la víctima invoca la posibilidad de la denuncia como mecanismo disuasorio (“Le 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, en la pregunta abierta que se hizo en el cuestionario respecto a las medidas preventivas que podrían

implantarse en la UCA, varias respuestas (al menos 10), proponen el establecimiento de buzones anónimos para denunciar casos de acoso; no creemos que este mecanismo resulte 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 denuncias 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, en algunas respuestas a la pregunta abierta relativa a los motivos para no denunciar, se menciona algún que otro problema relativo al concepto (“no lo con-

sideraba acoso”; “nunca las había calificado como acoso sino como misoginia”; “no sé si eso es denunciabile”). 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, lo que puede 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 dónde 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 las personas que han respondido en este sentido no eran alumnos, sino que pertenecían a la plantilla de la Universidad.

De manera muy destacada, las respuestas a las preguntas abiertas del cuestionario reflejan que los motivos principales para no denunciar las conductas han sido los sentimientos 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 recopilados, el miedo puede dirigirse a circunstancias diversas: las posibles represalias, la propia incomodidad generada por la situación, la incredulidad de los demás, e incluso, en algunos casos muy llamativos, el deseo de no perjudicar al agresor.

Existen bastantes evidencias que apuntan a que, en muchos casos, estas emociones se han visto generadas o alimentadas por las actitudes conocidas como “mitos del acoso sexual”. En muchos casos, las presuntas víctimas refieren que las personas a las que acudieron para relatar su experiencia no las creían, o bien suavizaban, minimizaban o normalizaban la conducta del presunto agresor. En otros casos, eran las propias víctimas las que se abstendían de pedir ayuda, porque tenían la expectativa de que estas iban a ser las reacciones.

En cambio, no se han puesto de manifiesto de manera expresa actitudes del entorno destinadas directamente a culpabilizar o responsabilizar a la víctima. No obstante, el sentimiento de culpa sigue

apareciendo de manera minoritaria, pero bastante significativa y debe tener una base social a partir de las pautas de género, aunque no pueda atribuirse directamente a la influencia de personas concretas. En efecto, un 23,8% de las personas que respondieron a la pregunta correspondiente, afirmaron que se sentían culpables o responsables del acoso que habían sufrido. 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 reiterado. Esta circunstancia podría atribuirse a distintos factores, en los que no se puede profundizar a través de este instrumento meramente exploratorio. 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, podría aplicarse la vía de mediación prevista en el protocolo, pero también podría optarse por acudir a algún otro tipo de intervención semi-formal de la institución, sin necesidad de activar el procedimiento específico. 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”, presente en la propia víctima o en su entorno (en algún caso se dice literalmente “me convencieron de que no era grave”). Por último, es posible que en algunos de estos casos se esté asumiendo que, aunque

los protocolos formalmente sean aplicables a todo tipo de supuestos de acoso, en la práctica normalmente solo resultan eficaces en los casos más graves (“Pensé que no iba a solucionar nada”), o bien que solamente en estos supuestos, el resultado compensa los sacrificios y los riesgos implicados por la movilización formal del derecho, como se comentaba en alguna entrevista a cargos institucionales. Es razonable pensar que en los casos menos dramáticos, 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 y, a estos efectos, el procedimiento disciplinario se considere ineficaz.

10. Obstáculos institucionales: análisis de los procedimientos

En el cuestionario se pregunta a los encuestados que han denunciado el acoso sufrido si se 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 desde la instauración del primer protocolo. 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 situaciones en las que se ha 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, a un coordinador/a 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 aca-

démico, 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”). Por consiguiente, 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 en principio derivan de la necesidad de proporcionar suficientes garantías jurídicas, entran en conflicto con las necesidades de las 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 de la declaración. Estos requisitos favorecen que se tienda a la personación física del denunciante ante la única persona competente –cuya identidad y campus de localización puede variar en función del caso–, 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 aparece en los protocolos 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 perso-

nal 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 personación física 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 de la persona denunciante sea la única prueba a considerar. Sin embargo, en la práctica, en muchos casos, la perspectiva de la 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, produciéndose situaciones similares a las que implica la celebración de un juicio. 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 emocional para la víctima. 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. En este contexto es preciso, como indicábamos anteriormente, plantearse la respuesta institucional de una manera más amplia.

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 a la falta de apoyo en el entorno de algunas 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) concurren otras manifestaciones de poder distintas de las diferencias jerárquicas formales, pero solo podría profundizar en ello a través de una investigación cualitativa más prolongada.

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 posibles 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), lo que impide la movilización formal o informal del derecho. Como ya hemos indicado, en muchos casos estas reacciones conectan con la “mitología del acoso sexual” (y, por tanto, con los obstáculos actitudinales). Sin embargo, en otros supuestos, las

personas cercanas al entorno de las víctimas han desincentivado las denuncias por miedo a que estas sufrieran represalias u otras consecuencias negativas del procedimiento. Así, por ejemplo, en una de las entrevistas se relató el caso de una madre que insistía en que su hija no planteara ninguna denuncia, porque no confiaba en los resultados del procedimiento y temía los posibles efectos adversos. A veces la persona afectada por el acoso experimenta una sensación de soledad e impotencia (“Nadie jamás me escuchó”). En ocasiones, el aislamiento puede afectar incluso a quienes toman partido por 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”.

Cuando el entorno de las víctimas no proporciona un apoyo emocional suficientemente sólido, estas necesitan particularmente de la ayuda de la institución para que alguien las escuche desde una posición de empatía y comprensión. Esta necesidad a menudo podría ser más relevante que la adopción de medidas disciplinarias y, de hecho, una 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 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 disponibles de manera muy visible y, por otra parte, 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 debe presentarse 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 de esta hipotética revisión no están disponibles para la comunidad universitaria.

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 media 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 de la Inspección de Servicios un volumen suficiente de datos cuantitativos y cualitativos 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 su 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.

Por último, la comprensión de la realidad del acoso sexual y sexista en la UCA puede ampliarse si se profundiza en la investigación en la materia, dado que este estudio ha tenido un carácter meramente exploratorio, por haberse tenido que ejecutar en un período muy reducido. Ciertamente, para profundizar en los aspectos cualitativos, sería necesario ampliar el número de entrevistas en profundidad, pero para ello es preciso articular un proyecto de duración más amplia, que permita la localización de testimonios relevantes. Por otra parte, a partir de los datos obtenidos en este trabajo, la investigación futura podría adoptar perspectivas más específicas, que al mismo

tiempo permitieran la conexión con otras realidades; así, por ejemplo, podrían analizarse las creencias, actitudes y prácticas sexistas en la Universidad (sin limitarse a los casos más extremos), tomando en consideración aspectos como la valoración del trabajo femenino o la relevancia de las responsabilidades familiares, incluyendo el acoso dentro de este abanico de conductas inaceptables. Desde otro punto de vista, podrían analizarse conjuntamente las distintas modalidades de acoso –incluyendo el acoso laboral y el acoso discriminatorio motivado por otras circunstancias personales–, relacionándolas entre sí y con aspectos estructurales como la jerarquía o la precariedad laboral.

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 básico de información y sensibilización 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 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 sen-

tirse “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, incluyendo la violencia que se ejerce contra las mujeres. Para conseguir cambios profundos, es preciso que toda la comunidad tome conciencia de estas actitudes, desde la responsabilidad –pero no desde la “culpabilización”–, empeñándose 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, desde una perspectiva constructiva. Por supuesto, sería necesario seguir trabajando los conceptos de acoso sexual y sexista, pero dentro de un marco más omnicompreensivo, 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 la posible minusvaloración de las mujeres o su falta de representación o presencia 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. Vigilar que la aplicación de las formalidades del protocolo no desincentive las denuncias

Aunque el protocolo actualmente vigente en la Universidad de Cádiz se caracteriza por un elevado rigor técnico-jurídico, hemos detectado que existe un riesgo de que sus formalidades generen el efecto se-

cundario de producir desincentivos para su activación por parte de las eventuales víctimas de acoso, por lo que es necesario buscar un punto de equilibrio que permita mantener las garantías jurídicas esenciales y, al mismo tiempo, no dificulte la tutela real de las personas que denuncian. En ocasiones, este análisis crítico puede llevar a la modificación de aspectos puntuales del protocolo, pero, en otros casos, simplemente se debe tomar en consideración este aspecto en la práctica aplicativa; para conseguir esto, es preciso insistir en la formación en género –y en habilidades como la escucha activa– de las personas que componen la comisión anti acoso. Otro aspecto que podría abordarse sería el de la paridad de género de este órgano, que actualmente no está garantizada.

De manera más concreta, creemos que el sistema de presentación de denuncias que actualmente se aplica es excesivamente rígido y que debería complementarse con la posibilidad de formular la reclamación a través del correo electrónico, como se plantea en otros protocolos de universidades cercanas, o utilizando algún otro sistema online que permita acreditar la identidad de la persona denunciante. También podría facilitar el acceso al procedimiento que se permitiera la presentación de la denuncia en todo caso ante el secretario o secretaria de la comisión y no solo ante la persona que ejerza la presidencia, dado que esta varía en función del tipo de acoso.

Por otra parte, consideramos oportuno que la comisión anti acoso se plantee hasta qué punto es necesario que la presunta víctima aporte su testimonio de manera presencial ante el conjunto de los miembros de la comisión, en caso de que prefiera no hacerlo. En ocasiones, la comparecencia puede resultar intimidatoria para la persona denunciante, bastando a estos efectos con que se tome acta de su declaración, especialmente cuando se aportan medios de prueba adicionales y opera la redistribución de la carga de la prueba y de la persuasión.

4. Reforzar los mecanismos que permiten proporcionar 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 naturaleza jurídica que permitan la adopción de medidas disciplinarias o cautelares. En muchos casos, las víctimas necesitan alguien que les

escuche, 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. Esta asistencia no solo sirve para reparar las consecuencias de los daños causados, sino que también contribuye a evitar la producción o la intensificación del acoso, “empoderando” a las víctimas desde el punto de vista psicológico, o, en su caso, jurídico, lo que contribuye 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 personalmente 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 las víctimas que la Unidad de Igualdad centralizada. En este momento, estos enlaces existen, pero todavía no se aprecia que su intervención sea significativa. Para potenciar su actividad es preciso estructurar un programa formativo orientado a sus necesidades, que incluya habilidades sociales y de comunicación, formación en género y un cierto conocimiento institucional o jurídico, de modo que estén capacitados para cumplir sus funciones. 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 términos generales– que pertenezcan a 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 suficientemente 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, pero seguramente requiere también una inversión económica por parte de la institución, en tanto que actualmente el órgano se encuentra saturado de trabajo en relación con su personal.

5. Coordinar la respuesta a las necesidades de las posibles víctimas a través de un plan de atención integral

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 por el problema no siempre se dirigen a la comisión anti acoso u otros mecanismos específicos que puedan establecerse (como los enlaces de igualdad o el teléfono de atención a las víctimas). Como se ha mencionado anteriormente, podrían intentar acudir a un superior inmediato, a un cargo académico en un Vicerrectorado, a un Director/a de Departamento, a un Decano/a, Vicedecano/a o Coordinador/a de Grado o Máster, a la Inspección General de Servicios, la Defensoría Universitaria o el Servicio de Atención Psicológica. En este contexto, la respuesta de la institución tiene que ser coherente y coordinada, lo que exige que se establezcan unas pautas mínimas de actuación que sean comunes para todas las personas a las que puedan llegar estas 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. Este plan sería técnicamente un “protocolo”, aunque

quizás no debería utilizar esta denominación para evitar confusiones con los protocolos existentes, y tendría que ponerse a disposición de toda la comunidad universitaria, especialmente de los cargos anteriormente señalados.

A nuestro juicio, este plan debería incluir, al menos, los siguientes apartados:

- Nociones básicas acerca del modo de comunicación con las presuntas víctimas, a partir de habilidades sociales como la escucha activa y la empatía, evitando caer en los “mitos del acoso sexual” que llevan a negar o minimizar las situaciones de acoso. Esto no implica que los cargos institucionales deban presumir la culpabilidad del agresor o tener por constatados los hechos alegados; más bien supone que deben abstenerse de formular manifestaciones de incredulidad o expresiones que minimicen la situación, justifiquen la conducta del agresor o responsabilicen a la víctima. Simplemente tienen que escuchar la reclamación, tomar nota, informar acerca de las posibles opciones que tiene la víctima y, en su caso, derivar a las autoridades competentes.
- Establecer de manera clara y contundente un deber de confidencialidad respecto a la identidad de todos los afectados en el episodio relatado por la presunta víctima.
- Información básica acerca de los distintos recursos a los que las víctimas podrían acudir para cubrir sus necesidades según estimen conveniente (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, que se proporcione información a los usuarios de las opciones que tienen a su disposición.
- En su caso, medidas de protección básicas e inmediatas que podrían adoptarse por diferentes órganos de la institución, sin afectar a los derechos de las personas implicadas.

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 implicaciones de la adopción de una perspectiva de género en la aplicación de la normativa, que resulta legalmente obligada, conforme al principio de transversalidad (art. 4 LOIEMH).

