



Estudios e Investigaciones

EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO: ELEMENTOS PARA MEJORAR LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN

Equipo investigador dirigido por: Esperanza Bosch Fiol

- Victoria A. Ferrer Pérez
 - Capilla Navarro Guzmán
 - Virginia Ferreiro Basurto
 - M. Carmen Ramis Palmer
 - Catalina Escarrer Bauzà
- Con la colaboración de: Ioanna Blahopoulo

Universidad de las Islas Baleares
Grupo de Investigación de Estudios de Género

NIPO: 685-14-030-0

Exp. 5/09



El acoso sexual en el ámbito universitario.

Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención.

Directora del proyecto: **Esperanza Bosch Fiol**

Equipo investigador:
Victoria A. Ferrer Pérez
Capilla Navarro Guzmán
Virginia Ferreiro Basurto
M. Carmen Ramis Palmer
Catalina Escarrer Bauzà

Con la colaboración de:
Ioanna Blahopoulo

Grupo de Investigación de Estudios de Género
de la Universidad de las Islas Baleares

Proyecto realizado en el marco de las Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con Estudios Feministas, de las mujeres y del Género del Instituto de la Mujer. Convocatoria 2009 (Referencia **Exp. 5/09**)

Índice:

	Página
Primera parte: Marco teórico	5
1.1.- Introducción	6
1.2.- La definición de acoso sexual	10
1.3.- Situación normativa en España. El caso sexual en las leyes y en los planes de igualdad.	17
1.4.- Modelos explicativos para el acoso sexual	23
1.5.- Los componentes del acoso sexual	26
1.6.- La perspectiva de género en la definición de acoso sexual	29
1.7.- Incidencia: informes de denuncias y datos de encuestas	33
1.8.- Quiénes acosan, quiénes son acosados/as	44
1.9.- Las consecuencias del acoso	48
1.10.- Conclusiones	51
Segunda parte: Estudio empírico	52
Objetivos	53
Hipótesis	55
Estudio 1: El abordaje del acoso sexual en las universidades españolas	56
1.1.- Introducción	57
1.2.- Objetivos e hipótesis del Estudio 1	58
1.3.- Unidades de análisis para el Estudio 1	58
1.4.- Procedimiento para el Estudio 1	59
1.5.- Técnica de análisis para el Estudio 1	60
1.6.- Las medidas relativas a la prevención y erradicación del acoso sexual en los planes de igualdad de las universidades españolas	61
1.7.- Las actuaciones de las Oficinas / Unidades de Igualdad de la universidades españolas frente al acoso sexual	82
1.8.- Los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual en las universidades españolas	84
1.9.- Conclusiones para el Estudio 1	86
Estudio 2: La percepción del acoso sexual: análisis de la influencia de la variable género	91
2.1.- Introducción	92
2.2.- Objetivos e hipótesis del Estudio 2	92
2.3.- Diseño del Estudio 2	93
2.4.- Sujetos	93
2.5.- Variables estudiadas	94
2.6.- Instrumentos de evaluación del Estudio 2	95
2.7.- Procedimiento del Estudio 2	96
2.8.- Análisis de datos del Estudio 2	100
2.9.- Resultados del Estudio 2	101
A) Para la muestra de Personal Docente e Investigador (PDI)	101
B) Para la muestra de Personal de Administración y Servicios (PAS)	132
C) Para la muestra de alumnado	142
2.10.- Conclusiones del Estudio 2	175
Tercera parte: Manual de buenas prácticas y protocolo de actuación ante el acoso sexual	188
1.- Introducción	189
2.- Buenas prácticas en la actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la	191

universidad	
3.- Protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual en el ámbito de la universidad	196
Cuarta parte: El acoso sexual en el ámbito universitario. Experiencias y nuevos retos en la implementación de medidas de prevención, detección e intervención	204
1.- Introducción	205
2.- Descripción y características de la jornada	206
3.- Programa de la jornada	207
4.- Asistentes a la jornada	211
5.- Conclusiones de la jornada	212
6.- Información de la jornada aparecida en la página web de la UIB	213
Conclusiones finales	215
Referencias bibliográficas	223
Anexos	232
Anexo 1: Carta explicativa y cuestionario enviado a las Unidades /Oficinas de Igualdad de las diferentes universidades	233
Anexo 2: Listado de universidades españolas	236
Anexo 3: Listado de universidades españolas que cuentan con Unidades /Oficinas de Igualdad	239
Anexo 4: Respuestas cualitativas de las Unidades / Oficinas de Igualdad al cuestionario	242
Anexo 5: Cuestionario sobre acoso sexual	246

**PRIMERA PARTE:
MARCO TEÓRICO**

1.- Introducción.

Antes de centrarnos concretamente en el tema que nos ocupa, es decir, el acoso sexual y su incidencia en las universidades españolas, nos ha parecido conveniente ampliar la mirada y, aunque sólo sea de manera esquemática, referirnos a la violencia de contra las mujeres en general y, de modo específico, a la violencia contra las mujeres en la pareja (denominada violencia de género en el ordenamiento jurídico español enmarcado por la LO 1/2004) y a la violencia sexual, y a su presencia en el mundo universitario, tanto nacional como internacional.

Como señala Rosa Valls (2008), directora de la investigación *Violencia de género en las universidades españolas*, a pesar de que España es pionera en la legislación sobre la violencia de género, no se han realizado, por el momento, investigaciones sistemáticas y exhaustivas sobre este tipo de violencia en el ámbito universitario, a diferencia de lo que ocurre en otros países como Estados Unidos o Canadá. Diversos trabajos realizados en el marco de la citada investigación (Burgués et al., 2005; Elboj, Puigvert y Redondo, 2010; Larena y Molina, 2010; Valls et al., 2009) revisan algunos de estos estudios y sus resultados.

Así, por ejemplo, Walter S. Dekeseredy y Martin D. Schwart (1998) analizaron los resultados del *Canadian National Survey on Woman Abuse in Dating Relationships on University Campuses*, una encuesta administrada a 3.142 personas de diferentes centros universitarios canadienses, que muestra cómo la violencia de género en las citas es creciente.

En el caso de EEUU pueden servir como ejemplo investigaciones como las de Mary M. Fonow y cols. (1992) que estudiaron las violaciones que suceden en los campus universitarios en los EEUU, y muestran como el 54% de ellas se llevan a cabo en las citas, y que un 35% de los chicos consultados afirma que cometería una violación si pudiese; las de Wendy Charkow y Eileen S. Nelson (2000) que, a partir de un estudio con 178 estudiantes universitarias, concluyeron que éstas tienen relaciones más dependientes y tienden a sufrir más abusos que sus compañeros; o las de Paige H. Smith y cols. (2003), que se centraron en el desarrollo de la violencia en las citas de estudiantes y mostraron cómo el 88% de las 1.569 chicas entrevistadas habían sufrido algún incidente o ataque físico o sexual durante sus años de universidad.

Por su parte, Gordon B. Forbes y Leah E. Adams-Curtis (2001), por su parte, observaron que, de las universitarias encuestadas, un 53% informaban haber sufrido algún tipo de coerción sexual, un 22% haber padecido el uso de fuerza física en alguna actividad sexual y el 2'8% haber sido víctimas de una violación; entre los estudiantes, un 21% informó haber cometido

algún tipo de coerción sexual, menos del 1% haber usado la fuerza en alguna actividad sexual y ninguno haber cometido una violación.

En esta misma línea, datos preliminares del estudio propuesto por Murray A. Straus (2004), que representa una de las investigaciones más importantes relacionadas con el tema de la violación, mostraron que, al aplicar un cuestionario a 8.666 estudiantes de 31 universidades de 16 países, el 29% de los chicos, como media, habían cometido agresiones sexuales en el año previo a la encuesta (oscilando entre el 17% y el 45%, según la universidad).

Por su parte, el trabajo de Alan M. Gross y cols. (2006) destaca que desde su matriculación en las universidades, el 27% de las mujeres universitarias que participaron en su estudio (903 mujeres) habían sufrido algún tipo de abuso o situación no deseada, desde besos y caricias, hasta relaciones sexuales, y, de todas ellas, sólo 4 (una ínfima parte) habían denunciado los hechos.

Relacionado con ello, algunas investigaciones han señalado que las causas por las que las estudiantes no denuncian esta violencia tienen que ver con el sentimiento de que la comunidad universitaria no las tomará en serio o no las apoyará (Hensley, 2003). Otro factor añadido que dificultaría la denuncia y, por extensión, la eliminación de estas formas de violencia, sería la dificultad o la confusión a la hora de identificar y valorar los abusos padecidos (y/o de los que se ha sido testigo) como violencia contra las mujeres (Valls, 2008).

En definitiva, diferentes investigaciones realizadas en el ámbito internacional (Kury, Oberfell-Fuchs y Woessner, 2004) indicarían que las agresiones sexuales y las situaciones de violencia de género afectarían a entre un 13 y un 30% del alumnado durante sus estudios universitarios.

En el caso de España, aunque el volumen de investigación en este ámbito es sensiblemente menor al realizado en otros países, existen, sin embargo, algunos estudios más o menos amplios, sobre el tema.

Así, por ejemplo, en el trabajo de Eric Sipsma y cols. (2000) se observó que el 33'2% de las universitarias admitía haber sido víctima de alguna forma de coerción sexual por parte de algún conocido.

En investigaciones llevadas a cabo por Antonio Fuentes y cols. (2005) y por Silvia Legido y Juan Carlos Sierra (2010) con universitarios españoles, un 15-16% de ellos reconoce haber cometido algún tipo de agresión sexual (básicamente, amenazas, manipulación, etc.). Estos resultados son similares a los obtenidos por Jennifer B. Warkentin y Christine A. Gidycz (2007) quienes observaron que el 21'2% de los universitarios encuestados habían cometido algún tipo de agresión sexual y un 1'7% habían cometido una violación.

Marina Muñoz-Rivas y cols. (2007), en una muestra de 1.886 universitarios/as, observaron que uno/as de cada cinco jóvenes había experimentado abusos de tipo físico con una intensidad leve y cifras mucho más elevadas para la violencia psicológica. Concretamente, según esta investigación, las parejas jóvenes reconocerían la violencia psicológica en las relaciones de noviazgo, en cualquiera de sus formas (actitudes de hostilidad, dominancia o intimidación a la pareja, degradar control restrictivo), como algo normal, habitual y recíproco, si bien las consecuencias de esa violencia serían más graves para las chicas que para los chicos.

En un estudio llevado a cabo por Elena Hernández y Rosaura González (2009) sobre 175 estudiantes universitarios/as se determinó que la forma de coerción más extendida era la Insistencia sexual (88'2%), con baja frecuencia en un 63'6% de casos y alta frecuencia en un 24'6% , seguida por el Chantaje emocional (73'8%), con baja frecuencia en un 49'6% de casos y alta frecuencia en un 24'2%, y la Culpabilización (46'0%), con baja frecuencia en un 43'6% de casos y alta frecuencia en un 2'4%. Cabe remarcar que este estudio ofrece datos globales, sin establecer diferencias entre lo que les sucede a las y los estudiantes.

Por su parte, Fernando Vázquez y cols. (2010) realizaron un estudio sobre una amplia muestra (1.043) de universitarias gallegas, concluyendo que un 15'2% de ellas había padecido algún tipo de maltrato físico, psicológico o sexual en algún momento de sus vidas a manos de una persona del sexo opuesto. De ellas, el 41'5% habían padecido violencia a manos de sus parejas, el 50'9% a manos de una persona distinta de su pareja y el 7'6% por ambas fuentes. En relación con el tema que aquí nos ocupa, es particularmente relevante señalar que un 0'2% de las estudiantes entrevistadas (y un 2'5% de las que habían sido maltratadas por alguien distinto de su pareja) había sido maltratada por una figura de autoridad (jefe o profesor), dato éste que podemos tomar como una primera aproximación a la incidencia del acoso sexual en este colectivo, cuestión sobre la que volveremos más adelante.

En Catalunya, una investigación llevada a cabo por Rosa Valls y cols. (2005-2006) mostró que un 58% de las 368 universitarias que respondieron a una encuesta afirmaban haber sufrido o conocer la ocurrencia de alguna de las situaciones de violencia contra las mujeres en el ámbito universitario sobre las que se les preguntaba.

Por otra parte, las conclusiones del trabajo cuantitativo que forma parte de la investigación *Violencia de género en las universidades española* (Valls, 2008) a la que antes hemos hecho referencia, y cuyo trabajo de campo fue realizado en diferentes universidades del estado español, muestran que un 65% de las personas encuestadas conocen o han padecido alguna situación de violencia de género en la universidad. Sin embargo, de estas mismas

conclusiones se desprende el bajo reconocimiento de la violencia contra las mujeres, muy especialmente cuando no hay violencia física, lo que lleva a insistir en la dificultad para reconocer estas violencias, a la que se ha hecho referencia anteriormente, y en la necesidad de definiciones claras y operativas.

En nuestro caso, y puesto que la investigación que se presenta se centra en una forma concreta de violencia contra las mujeres, el acoso sexual, éste va a ser el primer objetivo de esta primera parte teórica y, posteriormente, también de uno de los estudios empíricos que se presentan (el Estudio 2): tratar de aportar elementos para clarificar su definición.

2.- La definición de acoso sexual.

El concepto acoso sexual (*sexual harassment*) es empleado por primera vez en 1974 durante un curso dictado en la Universidad de Cornell (USA) por un grupo de feministas para analizar sus experiencias con los hombres en el mundo laboral y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo y que, aunque superficialmente tenía apariencia sexual, constituía, en realidad, un ejercicio de poder (Dourambeis, 1997; Pernas et al., 2000; Wise y Stanley, 1992).

Tal y como veremos posteriormente, al hablar sobre los principales modelos explicativos para el acoso sexual, el concepto de poder es central en dos de esas propuestas, en el modelo sociocultural y en la teoría organizacional. Si bien ambos modelos se comentarán con más detalle más adelante, cabe avanzar que este proyecto de investigación se enmarca en el primero de ellos, es decir, tanto la revisión teórica como el análisis empírico desarrollados se han realizado desde la perspectiva que ofrece el modelo sociocultural y desde un posicionamiento teórico feminista.

En este sentido, cabe recordar, como señalan, entre otras Ana L. Kornblit y Mónica Petracci (2002), y han repetido otras/os muchas/os autoras/es, que, efectivamente, “*el acoso sexual es un problema de poder, no un problema sexual*” y que incluye el empleo de la autoridad para exigir satisfacciones sexuales, para imponer requerimientos sexuales indeseados para la víctima en el contexto de una relación. Pero también, es necesario remarcar, como hacen por ejemplo Begoña Pernas y cols. (2000), Carme Alemany y cols. (2001) o Rocío Pérez Guardo (2012), que, desde este punto de vista, el acoso sexual no es un problema de poder jerárquico sino de poder de género; es, como señalan Teresa Torns y cols. (1996), una expresión del patriarcado en el mundo laboral.

Cabe recordar que, como resumen Michael Flood y Bob Pease (2009), las actitudes tienen una relación fundamental y causal con la perpetración de la violencia contra las mujeres en todas sus formas.

En este sentido, Sarah K. Murnen y cols. (2002), tras investigar la incidencia de las agresiones sexuales, encontraron una relación significativa entre éstas y la ideología masculina; es decir, se observó una relación entre la adherencia de los hombres a actitudes sexistas, patriarcales y/o sexualmente hostiles y su uso de la violencia contra las mujeres.

Al respecto Kimberley A. Lonsway y cols. (2008), haciendo un paralelismo con los mitos sobre las violaciones, definen el término *mitología del acoso sexual* como “*actitudes y creencias que son generalmente falsas pero que se mantienen amplia y persistentemente, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia las mujeres*” (p. 600).

Y elaboran un cuestionario, el *Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance (ISHMA) Scale* para evaluar estos mitos que incluye 4 **factores** (Exageración / Invención, Otros motivos, Heterosexualidad natural y Responsabilidad de las mujeres), en base al cual determinan que las mujeres y las personas con entrenamiento previo rechazan más estos mitos que los hombres y las personas no entrenadas.

Volviendo al tema del poder, la Organización Mundial del Trabajo, que fue el primer organismo internacional en adoptar un instrumento que contenía una protección expresa contra el acoso sexual (OIT, 1998), reconoció de forma explícita que éste, además de ser un problema de seguridad y salud, constituye una manifestación de la discriminación basada en el género (OIT, 2007).

Precisamente por ello, el acoso sexual no es neutral. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, las mujeres están mucho más expuestas precisamente porque carecen de poder, porque se encuentran en situaciones más vulnerables e inseguras, porque les falta confianza en sí mismas, porque han sido educadas por la sociedad para sufrir en silencio, o, incluso, porque corren peligro de ser acosadas cuando son percibidas como competidoras por el poder (CINTERFOR, 2009). Así pues, dado que es un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres (de los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida social y económica), la persona acosadora es habitualmente un hombre y la persona acosada es habitualmente una mujer (Berdahl, 2007; Berdahl y Moore, 2006; Chamberlain et al., 2008; Cortina et al., 2002; Hurley y Fagenson-Eland, 1996; Kastl y Kleiner, 2001; Kayuni, 2009; Paludi y Brickman, 1991; Pryor, 1995; Pina et al., 2009; Whaley y Tucker, 1998). De hecho, el acoso sexual es considerado como una forma de violencia contra las mujeres en la comunidad (ONU, 2006).

En este sentido, en entornos laborales, los hombres pueden usar el acoso sexual para mantener la segregación por género y el techo de cristal, cuestionando con estas prácticas la legitimidad de la condición de las mujeres como compañeras con un estatus similar a ellos (Bingham, 1994).

En relación con esta cuestión, y desde un punto de vista psicológico, Geer Hofstede (1980) empleó el concepto de *distancia de poder* para referirse a la diferencia de influencia entre dos personas. En el caso que nos ocupa, la diferencia o distancia de poder entre acosador y víctima es clave para entender la experiencia de victimización teniendo en cuenta que, aunque puedan darse variaciones entre culturas (Luthar y Luthar, 2008), en términos generales, las mujeres ocupan una posición social menos influyente que los varones en todos los países del mundo.

Un ejemplo de esto último lo encontramos en los análisis del *World Economic Forum*, editados anualmente (desde 2006) en *The Global Gender Gap Report*, que muestran, país a país, la magnitud de la brecha de género o distancia existente entre los hombres y las mujeres en cuatro áreas críticas (participación económica y oportunidades; poder político; éxito educacional; y salud y supervivencia) y concluyen que “*la desigualdad basada en el género es un fenómeno que afecta a la mayoría de los grupos de las diferentes culturas, religiones, naciones y niveles económicos*” (WEF, 2007, p. 3).

Retomando la cuestión del origen del concepto, a partir de su surgimiento, se produce en USA una evolución en cuanto al uso del concepto acoso sexual y su estudio (Alemany et al., 2001; Pernas et al., 2000) de modo que a partir de 1975 se generaliza; en 1979 la jurista Catherine McKinnon lo introduce en la legislación de ese país; en los años 80 comienza a considerarse como un problema socialmente relevante y se multiplican los estudios teóricos y empíricos sobre diferentes aspectos psicosociales del acoso, tanto en centros de trabajo como en ámbitos universitarios; y desde finales de los 80 los esfuerzos se centran en afinar su definición y analizar su magnitud.

Cabe señalar que este proceso de generalización del concepto va a correr paralelo a las diferentes actuaciones de los máximos organismos internacionales (ONU, OMS, UNESCO, UNIFEM,) realizadas con objeto de visibilizar, en primer término, y erradicar, como objetivo final, las diferentes formas de violencia contra las mujeres en el mundo (*Declaración sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, de 1979; *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*, de 1993; *Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la ONU sobre la Mujer*, de 1995; ...).

Así, por ejemplo, en 1985 la Conferencia Internacional del Trabajo reconoció que el acoso sexual en el lugar de trabajo deteriora las condiciones laborales de los/as trabajadores/as y sus perspectivas de empleo y promoción y abogó por la incorporación de medidas para combatirlo (CINTERFOR, 2009).

En Europa el denominado *Informe Rubenstein (La dignidad de la mujer en el trabajo: informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas)*, encargado por la Comisión Europea a un grupo de personas expertas y publicado en 1987, desveló la importancia de este problema y propuso una definición del mismo que ha suscitado un amplio consenso. Tomando como base este informe, se elaboró la *Recomendación del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a la protección de la dignidad de mujeres y hombres en el trabajo* (92/131/CEE) y el *Código de Conducta sobre medidas para combatir*

el acoso sexual (elaborado en cumplimiento de la Resolución del Consejo de Ministros de 20 de mayo de 1990), ambas medidas no vinculantes.

De acuerdo con estos documentos, el acoso sexual se definía como aquel “*comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas*” (Resolución del Consejo de la UE, de 29 de mayo de 1990, DO n° C 157, de 27/06/1990). Se trata de una definición idéntica a la suscrita por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2005) que añade a todo lo anterior “*que resultase en una amenaza de la posición laboral*”.

De esta definición se desprende la existencia de dos tipos de acoso sexual, que han venido siendo denominados por la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales como chantaje sexual (también llamado acoso *quid pro quo* o de intercambio) y acoso sexual ambiental (Alemany, Luc y Mozo, 2001; Fundación Mujeres, 2010; Kornblit y Petracci, 2002; OIT, 2007).

El chantaje sexual sería el producido por un superior jerárquico (o persona cuyas decisiones pueden tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, es decir, una persona con poder) quien solicita un favor sexual a otra persona (generalmente en situación subordinada) condicionándola con la consecución de algún beneficio o decisión que afecta al desarrollo de su vida laboral o académica (otorgar un ascenso, renovar un contrato, dar una evaluación positiva,...).

El acoso sexual ambiental sería aquella conducta (ejercida por superiores jerárquicos o por personas de igual o inferior nivel o por terceras partes, como clientela, proveedores, etc.) que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

Otra posible clasificación de los tipos de acoso que se da en los ámbitos laborales hace referencia al vínculo que existe entre la persona acosadora y la persona acosada, que permite diferenciar tres formas de acoso (Portero, 2009, p. 15):

- Acoso horizontal: se da entre personas trabajadoras que son compañeros/as.
- Acoso vertical ascendente: es aquel que ejerce una persona trabajadora hacia una persona superior jerárquicamente.
- Acoso vertical descendente: es aquel que ejerce una persona superior jerárquicamente hacia una persona subordinada.

El 5 octubre de 2002 se publicó en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas una directiva (la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la

aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo). Entre otras cuestiones, esta directiva establecía que el acoso por razón de género y el acoso sexual constituyen discriminación y debían prohibirse, por lo que los estados miembros debían arbitrar las medidas necesarias para ello. Esta directiva definía el acoso sexual como

“la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo” (p. 269/17).

Así pues, esta definición incorporaría los dos tipos de acoso anteriormente mencionados (chantaje sexual y acoso sexual ambiental).

Cabe remarcar que la Directiva 2002/73/CEE ha sido refundida en la Directiva 2006/54/CE de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundación). Esta nueva Directiva no constituye una nueva regulación, sino una unificación de todas las normativas en materia de condiciones de igualdad que se venían implementando en las últimas décadas, con objeto de darles congruencia, eliminar reiteraciones, aportar claridad y ofrecer un todo coherente que incluyera todos los aspectos relativos a igualdad en el salario, seguridad social, pensiones y condiciones de trabajo (Brunel, Silvan y Urbano, 2009).

En 2011 los estados miembros del Consejo de Europa (y, entre ellos, España) han firmado el *Convenio sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* que en su artículo 40, relativo al acoso sexual, señala:

“Las partes adoptarán las medidas legislativas o de otro tipo, necesarias para que toda forma de comportamiento no deseado, verbal, no verbal o físico, de carácter sexual, que tengo por objetivo o resultado violar la dignidad de una persona, en particular cuando dicho comportamiento crea un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sea castigado con sanciones penales u otro tipo de sanciones legales” (p. 14).

Nuevamente la definición de acoso recogida en este convenio contempla los dos tipos de acoso comentados anteriormente, el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

En definitiva, aunque pueda faltar uniformidad en la definición específica del acoso sexual (Paludi et al., 2006), la mayoría de las definiciones de las convenciones internacionales que abordan la cuestión coinciden en que se trata de un comportamiento que no es deseado y causa daño (físico o psicológico) a las víctimas (Kayuni, 2009).

De hecho, en la mayoría de las definiciones sobre acoso sexual se hace referencia de modo explícito a lo que las diferentes conductas suponen para la persona acosada y, particularmente,

a las que resultan “*ofensivas*”, “*humillantes*”, “*indeseadas*”, “*no buscadas*”, ... (Pérez Guardo, 2012). Este tipo de calificativos nos recuerdan que, en principio, una conducta no es *per se* ofensiva, o humillante, o indeseada, si no que lo es porque quien la recibe, la percibe como tal. Y ese es precisamente uno de los criterios distintos básicos para delimitar lo que es acoso sexual (de lo que no lo es): de qué modo percibe esa conducta la persona que la recibe. La forma, más o menos adecuada, en la que esta cuestión ha sido recogida en las diferentes definiciones de acoso sexual y las implicaciones que el uso de una u otra terminología puede llegar a tener ha sido objeto de trabajos como el de Rocío Pérez Guardo (20102), entre otros. Pero, más allá de consideraciones terminológicas, la cuestión de la percepción y los factores que sobre ella influyen constituye una de las cuestión clave en la investigación sobre acoso sexual y uno de los objetivos del proyecto de investigación que aquí se presenta, tal y como se expondrá más adelante (Ver apartado 1.6 de esta primera parte y Estudio 2 de la segunda parte).

Por otra parte, cabe señalar que, hasta la firma del Convenio del Consejo de Europa (2011), anteriormente mencionado, no existía ningún convenio internacional vinculante sobre acoso sexual, aunque, como también se ha comentado, diferentes organismos internacionales (OIT, ONU, Organización de Estados Americanos,...) lo consideran como una forma de discriminación por razón de sexo y han venido adoptando diferentes recomendaciones al respecto. A nivel nacional, sí está contemplado como delito en la legislación de más de 23 países industrializados (Aleman et al., 2001) y, entre ellos, en España desde 1996.

Finalmente, por lo que se refiere a los contextos en los que ocurre, como ha quedado de manifiesto en las definiciones presentadas anteriormente, el acoso sexual puede tener lugar básicamente en dos contextos que son el laboral y el educativo.

El papel de las organizaciones sindicales y de ciertos organismos internacionales (como la OIT) en su definición y análisis, en el proceso de consideración de éste como problema social y en la propuesta de alternativas para su prevención y erradicación ha hecho que el acoso sexual en el contexto laboral haya tenido, tanto en general como en España, una particular visibilidad.

Sin embargo, esto no significa, ni mucho menos, su inexistencia en el ámbito educativo. De hecho, desde los años 80 se han ido editando un número considerable de trabajos que abordaban tanto su conceptualización como el análisis de su magnitud en el ámbito educativo (Bosch y Ferrer, 2000; Kayuni, 2009; Pina, Gannon y Saunders, 2009; Valls, 2008), si bien la mayoría de ellos se han llevado a cabo en USA, país donde la magnitud del problema y, sobretodo, las repercusiones económicas que en forma de demandas millonarias ocasionaron,

propiciaron que ciertas Universidades llegaran a prohibir cualquier tipo de relación afectiva entre profesores/as y alumnos /as.

De hecho, el informe presentado por el Secretario General de Naciones Unidas en la Asamblea General de julio de 2006, titulado *Estudio a fondo sobre todas la formas de violencia contra la mujer* (ONU, 2006), recogió explícitamente esta posibilidad al situar, dentro del apartado titulado *Violencia contra la mujer en la Comunidad, el acoso sexual en el lugar de trabajo, en las instituciones educativas (y en el deporte)* como una de estas formas de violencia.

3.- Situación normativa en España. El acoso sexual en la las leyes y en los planes de igualdad.

Tras el gran salto en materia de reconocimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres que supuso la Constitución de 1978, a partir de la presión ejercida por algunas organizaciones sindicales y de la tarea divulgativa desarrollada por el Instituto de la Mujer sobre el tema, se logró que en la reforma del estatuto de los Trabajadores de 1989 se introdujeran algunas previsiones relativas al acoso sexual.

Sin embargo, no será hasta la aprobación en noviembre de 1995 de una modificación del Código Penal (BOE 281 de 24-11-95), que entró en vigor en mayo de 1996, cuando se incorpore a la legislación española un capítulo denominado *Delitos contra la libertad sexual* en el que se incluyeron capítulos relativos a agresiones sexuales, abusos sexuales, acoso sexual, delitos de exhibicionismo y provocación sexual y delitos relativos a la prostitución, tipificándose el acoso sexual como delito por primera vez en España. Concretamente, el artículo 184 recogía esta cuestión del modo siguiente:

“El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de 12 a 24 fines de semana o multa de 6 a 12 meses”.

Justo un año después de la entrada de este nuevo Código Penal, en mayo de 1997, se introdujo una modificación en la regulación del acoso sexual. Concretamente, se propuso, por una parte, ampliarlo para incluir no sólo a los superiores sino también a los iguales y, por otra, un endurecimiento de las penas en algunos casos. Así pues, el citado artículo quedó redactado del modo siguiente:

1. El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil y humillante, será castigado como autor de acoso sexual con pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pueda tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y

de prisión de seis meses a un año en los supuestos previstos en el apartado 2 del presente artículo.

Esta inclusión del acoso sexual en el código penal español supone, en cierta medida, la transposición de lo que luego serán los contenidos de la Directiva 2002/73/CE, mencionada en el apartado anterior, en cuanto a la inclusión tanto del chantaje sexual como del acoso sexual ambiental (considerando, eso sí, penas diferentes según el caso y la existencia de condiciones de especial vulnerabilidad en la víctima) y, según algunas opiniones, supone incluso una mejora de ésta al eliminar la referencia a que el comportamiento debe ser “*no deseado*” y, con ello, las posibles limitaciones derivadas de la necesidad de que la víctima hubiera manifestado explícitamente y de manera previa su indeseabilidad o el hecho de que hacía recaer sobre la víctima la responsabilidad de determinar qué comportamientos eran aceptables o cuáles ofensivos (Secretaría Confederal de la Mujer CCOO, 2009).

En relación con esta cuestión, es importante tener en cuenta que, aunque desde un punto de vista legal o sindical, esta eliminación pueda ser considerada como una ventaja, desde un punto de vista psicológico y psicosocial la percepción de la víctima (lo que la persona que recibe el comportamiento percibe como indeseado) es básica para delimitar el límite de lo que es (o no) acoso sexual. Volveremos sobre esta cuestión más adelante (en el punto 1.6. de esta primera parte y en el Estudio 2 de la segunda parte).

La incorporación del acoso sexual al código penal podría considerarse como un avance definitivo en tanto en cuanto supone su reconocimiento como problema social en nuestro país. Sin embargo, cabe recordar que, como apuntan Begoña Pernas y cols. (2000) en relación con este tema, pero podríamos hacer extensivo al resto de la violencia contra las mujeres, aunque la tipificación de un comportamiento como delito supone un importante paso en su visibilización, no supone de hecho su resolución inmediata, como se piensa desde algunos sectores, si no tan sólo un paso (importante pero no definitivo) en esa dirección.

Posteriormente, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (que transpone a nuestra legislación la Directiva 2002/73/CE) ha retomado el tema del acoso sexual, incorporando no sólo su definición sino también la obligatoriedad de introducir toda una serie de medidas específicas para su prevención y de protocolos de actuación que habrán de incorporarse a los planes de igualdad, tanto en el marco de las empresas como en el de las administraciones públicas.

En el marco de esta ley se define el acoso sexual en su artículo 7 en los términos siguientes:

Artículo 7. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- 1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.*
- 2. Constituye acoso por razón de sexo 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.*
- 3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.*

Al igual que ya sucedía en el caso del código penal, esta definición incluye tanto el chantaje sexual como el acoso sexual ambiental y elimina la referencia a que el comportamiento debe ser “no deseado”.

Por otra parte, dicha ley define, en línea con la propia Directiva europea a la que hemos hecho referencia anteriormente, tanto el acoso sexual como el acoso por razón de sexo.

Recogiendo lo descrito en la literatura sobre el tema, el acoso por razón de género tiene que ver con los comportamientos y actitudes no deseadas que están relacionados con el sexo de una persona, que se pueden producir en diferentes situaciones vinculadas con el trabajo (inserción, promoción, ocupación, formación) y que atentan contra la dignidad de las mujeres y les crean un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo (discriminación retributiva, dificultades de acceso y promoción, realización de tareas por el simple hecho de ser mujeres...).

Como señalan, entre otras Chari Portero (2009), la gran diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de sexo, radica en que el acoso sexual tiene un carácter marcadamente sexual, mientras que el acoso por razón de sexo tiene que ver con discriminaciones relacionadas con el hecho de ser mujer, sin que haya un comportamiento de naturaleza sexual.

Aún así, no hay que olvidar que ambos conceptos tienen como base el sexismo y son formas de violencia contra las mujeres, que se desarrollan en un entorno laboral sexista donde se lleva a cabo un abuso de poder de los hombres hacia las mujeres.

Si bien la LO 3/2007 incorpora ambos conceptos, en este texto se hará referencia de modo preferente y casi exclusivo al acoso sexual, tema central del proyecto de investigación desarrollado (dejando, por tanto, de lado la cuestión del acoso por razón de género, no porque no sea importante si no porque su abordaje excede los límites del proyecto planteado).

Volviendo a la cuestión de la situación normativa, además de su inclusión en las diferentes legislaciones, los estudios de la OIT (CINTERFOR, 2009) señalan que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deberían incluir los siguientes elementos:

- Una declaración de criterios.
- Un procedimiento de denuncia adaptado al acoso sexual que respete la confidencialidad y proteja frente a las represalias.
- Unas sanciones disciplinarias progresivas.
- Una estrategia de formación y comunicación.

La LO 3/2007 propone precisamente medidas relativas al acoso sexual, que van en esta línea y que son descritas en los artículos 46, 48 y 62 en los siguientes términos:

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

*2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y **prevención del acoso sexual** y del acoso por razón de sexo.*

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

1. 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.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociarán con la representación legal de las

trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Aunque por el momento no existe en España un registro oficial específico de planes de igualdad, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social dispone de una herramienta para el *Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo* (REGCON: <http://explotacion.mtin.gob.es/regcon/index.htm>) donde se pueden registrar:

- Acuerdos sectoriales que establecen los términos y las condiciones que tienen que seguir los planes de igualdad en las empresas.
- Acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial.
- Acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa.
- Acuerdos que aprueben los planes de igualdad de empresa que no tengan convenio colectivo propio y que no deriven del que establece un convenio sectorial.

Sin embargo, si una empresa ha elaborado voluntariamente un plan de igualdad sin negociación con la representación sindical (por ejemplo, porque en dicha empresa no existe tal representación), dicho plan no puede ser inscrito en el REGCON.

Así pues, este registro ofrece un panorama más amplio del que existía previamente sobre el estado de los planes de igualdad en España, aunque aún no totalmente completo.

A pesar de esta carencia de datos exhaustivos, sí puede señalarse que son cada vez más las empresas y administraciones públicas que, bien dentro de sus respectivos planes de igualdad, bien como anexos a éstas, incluyen protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual (por sí mismo o junto a otras formas de acoso como acoso por razón de sexo, acoso laboral, acoso sindical,...).

En relación con ello, algunas publicaciones, particularmente aquellas elaboradas desde los sindicatos, comienzan a presentar algunos datos sobre el tema. Así, por ejemplo, Chari

Portero (2009) recoge datos entre 2001 (es decir, con anterioridad a la entrada en vigor de la LO 3/2007) e inicios de 2009 para Catalunya, señalando que en torno a un 15% de los convenios sectoriales y a un 10% de los convenios de empresa vigentes en ese período (uno 1.200) regulaban aspectos relativos a la violencia contra las mujeres en la pareja, y en torno a un 58% de los sectoriales y un 33% de los de empresa recogían aspectos relativos al acoso sexual y al acoso por razón de género.

Por lo que se refiere a la universidad, precisamente el análisis del estado de la cuestión en cuanto a la aprobación de planes de igualdad y de protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual en este ámbito constituye el primero de los objetivos del proyecto de investigación que aquí se presenta y, como tal, será extensamente abordado en la segunda parte de este trabajo (ver Estudio 1).

4.- Modelos explicativos para el acoso sexual.

Trabajos como los de Sandra S. Tangri y cols. (1982), Antonio Becerra (1985), Mercedes Calle y cols. (1988), Azy Barak y cols. (1995) y otros muchos recogen y analizan diferentes modelos explicativos para el acoso sexual.

Más recientemente, Afrodita Pina y cols. (2009) señalan que en la literatura sobre el tema se diferencian básicamente cinco teorías que tratan de explicar el acoso sexual. A continuación se hará un breve resumen de los principales supuestos de cada una de ellas, tomando como base el trabajo de estas/os autoras/os.

En primer lugar, la **teoría sociocultural**, de orientación básicamente feminista, examina el contexto social y político en el que se genera y ocurre el acoso sexual, entendiendo que es una consecuencia lógica de la desigualdad de género y del sexismo que existen en la sociedad patriarcal y uno de los mecanismos empleados por el patriarcado para controlar a las mujeres y expulsarlas y/o mantenerlas fuera del mercado de trabajo. El poder basado en el género es pues un elemento explicativo clave en este planteamiento.

Catherine McKinnon (1979) Susan Wise y Liz Stanley (1992) o Margaret Stockdale (1993) serían algunas de las exponentes de este planteamiento teórico.

La **teoría organizacional** propone que el acoso sexual se explicaría por la existencia de una serie de factores o características estructurales de las organizaciones como: las desigualdades de poder jerárquico y estatus dentro de las organizaciones (que llevan a que unos individuos empleen su posición y su poder jerárquico para obtener gratificación sexual de otros); las condiciones de trabajo (número de personas que trabajan, disponibilidad de espacio por persona, ...); la proporción de personas de uno u otro sexo en el entorno laboral; las normas ocupacionales (distribución de funciones, normas de vestir, ...); las funciones que las personas cumplen en su trabajo (horas extra, viajes, comidas de trabajo, ...); o la disponibilidad de procedimientos de quejas o trabajos alternativos.

Así, este planteamiento niega todo efecto del género sobre el acoso sexual y entiende que el hecho de que los varones sean acosadores en mayor medida que las mujeres es circunstancial y se debe sólo a que tienen más poder que ellas, pero si fueran las mujeres las que ocuparan el poder (o cuando lo hagan) acosarían del mismo modo que puedan hacerlo los varones.

Autores como James Gruber (1992) o Jeanette N. Cleveland y Melinda E. Kerst (1993) estarían entre los exponentes de esta teoría.

La **teoría de la extensión de los roles sexuales** (*sex – role spillover theory*) integraría tanto características situacionales o contextuales como creencias y expectativas individuales del acosador basadas en el género. Es decir, según este planteamiento, la persona llevaría consigo

al contexto laboral sus creencias y expectativas (basadas en el género) sobre la conducta deseable en el entorno laboral, incluso aunque estas premisas no puedan ser aplicables y sean irrelevantes e inapropiadas en dicho entorno.

Esta teoría ha sido sostenida, entre otras/os, por Barbara Gutek y cols. (Gutek, 1985; Gutek y Morash, 1982; Gutek y Done, 2001), aunque en algunos casos se la considera como una extensión de las teorías organizacionales.

La **teoría biológico natural** trataría de explicar el acoso sexual en términos de evolución e instintos, proponiendo que las diferencias en la evolución de hombres y mujeres les ha llevado a desarrollar diferentes estrategias reproductivas de modo que los varones tratarían de maximizar su éxito reproductivo accediendo al mayor número posible de mujeres, incluso si para ello tuvieran que recurrir a métodos violentos (como el acoso o la violación).

Así, desde este modelo se considera que el acoso sexual es irremediable pues depende de la naturaleza humana y se trivializa al considerarlo como algo normal, idiosincrásico e individual, negando su intención discriminatoria.

Trabajos como los de Kingsley R. Browne (1997) o Michael V. Studd y Urs E. Gatiker (1991) profundizan en este punto de vista.

Aunque como remarcan Afrodita Pina y cols. (2009), no hay propiamente una **teoría social cognitiva** del acoso sexual, estas/os autoras/es entienden que este tipo de teorías han sido aplicadas exitosamente en el caso de las agresiones sexuales y por ello son aplicables también al acoso sexual.

De acuerdo con este punto de vista teórico, y tomando como base la evidencia empírica disponible, estas/os autoras/os entienden que los acosadores tendrían esquemas mentales en la memoria que sesgarían su procesamiento social de la información de un modo antisocial, asociando sexo y poder, malinterpretando las señales recibidas, etc.

Finalmente, la **teoría de los cuatro factores** del acoso sexual es una teoría multifactorial que incorpora elementos de algunas de las teorías unifactoriales previamente comentadas.

Concretamente, esta teoría, propuesta por Elizabeth A. O'Hare y William O'Donahue (1998), hipotetiza que para que ocurra el acoso sexual deben darse cuatro condiciones básicas de modo que la persona acosadora: a) debe estar motivada a acosar (debe estar impulsada por una combinación de poder, control o atracción sexual); b) debe haber superado la inhibición para no acosar (como restricciones morales, etc.); c) debe haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas, etc.); y d) debe haber superado las resistencias de la persona acosada.

El trabajo de Afrodita Pina y cols. (2009), repetidamente mencionado, no sólo describe los principales presupuestos de cada una de las propuestas teóricas descritas, sino que desgana la evidencia a favor y en contra de cada una de ellas.

Por nuestra parte, en un reciente trabajo (Bosch et al., 2012) hemos propuesto un modelo teórico multifactorial, el **modelo piramidal**, que ha sido diseñado con la intención de que sea aplicable como modelo explicativo para cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluyendo, lógicamente, el acoso sexual.

En la actualidad estamos trabajando precisamente en la aplicación de los diferentes escalones que conforman este modelo a las diferentes formas de violencia y, particularmente, a la violencia contra las mujeres en la pareja y al acoso sexual (Ferrer y Bosch, 2012).

5.- Los componentes del acoso sexual.

En opinión de Begoña Pernas y cols. (2000), el debate feminista sobre el acoso sexual ha girado fundamentalmente en torno a si se refiere sólo a conductas de clara índole sexual o si, por el contrario, incluye toda conducta de intromisión masculina en la vida de las mujeres, como opinaban, por ejemplo, Sue Wise y Liz Stanley (1992).

Esta cuestión ha generado múltiples controversias, incluyendo las relativas a las dificultades para delimitar qué comportamientos deben considerarse como acoso sexual, dado que considerar unos u otros tiene posteriormente consecuencias sobre el análisis de su incidencia y sobre la propia comprensión del problema (además, lógicamente, de derivaciones legales).

Así, por ejemplo, Catherine MacKinnon (1993) con la publicación de *Only Words* amplió la discusión previa, introduciendo, además de los físicos o sexuales, los comportamientos verbales (las palabras) como posibles actos de violencia de género.

A las dificultades para delimitar sus componentes, se añade, además, que, como ya hemos señalado repetidamente, el acoso sexual no es un fenómeno objetivo, sino que tiene un importante componente subjetivo al estar basado en la percepción del comportamiento de otras personas (Fitzgerald, 1993; Fundación Mujeres, 2010; Popovich et al., 1992). Tal y como también se ha señalado anteriormente, este es un elemento clave en la investigación que se presenta y que será ampliamente desarrollado más adelante (ver apartado siguiente y Estudio 2).

Una posible forma de reducir todas estas dificultades pasa por sustituir las definiciones restringidas o cerradas de los es o no acoso sexual por listas de conductas que describan sus componentes (Pryor y McKinney, 1995). Un ejemplo sería el instrumento desarrollado por Louise Fitzgerald y cols. (1995), para evaluar la incidencia y prevalencia de acoso sexual, el *Sexual Experiences Questionnaire* (SEQ). Esta es una de las escalas más empleadas en el marco de investigaciones sobre acoso sexual, si no la más usada, de la que, además, existen datos convincentes sobre su fiabilidad y consistencia interna y externa (Fendrich, Woodward y Richman, 2002). En el meta-análisis de Gabriela Topa y cols. (2008) el 45% de los trabajos revisados y analizados habían hecho uso de ese cuestionario. El SEQ diferencia acoso de género (amplio rango de conductas verbales y no verbales insultantes y hostiles hacia las mujeres), atención sexual no deseada (conducta verbal ofensiva, no buscada y no recíproca) y coerción sexual (chantaje sexual en el que se propone una contrapartida laboral a cambio de sexo).

Michael Fendrich y cols. (2002), a partir de la administración a 4.832 empleados/s de este cuestionario y del *Generalized Workplace Abuse*, que evalúa la violencia psicológica en el

lugar de trabajo, obtuvieron una solución factorial que mostraba seis factores como componentes del constructo de acoso en el trabajo: coacciones, agresión verbal, desvalorización, aislamiento – exclusión, acoso de género y atención sexual indeseada, estos dos últimos específicamente relacionados con el SEQ.

Por su parte James Gruber y cols. (Kauppinen, 1997) elaboraron una lista que incluye tipos de acoso sexual ordenados por gravedad de acuerdo con el estrés que producen, incluyendo peticiones verbales (amenazas, presiones,...), comentarios verbales (chistes u observaciones sexuales, comentarios sobre el cuerpo o la sexualidad,...) y comportamientos no verbales (contactos y posturas sexuales, tocamientos,...).

En el ámbito académico, diversos trabajos también han señalado que el acoso sexual puede adoptar diversas formas, desde el chantaje severo al énfasis en los roles de género o el acoso ambiental (Mankinen, 1995), del asalto físico a la intimidación verbal (Bagilhole y Woodward, 1995).

Por su parte, la OIT (2007) considera que los comportamientos que pueden clasificarse como acoso se diferencian en aquellos de tipo físico (violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios), de tipo verbal (comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas) y de tipo no verbal (silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos).

En este mismo sentido, Ana Kornblit y Mónica Petracci (2002) distinguieron entre conductas acosadoras de tipo verbal (juegos de seducción verbal, propuesta de citas, bromas, llamadas obscenas), escritas (notas obscenas), y conductas que implican compromiso corporal (toqueteos, pellizcos, palmadas, besos, caricias, sexo no deseado, violación).

El Instituto de la Mujer, por su parte, inició en 2004 una amplia investigación para conocer la situación del acoso sexual en España a partir de una metodología plural que incluyó un análisis documental, diversos análisis cualitativos (reuniones de grupo, historias de vida, impactos cruzados) y una amplia entrevista telefónica a una muestra de 2007 mujeres laboralmente activas de entre 16 y 64 años. Un resumen de los resultados de este estudio puede consultarse en el documento *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, hecho público en 2006.

A partir de los análisis cualitativos realizados en el marco de este trabajo, se obtuvo una descripción de diversos tipos y niveles del acoso sexual que permitió la elaboración de una taxonomía del problema de base empírica. Concretamente, se plantearon a las mujeres entrevistadas una serie de situaciones asociadas al acoso sexual que pueden producirse en el ámbito laboral con el fin de que ellas las clasificaran como susceptibles de considerarse acoso

sexual empleando una escala de cuatro posiciones (no es acoso, es acoso leve, es acoso grave, y es acoso muy grave). A partir de los resultados obtenidos, se delimitaron aquellas situaciones consideradas como acoso leve (calificadas como graves o muy graves por menos de un 55% de las encuestadas), acoso grave (consideradas como graves o muy graves por entre un 55% y un 85% de las encuestadas) y acoso muy grave (consideradas como graves o muy graves por más del 85% de las encuestadas).

Los resultados obtenidos en este trabajo en cuanto a los componentes de cada una de estas categorías se resumen en la Tabla 1.

Tabla 1.- Taxonomía del acoso sexual (Instituto de la Mujer, 2006).

Acoso leve (menos de un 55% de las entrevistadas lo consideró grave o muy grave)	Chistes de contenido sexual sobre la mujer Piropos/ comentarios sexuales sobre las trabajadoras Pedir reiteradamente citas Acercamiento excesivo Hacer gestos y miradas insinuantes
Acoso grave (entre un 55% y un 85% de las entrevistadas lo consideró grave o muy grave)	Hacer preguntas sobre su vida sexual Hacer insinuaciones sexuales Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero
Acoso muy grave (más de un 85% de las entrevistadas lo consideró grave o muy grave)	Abrazos, besos no deseados Tocamientos, pellizcos Acorralamientos Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas Realizar actos sexuales bajo presión de despido Asalto sexual

En cualquier caso, y a modo de conclusión, conviene recordar, por una parte, que las diferentes tipologías presentadas no son exhaustivas, si no meramente orientativas sobre los diferentes tipos de conductas que pueden ser consideradas como acoso sexual y, por otra parte, que un único episodio de comportamiento no deseado por la persona acosada puede ser, por sí mismo, constitutivo de acoso sexual (Fundación Mujeres, 2010).

Lógicamente, en función de cuál de estas consideraciones sobre lo que es (o no) acoso sexual se barajan pueden producirse fluctuaciones muy importantes en la cuantificación de su incidencia y prevalencia. En los apartados siguientes volveremos sobre esta cuestión.

6.- La perspectiva de género en la definición del acoso sexual.

Tal y como se ha señalado anteriormente, el acoso sexual tiene un importante componente subjetivo ya que está basado en la percepción del comportamiento de otras personas (Fitzgerald, 1993; Fundación Mujeres, 2010; Popovich et al., 1992). Aunque esta circunstancia no suele reflejarse en las definiciones al uso, es importante no olvidar este carácter percibido que puede venir influido y/o modulado por diferentes variables lo cual puede añadir, si cabe, mayor dificultad a su definición. De entre estas variables el género es una de las más estudiadas.

En este sentido, es importante recordar que en la definición y percepción de lo que es violencia las diferencias de género son evidentes y también se observan diferencias de género en relación a las formas particulares de violencia contra las mujeres, como es el caso del acoso sexual (De Judicibus y McCabe, 2001).

Concretamente, como ya señaló Bárbara A. Gutek (1995), suele aceptarse que frente a experiencias idénticas, las mujeres tienden a etiquetarlas como acoso sexual en mayor medida que los hombres, sugiriéndose que ellas manejan una definición más amplia de lo que constituye acoso sexual. Igualmente, esta autora sugirió que las mujeres pueden responder más negativamente que los hombres ante el acoso, particularmente, cuando éste es más ambiguo y menos severo (es decir, en aquellas situaciones que no son claramente identificables).

En esta misma línea, John B. Pryor y Katherine McKinney (1995) señalaron que estas diferencias por género aparecían como una constante en la literatura sobre el tema por lo que no debían ser obviadas.

En un trabajo anterior (Bosch, 1998; Bosch y Ferrer, 2000) se revisaron una cantidad importante de estudios empíricos que corroboran la existencia de estas diferencias, que se observaron también en el ámbito universitario. Concretamente, se realizó una investigación con una amplia muestra de alumnado universitario que mostró la complejidad del término acoso sexual, la gran confusión a la hora de determinar qué conductas podían o no ser consideradas como tales y la existencia de un efecto de género (las mujeres tenían tendencia a considerar más ítems como acoso frente a los varones) y del estatus (el profesorado y, particularmente, las profesoras, consideraban como acoso un mayor número de comportamientos).

La réplica de este estudio constituye el segundo de los objetivos que se proponen para este proyecto de investigación. La descripción de los resultados obtenidos en relación con este objetivo será ampliamente desarrollada en la segunda parte de este trabajo (ver Estudio 2).

En este mismo sentido, Janet Sigal y cols. (2005) en un trabajo realizado con alumnado universitario de nueve países (Estados Unidos, Canadá, Alemania, Países Bajos, Ecuador, Pakistán, Filipinas, Taiwán y Turquía) que analizaba un escenario en el que un profesor había sido acusado de acosar sexualmente a una alumna, observaron que las estudiantes juzgaban al profesor acusado como culpable en mayor medida y atribuían menos responsabilidad a la víctimas y más responsabilidad al acosador y le asignaban castigos más severos que los estudiantes varones.

Resultados similares ya se habían encontrado en investigaciones anteriores, es el caso del estudio de Louise F. Fitzgerald y Alayne J. Ormerod (1991) en la década de los noventa donde se presentaron una serie de viñetas con distintas situaciones de acoso sexual a estudiantes universitarios. Los resultados mostraron que las mujeres tendían a otorgar en todos los escenarios puntuaciones más altas que los hombres al identificarlas como situaciones de acoso sexual, siendo el efecto aún mayor para las situaciones más ambiguas de acoso sexual o para las situaciones que implicaban actividad sexual sin ningún tipo de coacción.

Por otra parte, algunas revisiones sobre el tema, como la de Mary L. Hatch-Maillette y Mario J. Scalora (2002), han señalado los problemas metodológicos de algunas de las investigaciones que han mostrado un efecto de género, particularmente de aquellas realizadas en contextos experimentales y mediante el uso de viñetas o similares, y han señalado la necesidad de realizar esfuerzos para desarrollar las investigaciones en contextos laborales (o académicos) reales y naturalistas.

Abundando más en los resultados de los trabajos que analizan el efecto de género, el estudio meta-analítico de Jeremy Blumenthal (1998), en el que se incluyeron más de 80 trabajos publicados entre 1982 y 1996 sobre el tema, determinó que las diferencias de género en la percepción de acoso sexual y la reacción hacia él tienden a ser pequeñas en cuanto a su magnitud pero consistentes y llamó la atención sobre el efecto de otras variables relevantes como el estatus. En opinión de este autor estos resultados pueden poner en cuestión el denominado *estándar de mujer razonable* (*reasonable woman standard*, RWS) como criterio para tomar decisiones en el enjuiciamiento de lo que son (o no) comportamientos de acoso sexual que se han establecido partiendo de la base de que existe una profunda divergencia entre las percepciones de los hombres y las mujeres cuando analizan conductas socio-sexuales que pueden ser consideradas como acoso. Con objeto de superar estas posibles dificultades, se ha planteado, como analiza este mismo autor, la posibilidad de sustituir el criterio de RWS por el *estándar de víctima razonable* (*reasonable victim standard*, RVS).

Por su parte, la revisión meta-analítica de 62 estudios sobre diferencias de género en percepciones de acoso realizada por María Rotundo y cols. (2001) confirmó que efectivamente las mujeres percibimos un rango más amplio de conductas como constitutivas de acoso, aunque, en la línea anteriormente comentada, esas diferencias eran más importantes para conductas que incluyen acoso sexual ambiental, actitudes despectivas hacia las mujeres, o contacto físico sexual, y menores en aquellas que se refieren a las formas más graves y explícitas de acoso, como las proposiciones directas o el chantaje sexual.

Cabe remarcar que los resultados obtenidos en esta revisión sí apoyan la existencia del RWS (que la revisión meta-analítica de Jeremy Blumenthal (1998) había puesto en cuestión), si bien se sugiere que las diferencias de género varían de acuerdo con el tipo de conducta de acoso estudiada. Precisamente por ese motivo, se insiste en que un tamaño del efecto computado como media para el conjunto de comportamientos de acoso analizados podría ofrecer resultados no concluyentes. Igualmente, los resultados del trabajo de María Rotundo y cols. (2001) señalan que habría otros factores que modularían el efecto del género, como las experiencias previas de la persona o su escala de valores.

Tal y como señala la revisión de Michelle L. Kelley y Beth Parsons (2000) son muchos los trabajos que han mostrado como también en el ámbito académico es más probable que las mujeres perciban la atención sexual como acoso en comparación con los hombres. De hecho, la investigación realizada por ellas mostró no sólo que diferentes subgrupos de mujeres en la academia (alumnas, profesoras, personal de administración) podían ser susceptibles de padecer diversas formas de acoso y con distinta intensidad, si no que las mujeres en diferentes posiciones podrían tener diferentes niveles de comprensión de lo que es el acoso sexual, generando así un efecto combinado del género y el estatus.

Aceptando la existencia de estas diferencias de género en la percepción de lo que es (o no) acoso, se barajan diferentes razones para explicarlas.

Así, una de las razones apuntadas sería la identificación diferencial en uno y otro caso, de modo que, si los hombres son muchas veces acosadores y pocas veces víctimas de acoso, y las mujeres son muchas veces víctimas y pocas acosadoras, sería más fácil para ellos identificarse con los acosadores y para ellas con las víctimas (Prior y Day, 1988).

Además de en términos de identificación, Jennifer L. Berdahl y cols. (1996) consideran que este tipo de resultados pueden ser interpretados en función del reparto diferencial del poder social que históricamente se ha producido entre hombres y mujeres.

Por su parte, Begoña Pernas y cols. (2000) sugieren que estas diferencias podrían explicarse porque desde el punto de vista masculino el acoso sexual sería considerado como una

conducta anormal que rompe una situación de normalidad (y de igualdad) previa, de modo que el problema no está en el deseo sino en el uso de la violencia para saciarlo; en cambio, desde el punto de vista femenino, lo que haría sentirse ofendidas a las mujeres serían las actitudes y conductas que les niegan su libertad y las convierten en objetos (de deseo, sexuales, ...). Por otra parte, y también en opinión de estas autoras, tanto hombres como mujeres pueden reconocer haber padecido acoso sexual, pero no se refieren a lo mismo. Generalmente, los hombres dicen haber sido acosados para expresar que han recibido atención sexual no solicitada que muy raramente incluye presión o chantaje y que no es vivida como algo que les ofenda o les minusvalore (incluso en ocasiones es vivida como algo halagador); en las mujeres el acoso está vinculado a discriminación y sexismo y suele ser vivido como algo que las presiona, humilla o minusvalora.

Además del género, se han estudiado otras variables como posibles moduladoras de la percepción de acoso sexual, incluyendo (Bosch y Ferrer, 2000; DeSouza, Solberg y Elder, 2007; Luthar, Tata y Kwesiga, 2009; Ohse y Stockdale, 2008): la edad, la orientación sexual, el estatus, la experiencia previa, el locus de control, la autoestima o las creencias sobre sexualidad o la raza.

En definitiva, si difícil es encontrar una definición consensuada de lo que es acoso, más difícil se hace aún el tema si tenemos en cuenta que ciertas variables (y, particularmente el género) estarían modulando esa definición.

7.- Incidencia: informes de denuncias y datos de encuestas.

El acoso sexual es una de las formas de violencia contra las mujeres que podemos considerar como insuficientemente documentadas (ONU, 2006). Se dispone de poca información (en algunos países de ninguna) y los datos sobre su incidencia son altamente variables según las fuentes consultadas y la metodología aplicada para su estudio.

Tal y como hemos señalado anteriormente, las dificultades para definir lo que es (y lo que no) acoso sexual y el amplio espectro de conductas que incluye no son ajenos a esta dificultad para establecer su incidencia y prevalencia (Pérez Guardo, 2012; Pina et al., 2009)

Los datos sobre la ocurrencia de acoso sexual provienen básicamente de dos fuentes. Por una parte, estarían los datos de denuncias, esto es, aquellos casos de acoso sexual que han sido denunciados ante las autoridades competentes a partir del momento en que el acoso ha sido catalogado como delito, y, por otra, estarían los datos que provienen de encuestas sobre el tema.

En cuanto a la información disponible, a modo de ejemplo, en un trabajo anterior (Ferrer et al., 2003) recopilamos datos sobre la incidencia del acoso sexual en Europa a partir de diversos trabajos previos sobre el tema. Esta información se recoge en la Tabla 2.

Tabla 2.- Incidencia del acoso sexual en Europa.

País	Año	Resultados de acoso	Metodología
Alemania	1994	72% mujeres	Envío de cuestionarios a mujeres sindicalistas. Respondieron un 20% (n=1.981)
Austria	1988	81% mujeres	10.000 cuestionarios distribuidos en empresas por organizaciones sindicales Respondieron menos del 14%.
Dinamarca	1991	11% mujeres	Muestra representativa de 1.300 mujeres trabajadoras
Finlandia	1993	27% mujeres (50% lo encuentran ofensivo) 30% hombres (15% lo encuentran ofensivo)	Envío de 3.000 cuestionarios a personas seleccionadas aleatoriamente. Se preguntaba por situaciones no buscadas.
Francia	1985 1988 1990 1991	36% mujeres 9% mujeres 8% mujeres 21% mujeres	Muestra representativa de 958 mujeres Muestra representativa de 313 mujeres Muestra representativa de 804 mujeres Muestra de 1.300 mujeres
Holanda	1986 1994	58% mujeres 7% mujeres 2% hombres	Sin datos Cuestionario publicado en 14 periódicos. Respondieron 3%-13%. (en total n = 15.000) Pregunta directa sobre acoso.
Luxemburgo	1993	78% mujeres * 13% mujeres **	Muestra representativa de 502 mujeres * Listado de conductas ** Pregunta directa
Noruega	1988	91% mujeres (tocamientos) 21% mujeres (violación-intento) 66% mujeres (presión para sexo)	Muestra pequeña y no representativa
Portugal	1988	34% mujeres	Muestra representativa de 1.022 mujeres para la

	1994	7% mujeres 7% hombres	administración pública a nivel nacional. 708 cuestionarios distribuidos por correo.
Reino Unido	1987	73% personas	Departamento de Relaciones laborales
	1991	47% mujeres 14% hombres	Clientes agencias empleo
	1993	54% mujeres 9% hombres	n = 1.700
Suecia	1987	17% mujeres	Cuestionarios enviados a sindicalistas. Respondieron el 50% (n entre 10.000 y 15.000)
	1993	2% mujeres * 1% hombres *	* Preguntas sobre acoso en los últimos 3 meses.

Fuente: Ferrer y cols. (2003).

En 1998 la Comisión Europea realizó un amplio estudio estadístico sobre acoso sexual que incluía el resumen de diversos trabajos realizados entre 1987 y 1997 en 11 países de la Europa del norte y 5 del sur (Alemany et al., 2001; Timmerman y Bajena, 1999). Los resultados mostraron que 1 de cada 2 ó 3 mujeres y 1 de cada 10 hombres había experimentado alguna forma de acoso sexual o de conducta sexual no deseada, si bien había grandes diferencias entre países y también entre formas de acoso. Así, lo más frecuente eran las bromas de contenido sexual (con tasas en torno al 60%) y lo menos los asaltos sexuales o violaciones (con tasas que oscilaban entre el 1% y el 6%). El acoso *quid pro quo* se presentaba con tasas que oscilaban, según los casos, entre el 3% y el 16%.

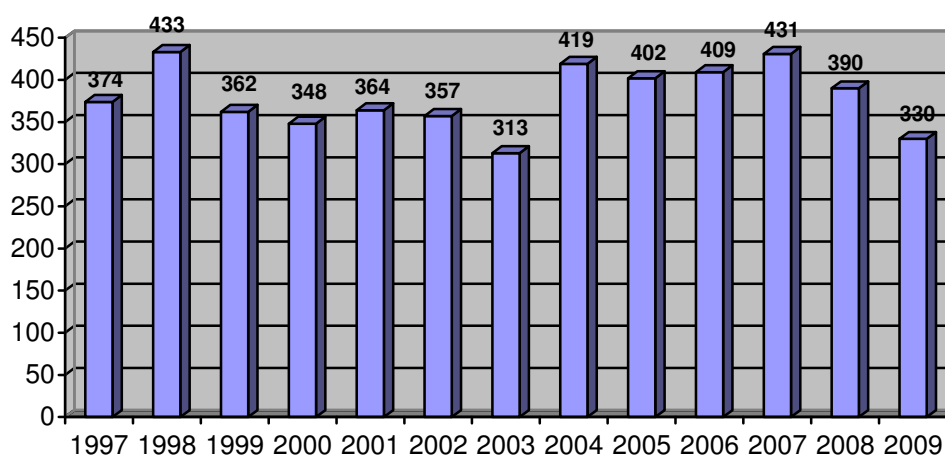
A estos datos pueden añadirse algunos otros aportados por la OIT (2007). Así, según esta organización, en un estudio publicado en 2004 en Italia, un 55'4% de las mujeres de entre 14 y 59 años declaró haber sido víctima de acoso sexual; en un estudio realizado por la Comisión Australiana de Igualdad de Oportunidades en 2004, el 18% de personas entrevistadas de entre 18 y 64 años declararon haber sufrido acoso sexual en el lugar de trabajo y, de ellas, el 62% habían sufrido acoso físico y menos del 37% quisieron denunciarlo; y, en un estudio publicado en Hong Kong en 2007, casi un 25% de las personas entrevistadas padecía acoso sexual y, de ellas 1/3 eran varones y un 20% de mujeres y un 6'6% de hombres que habían padecido acoso sexual denunciaban.

En definitiva, estos datos indicarían que siguen siendo válidas las conclusiones que alcanzó en su momento el informe *Violence at Work* (Chappell y DiMartino, 1998) de la OIT: los estallidos de violencia producidos en los lugares de trabajo de todo el mundo apuntan a una creciente mundialización del problema, que trasciende fronteras nacionales, entornos laborales y grupos profesionales, y las mujeres constituyen un grupo especialmente afectado por este problema.

Por lo que se refiere a España, en cuanto a las denuncias, a partir de información facilitada por el Ministerio del Interior, el Instituto de la Mujer y el Instituto Nacional de Estadística (INE) han venido elaborando información estadística sobre las diferentes formas de violencia contra las mujeres. En concreto, en la recopilación *Mujeres en Cifras 1983-2008* (Instituto de la Mujer, 2008) se detallan los datos sobre delitos conocidos (denunciados) de acoso sexual a partir de 1997 y, posteriormente, esta información se completa con la que ofrece anualmente el INE a través de la publicación anual *Mujeres y hombres en España* y con las actualizaciones que el Instituto de la Mujer incorpora periódicamente en su página web. Estas cifras se reproducen en la gráfica siguiente y muestran que el número de denuncias por este motivo es realmente bajo, no superando en ningún caso las 500 anuales para el período analizado.

En total, de acuerdo con estas fuentes, entre 1997 y 2009 se han recogido en España 4.932 denuncias por acoso sexual (con un promedio de 379.38 denuncias anuales, y siendo 2003 el año con menos denuncias, 313, y 1998 el año con más, 433).

Figura 1.- Denuncias por acoso sexual en España entre 1997 y 2009.



Fuente:

Para los datos de 1997 a 2007: *Mujeres en Cifras 1983-2008* (Instituto de la Mujer, 2008).

Para el dato de 2008: *Mujeres y Hombres 2010* (INE, 2010).

Para el dato de 2009: Página web del Instituto de la Mujer (http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1264005678228&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPágina%2FIMUJ_Estadísticas) consultada el 17 de julio de 2012.

Nota: Entre 1997 y 2006, no se incluyen datos del País Vasco, Girona y Lleida.

Cabe remarcar que las cifras proporcionadas por estas fuentes no están desagregadas ni por sexo ni por ámbito, por lo que no permiten saber cuántos casos han ocurrido a mujeres o a hombres, ni cuántos en el ámbito laboral o académico.

Un dato que puede resultar ilustrativo al respecto, al menos en lo que a la diferencia por sexo se refiere, lo proporciona la *Estadística de condenados* del Instituto Nacional de Estadística de España (INE) (disponible en <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t18/p466&file=inebase&L=0>) que proporciona información para el período comprendido entre 1998 y 2010, aunque sólo a partir de 2007 los ofrece diferenciados por tipo de delito. De acuerdo con esta fuente, de las 127 personas condenadas por acoso sexual en España entre 2007 y 2010 (35 en 2007, 43 en 2008, 13 en 2009 y 36 en 2010), 126 eran varones (99'2%) y 1 era mujer (0'8%).

Otro dato de interés es aquel que señala que en 2010 la Inspección de Trabajo (ITSS) realizó en España un total de 577 actuaciones por acoso sexual (Confederación Sindical de CCOO, 2012).

En relación con el número de denuncias, cabe recordar que, en términos generales y para las diferentes formas de violencia contra las mujeres, hay coincidencia en señalar que las denuncias constituyen únicamente una pequeña parte del total de casos que realmente ocurren. Se habla así de un fenómeno oculto y suele emplearse la metáfora del iceberg para referirse a él por considerar que sólo sale a la superficie entre un 5 y 10% de los casos que realmente ocurren.

En el caso del acoso sexual, algunos estudios (EMER, 1994) sugieren que esta cifra se acercaría al 1%, mientras otros (Pernas et al., 2000) señalan que se aproximarían más al 3% de los casos que realmente ocurren.

Estudios que han analizado esta cuestión sugieren que, entre las diversas razones que explican el elevado número de casos oculto estarían las siguientes: la ambigüedad de la interacción sexual (Gruber y Bjorn, 1982); el hecho de que las mujeres se sientan avergonzadas (Culbertson et al., 1992), o se culpen a si mismas por lo que les ha pasado (Jensen y Gutek, 1982), o su temor a que la acusación pueda dañar al agresor indebidamente (Gutek, 1985). Otra razón importante es el miedo de la víctima de que la denuncia conlleve más consecuencias negativas que positivas para ellas mismas, como el riesgo de ser despedidas. Así, por ejemplo, Michelle L. Kelley y Beth Parsons (2000) señalan que, de acuerdo con diferentes informes de agencias estatales de Estados Unidos, hasta dos de cada cinco mujeres acosadas se han visto forzadas de salir de su trabajo/compañía.

Además de todo lo anterior, otros factores que limitan la visibilización y dificultan la denuncia de los casos de acoso sexual serían (Fundación Mujeres, 2010, pág. 8):

- La dificultad para definir la naturaleza de lo que constituye una situación de acoso. Así, tal y como ya se ha señalado repetidamente con anterioridad, en la interpretación

de una conducta como acoso entran en juego las percepciones sociales de las personas (acosadoras y acosadas) y, con ellas, los estereotipos, creencias y mitos relacionados.

- El clima organizacional y su nivel de tolerancia hacia estos comportamientos (desde la propia negación del problema hasta la tolerancia cero) dificultarían y/o facilitarían la visibilización del problema y la posible respuesta de la persona acosada.

Precisamente porque existen varias razones por las que las personas acosadas prefieren no denunciar la situación se hace necesario arbitrar formas alternativas de obtener información sobre estas violencias y una de las más habituales son las encuestas que, lógicamente, arrojan resultados diversos dependiendo de la metodología empleada para realizarlas.

En la Tabla 3 se recoge un resumen de algunos de los estudios y encuestas realizados en España sobre acoso sexual que nos ofrecen una primera aproximación al tema en nuestro entorno, al tiempo que reflejan esa variabilidad en cuanto a los resultados obtenidos.

Tabla 3.- Incidencia del acoso sexual en España.

Referencia	Año	Resultados de acoso	Metodología
Calle, González y Núñez (1988)	1986	84% acoso leve 55% acoso moderado 27% acoso medio 27% acoso fuerte 4% acoso muy fuerte	Encuesta a 772 mujeres trabajadoras en 6 sectores económicos del municipio de Madrid. Listado de conductas.
EMER / Instituto de la Mujer (1990)	1987	Aprox. 90% mujeres	Entrevistas en profundidad en empresas del sector público y privado
Gómez y Canto (1996)	1990	10% mujeres	Estimación del Informe sobre la Situación Social de la Mujer en Andalucía
Institut de la Dona de Valencia (1994)	1994	12% acoso muy grave 20% acoso grave 58% acoso moderado 41% acoso medio 75% acoso leve	Grupos de discusión y encuesta a 1.140 mujeres trabajadoras por cuenta propia y ajena de la Comunidad Valenciana. Listado de conductas.
Bosch et al. (1996)	1995	3,4% trabajadores/as (72,3% mujeres, 27,7% hombres)	Muestra representativa de hombres y mujeres de las Islas Baleares. n = 1.800 Pregunta directa sobre acoso
Pernas, Olza y Román (2000)	1999	14'5% del total * 18'3% mujeres * 8'8% hombres * 4'8% del total ** 6'6% mujeres ** 2% hombres **	Encuesta telefónica a 1.004 personas ocupadas de 16 y más años. * Lista de conductas ** Pregunta directa (acoso reconocido)
Instituto de la Mujer (2006)	2006	14'9% del total * 14'7% acoso leve * 4% acoso grave * 2'2% acoso muy grave* 9'9% del total ** 9'4% acoso leve ** 3'6% acoso grave ** 2'1% acoso muy grave **	Muestra representativa del estado español. Entrevistas a 2.007 mujeres activas de entre 16 y 64 años. * Acoso sexual técnico (lista de conductas) ** Acoso sexual declarado (pregunta directa)

Con objeto de profundizar un poco más en la cuestión, a continuación se incluye una breve descripción de algunos de estos trabajos.

En 1988 Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez publicaron *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*, que constituye el primer análisis sobre acoso sexual en nuestro país y presenta los resultados de un estudio impulsado por el sindicato UGT. Este trabajo consistió en administrar una encuesta sobre acoso sexual padecido en el empleo actual a una muestra de 772 mujeres trabajadoras de seis sectores económicos (tripulantes de cabina de pasajeros, administrativas, hostelería, periodistas, productoras de las áreas de metal y química y sanidad) del municipio de Madrid.

Los resultados obtenidos indicaron que el 84% de las entrevistadas habían padecido acoso leve (definido como comportamientos de contenido sexual expresados verbalmente en su forma más suave, que son recibidos por la trabajadora sin su petición, siendo expresamente no deseados), el 55% acoso moderado (definido como comportamiento de tipo no verbal incluyendo gestos provocativos, miradas insinuantes o lascivas, guiños, movimientos provocativos, besos al aire, etc.), el 27% acoso medio (definido como insinuaciones expresadas tanto en lenguaje oral como escrito y de manera directa o indirecta como cartas de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual o erótico, invitaciones a cenas o fiestas con trasfondo o finalidades sexuales, etc.), el 27% acoso fuerte (definido como contacto físico no deseado por la trabajadora, incluyendo roces, acorralamientos, ...) y el 4% acoso muy fuerte (definido como la pretensión directa o el mantenimiento de contactos íntimos en contra de los deseos de la trabajadora que se reciben en el lugar de trabajo y por personas que pertenecen a él aprovechando esta circunstancia mediante presiones físicas o psíquicas).

En 1987 se realizó un estudio sobre acoso sexual en el puesto de trabajo mediante entrevistas en profundidad a empresas del sector público y del sector privado (Instituto de la Mujer, 1990). Sus resultados hacían hincapié en la dificultad de cuantificar el acoso sexual.

Unos años más tarde, el sindicato CCOO puso en marcha una investigación sobre acoso sexual en España que se inició en 1998 con un estudio cualitativo basado en grupos de discusión y que continuó posteriormente con un análisis cuantitativo de los resultados de una amplia encuesta.

La parte cualitativa de este estudio dio origen a dos publicaciones: *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*, publicado en 2000 por Begoña Pernas, Marta Román, Josefina Olza y María Naredo, que presentaba los resultados obtenidos en siete grupos de discusión llevados a cabo en Madrid con trabajadoras y trabajadores de diferentes edades y

niveles de cualificación; y *El acoso sexual en los lugares de trabajo*, publicado en 2001 por Carme Alemany, Verónica Luc y Carmen Mozo que fue desarrollado con la colaboración del Instituto de la Mujer y que presentaba un análisis cualitativo del acoso sexual en diferentes sectores (el bancario en Andalucía y los sectores sanitario y químico en Cataluña).

El estudio cuantitativo, que se publicó resumido en el texto titulado *El acoso sexual en el trabajo en España* (Pernas, Olza y Román, 2000), consistió en la administración de una encuesta telefónica a una muestra de 1.004 personas ocupadas de más de 16 años sobre el acoso padecido a lo largo de la vida laboral.

Los resultados obtenidos indicaron que el 14'5% de las personas entrevistadas (el 18'3% de las mujeres y el 8'8% de los varones) habían vivido alguna situación de acoso (aun sin reconocerla como tal) a lo largo de su vida laboral. A la pregunta directa de si se había sufrido acoso sexual respondió afirmativamente un 4'8% del total de las personas entrevistadas, un 6'6% de las mujeres y un 2% de los varones.

Uno de los resultados más relevantes de este trabajo fue precisamente comprobar que 2 de cada 3 personas que habían sido acosadas no reconocían su experiencia como acoso sexual, lo que dio pie a un análisis sobre las razones para esa ausencia de reconocimiento y las posibles actuaciones de sensibilización al respecto.

En el estudio del Instituto de la Mujer (2006) al que hemos hecho referencia en apartados anteriores, cuando se presentó a las mujeres incluidas en la muestra (2.007 mujeres de entre 16 y 64 años) el listado de situaciones que podían constituir acoso, el 14'9% de ellas manifestaron haber vivido una situación de este tipo en el último año (acoso técnico, recogería aquellas situaciones de acoso sufridas por las mujeres en su trabajo, independientemente de que las propias trabajadoras sean conscientes o no de la existencia de una situación de acoso sexual), el 14'7% de acoso leve, el 4% de acoso grave y el de acoso 2'2% muy grave. Cuando se les preguntó directamente si habían padecido acoso sexual a lo largo del último año (acoso declarado, que cuantificaría las situaciones de acoso sexual sufridas por las mujeres en su trabajo, siendo éstas conscientes de tales hechos), el 9'9% de ellas manifestaron haberlo padecido, el 9'4% acoso leve, el 3'6% acoso grave y el 2'1% acoso muy grave.

Es decir, 1 de cada 4 trabajadoras (24'3%) había percibido la presencia de conductas asociadas a acoso en su trabajo y, nuevamente en este estudio, queda de manifiesto la existencia de un importante porcentaje de personas que, aún habiendo sido acosadas, no reconocían su experiencia como tal (distancia entre acoso declarado y acoso técnico),

diferencia que se hace particularmente evidente en el caso de las formas de acoso menos graves.

Cabe remarcar que ya Azy Barak y cols. (1992) aludieron a que sólo entre 1/5 y 1/10 parte de las personas que viven situaciones objetivas de acoso lo perciben como tal, adelantando así las importantes diferencias entre las cifras de acoso declarado y acoso técnico.

Por su parte, Mónica Ibáñez y cols. (2007) realizaron un estudio sobre 600 personas ocupadas en el País Vasco en el que analizaron el acoso sexual padecido a lo largo de la vida laboral. De acuerdo con sus resultados, un 1'8% de mujeres informaban haber padecido acoso sexual (acoso declarado) y un 24'1% de mujeres y un 12'7% de hombres podrían ser consideradas/os como técnicamente acosadas/os.

Por su parte, en la *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo* (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007) se preguntó a los/as trabajadores/as si en los últimos 12 meses habían sido objeto de violencia de diferentes tipos y el 0'7% de las personas encuestadas (0'4% de los hombres y 1'1% de las mujeres) afirmó haber padecido pretensiones sexuales no deseadas o acoso sexual.

En el ámbito universitario, como señalan Michele Paludi y cols. (2006), el acoso sexual ya fue señalado como un problema oculto en el *Project on the Status and Education Women* de la *Association for American College* de 1978 y continúa siendo así en muchos casos, más de 30 años después.

Algunos de los estudios realizados sobre el tema en este ámbito (Dziech y Hawkins, 1998; Paludi et al., 2006) han estimado que, aproximadamente un 1/3 de las estudiantes eran acosadas sexualmente por sus profesores. Pero los datos ofrecidos en distintos trabajos son muy variables y, aunque pueden llegar a alcanzar incluso tasas cercanas al 80% en algunos casos (Kalof et al., 2001), en la mayoría de ellos se obtienen tasas situadas entre el 20% y el 40% (Kelley y Parsons, 2000; Nicolson, 1997). En concreto Linda Kalof y cols. (2001) estudiaron el tema en una muestra de 525 estudiantes (386 mujeres y 139 hombres) hallando que el 40% de estudiantes universitarias habían sido acosadas sexualmente por lo menos una vez por un profesor, frente al 28,7% de sus compañeros. Cabe remarcar que la mayoría de estos trabajos señalan que, aunque en menor medida, también los estudiantes padecen acoso sexual (Kalof et al., 2001; Kelley y Parsons, 2000; Paludi et al., 2006), con tasas de entre un 12% y un 18% (Murnen y Smolak, 2000).

Igualmente, diferentes trabajos sobre el tema (Carroll y Ellis, 1989; Fitzgerald et al., 1988; Gramerholz, 1989, 1996; Gruber, 1990; McKinney, 1990; Seals, 1997) señalan que entre un 6% y un 50% del profesorado informa haber vivido situaciones que considera como acoso

sexual a lo largo de su carrera. En el caso de las mujeres, ese porcentaje alcanza a entre un 40% y un 50% de ellas (Fitzgerald y Shullman, 1993; Seals, 1997).

Por su parte, Michelle L. Kelley y Beht Parsons (2000), a partir de la aplicación del cuestionario SEQ (anteriormente descrito) en una universidad de EE.UU. observaron que entre el 22% y el 30% de profesoras, el 43% del personal de administración y el 19% de las alumnas informaban haber sido acosadas sexualmente por un empleado o estudiante en la universidad. En una amplia mayoría de los casos (99%) la persona acosadora era un varón. El tipo de acoso variaba en función del estatus, de modo que el alumnado tenía más probabilidad de recibir atención sexual no deseada, mientras que las personas que trabajaban en la universidad recibían con mayor probabilidad acoso de género y chantaje sexual.

La investigación dirigida por María Caprile (2012) en el seno de la Unión Europea, y dirigida a mostrar presencias, ausencias y discriminaciones de las mujeres en los ámbitos de la ciencia y la tecnología en este contexto, señala la inexistencia de investigación sistemática sobre acoso sexual en las instituciones académicas en Europa, aunque, lógicamente, sí se han realizado trabajos puntuales en diferentes países.

Así, por ejemplo, Teija Mankkinen (1995) mostró que en la Universidad de Helsinki, en los dos años previos a la realización de su estudio, aproximadamente el 7% del staff de la universidad y el 3% del alumnado habían padecido acoso sexual, afectando éste mayoritariamente a las mujeres.

En Gran Bretaña, Barbara Bagilhole y Helen Woodward (1995) realizaron un análisis cualitativo sobre el tema cuyos resultados les llevaron a afirmar que la incidencia del acoso sexual en las universidades de ese país estaba subestimada.

También en Suecia (Carstensen, 2005) o Alemania (Dreyer y Toelle, 1994) se han realizado estudios sobre acoso sexual en la universidad, aunque en estos casos más centrados en las dificultades para su definición que en su incidencia.

En España no son muchos los trabajos sobre acoso sexual en el ámbito académico y menos aún los que han abordado el análisis de su incidencia. En este sentido, la profesora Rosa Valls (2008) dirigió una investigación sobre violencia de género en la universidad española, a la que ya hemos hecho referencia anteriormente, que incluyó diversos estudios y, entre ellos, uno titulado *Trabajo de campo cuantitativo ¿Violencia de género en las universidades? Realidades y formas de superación* que presenta los resultados obtenidos al administrar a 1.083 personas de seis universidades del estado español una encuesta sobre reconocimiento de la violencia de género por parte del alumnado, identificación de situaciones de violencia de género en el ámbito universitario, reacciones de la víctima, y necesidad de implementación,

diseño y organización de medidas de atención y prevención de la violencia de género en el ámbito universitario. Entre las preguntas que se formulan en este trabajo hay una que plantea a las personas entrevistadas si conocen o han sufrido diferentes formas de violencia en la universidad o entre personas del ámbito universitario. Un 6% de las personas entrevistadas responde afirmativamente para la situación Presiones para mantener relaciones afectivo – sexuales, un 7% para la situación Besos y/o caricias sin consentimiento, un 15% para la situación Sentir incomodidad o miedo por comentarios, correos electrónicos, notas, llamadas telefónicas o porque alguien le haya perseguido o vigilado y un 16% para la situación Rumores respecto a vida sexual.

Si bien las características de esta investigación y el modo en que se formuló la cuestión no permiten hacer afirmaciones taxativas sobre la incidencia del acoso sexual en el ámbito universitario español, sí ofrece una primera aproximación a esta cuestión.

Una vez presentados estos datos, cabe reflexionar sobre la altísima variabilidad que muestran (tanto en lo que hace referencia a los diversos países europeos como al caso de España). Esto puede deberse a diversos factores.

Así, en primer lugar, una cuestión metodológica relevante es, como señalan Begoña Pernas y cols. (2000), la forma de obtener la muestra, de modo que en los estudios con muestras no probabilísticas se obtendrían tasas de acoso más elevadas resultado éste que puede relacionarse, entre otras cosas, con el hecho de que en ellas suelen incluirse en mayor medida personas afectadas y/o sensibilizadas al respecto (miembros de organizaciones sindicales, ...). Otra cuestión importante es el concepto de acoso que se maneja y, particularmente, el modo de formular las preguntas. Así, se obtienen datos de incidencia sensiblemente inferiores cuando se formulan preguntas directas (acoso reconocido e identificado como tal por las personas que responden) que cuando se presentan listados de comportamientos con connotaciones sexuales (en los que normalmente no se menciona el término acoso) y se pide a las personas participantes que indiquen si las han vivido. Cabe remarcar que estas diferencias han sido observadas tanto en el ámbito laboral como en el académico y tanto para mujeres como para hombres (Pernas, Olza y Román, 2000; Stockdale, Vaux y Cashin, 1995). Como ya resumieron Azy Barak y cols. (1992), aquellos casos en los que la persona admite ser acosada en una cierta época y circunstancia constituyen entre 1/5 y 1/10 del total de ocasiones en las que las personas informan haber vivido situaciones que objetivamente podrían ser consideradas como acoso sexual.

En este mismo sentido, un importante estudio meta-analítico sobre la alta variabilidad de los datos es el de Remus Ilies y cols. (2003) que analizaron, por una parte, el tipo de instrumento

utilizados para medir el acoso sexual (preguntas directas o listados de comportamientos con connotaciones sexuales), por otra, la forma de obtener los datos (muestra de conveniencia o probabilística) y, por otra, el contexto organizacional, postulando que las diferencias de poder están más marcadas en organizaciones más estructuradas o jerárquicas.

Los resultados del meta-análisis de 55 muestras, incluyendo un total de 86.578 personas, confirmaron que hay que tener en cuenta el tipo de instrumento y la muestra que se emplea. El número de personas acosadas varía de un 58% en el caso de listados de comportamientos frente a un 24% en estudios con preguntas directas. Además se detectan más casos de acoso sexual en muestras sensibilizadas. La estructura organizacional también tiene efecto en los datos de ocurrencia. Comparando los sectores: académico, privado, estatal y militar, los números más elevados de acoso sexual se encuentra en estructuras militares y el menor en el ambiente académico como había sido predicho por los autores. Por otra parte, en aquellos estudios que utilizaron un listado de comportamientos con connotaciones de acoso sexual las académicas tenían valores más altos de acoso que las mujeres del sector privado o estatal. Eso significa que aunque las académicas detectan comportamientos potencialmente acosadores, no indican haber sufrido acoso sexual cuando se les pregunta directamente.

Este resultado es consistente con los de Kimberly T. Schneider y cols. (1997) que pasaron el SEQ a 447 mujeres en el sector privado y 300 en el sector universitario.

Remus Ilies y cols. (2003) interpretan este resultado considerando la posibilidad de que la cantidad de comportamientos ofensivos sea la misma en los dos ambientes pero que las mujeres por las diferencias de la estructura organizacional de poder se sientan menos acosadas, perciban menos consecuencias negativas o no quieran el estigma de ser una mujer que ha sido acosada sexualmente.

El análisis de resultados de este tipo ya llevó a Margaret Stockdale y cols. (1995) a concluir que aquellas personas que reciben atención sexual no buscada tienen más probabilidades de reconocer o darse cuenta de que están siendo acosadas si las ofensas son frecuentes y profundas, si producen una fuerte reacción emocional negativa, si quien comete la acción es un superior y si tienen una mayor sensibilidad hacia el tema del acoso.

En definitiva, como remarcan Begoña Pernas y cols. (2000), estos resultados indicarían que para la mayoría de las personas el acoso sexual suele asociarse sólo al chantaje sexual, a los casos más graves o a los más duraderos, o, dicho en términos de Paula M. Popovich y cols. (1996), las personas tendríamos un estereotipo muy marcado de lo que es acoso sexual y, de acuerdo con él, percibiríamos las situaciones y elaboraríamos nuestros juicios sobre ellas.

8.- Quiénes acosan, quiénes son acosadas/os.

Como ya hemos comentado anteriormente, el acoso sexual es una forma de violencia contra las mujeres, es un problema de poder de género, un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres, y no es neutral, siendo la persona acosadora habitualmente un hombre y la persona acosada habitualmente una mujer

De acuerdo con ello, la información empírica disponible (Bosch y Ferrer, 2000; Instituto de la Mujer, 2006; Paludi y Brickman, 1991; Pina et al., 2009) corrobora que, básicamente el acoso sexual es cometido por hombres (en más de 3/4 partes de los casos) y padecido por mujeres y, en menor medida, también por algunos hombres (en una proporción de 3 mujeres por cada hombre). En este sentido, los datos también apuntan que, si bien el acoso sexual entre personas del mismo sexo es un fenómeno reciente, muestra una tendencia ascendente (OIT, 2007), especialmente entre los varones.

En cuanto a las características los acosadores, los diferentes estudios sobre el tema sugieren que son, como acabamos de señalar, mayoritariamente varones, que son o pueden ser tanto superiores jerárquicos, como compañeros o clientes, y que pueden pertenecer a cualquier estrato social, nivel ocupacional, edad o categoría profesional siendo, por tanto, engañoso tratar de generar un perfil típico del acosador sexual basado en factores sociodemográficos (Pina et al., 2009).

Por otra parte, en la literatura sobre el tema podemos hallar también un cierto número de estudios e investigaciones que profundizan en el análisis de las características de personalidad de los acosadores, en su tendencia hacia el acoso (como marcador de la comisión de posibles delitos sexuales futuros) o incluso en la búsqueda de posibles tipologías de acosadores (Pina et al. 2009), todo ello con resultados desiguales.

Por lo que se refiere a las personas acosadas, los datos disponibles indican que, como también se ha señalado ya, se trata mayoritariamente de mujeres, que son jóvenes y no tienen pareja estable (solteras, separadas y/o divorciadas), que trabajan o estudian en entornos muy masculinizados y/o en los que la discriminación por razón de género está muy presente, con situaciones económicas o puestos de trabajo inestables, o en situaciones laborales precarias o con estatus de emigrantes, mientras entre los varones, los más vulnerables al acoso son los jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales (OIT, 2007). En definitiva, se trataría, básicamente de personas que se hallan en una situación de precariedad (personal y/o profesional) que las convierte en más vulnerables a este tipo de ataques.

En el ámbito académico, el acoso también puede ser cometido por personas de igual o superior nivel jerárquico, observándose este tipo de conductas tanto entre el alumnado como

entre el profesorado y entre el profesorado y el alumnado (Bagilhole y Woodward, 1995). Trabajos como el de Michele Paludi y cols. (2006) muestran que también las características de las personas acosadas y acosadoras en el ámbito universitario serían básicamente similares a las descritas para el ámbito laboral.

Por su parte, los resultados del estudio de Michelle L. Kelley y Beth Parsons (2000) señalan que el acoso sexual es perpetrado mayoritariamente por las personas más cercanas a la víctima: las profesoras nombraron mayoritariamente como acosador a un miembro del profesorado y las alumnas a otro estudiante.

A título orientativo, a continuación se resumen los resultados sobre las características de las personas acosadoras y acosadas obtenidos en los estudios empíricos sobre el tema realizados en nuestro país (y que ya fueron mencionados anteriormente al presentar los datos sobre incidencia).

Así, por ejemplo, en el trabajo de Mercedes Calle y cols. (1986), se observó que las trabajadoras que padecían acoso sexual en mayor medida tenían las siguientes características:

Actividad laboral	TCP (azafatas), seguidas de periodistas
Antigüedad en la empresa	Entre 4 y 9 años, aunque los/as autores/as señalan que no se trata de una variable muy discriminativa
Edad	Entre 26 y 30 años, aunque los/as autores/as señalan que existen también altos indicios de acoso en trabajadoras de menos de 20 años (si bien la muestra de esta edad era muy pequeña)
Estado civil	Separada, divorciada, viuda
Estudios	No se obtuvieron resultados relevantes
Afiliación religiosa	No creyente y católica no practicante
Compañeros/as	Son mayoritariamente de ambos sexos
Su jefe/a inmediato/a	Es mayoritariamente un varón y/o ambos sexos
Inferiores a ella	Ambos sexos y/o varones
Aspecto físico	Mujeres atractivas
Aspecto general	Juvenil (los otros dos posibles eran normal y tradicional)
Modales	Relajadas (los otros posibles eran indiferentes o tensas)

Fuente: Calle et al. (1986, p. 165).

En cuanto a quienes realizan los comportamientos de acoso, los resultados obtenidos en este estudio mostraron que en el 47% de los casos el acoso era llevado a cabo por un compañero, en el 24% de casos por un subordinado, en el 15% de casos por el jefe superior y en el 13% de casos por el jefe inmediato. En base a las respuestas de las mujeres entrevistadas, se describieron las siguientes características como predominantes entre los acosadores:

Edad	De 31 a 45 años
Aspecto físico	Normal
Estudios	Similares a los de la mujer acosada.
Estado civil	Casados
Antigüedad en la empresa	Mucha (más de 10 años)

Fuente: Calle et al. (1986, p. 1983).

Los resultados obtenidos por Begoña Pernas y cols. (2000) indicaron que las características más destacadas de las personas acosadas y acosadoras eran las siguientes:

- Las mujeres tenían un riesgo netamente superior a los varones de padecer acoso sexual (más de 3/4 de las situaciones de acoso eran sufridas por mujeres, menos de 1/4 por hombres). Además, se observó que mientras en el caso de las mujeres el acoso estaba vinculado a problemas de discriminación y sexismo, en el caso de los varones se relacionada con atención sexual no solicitada, que raramente conllevaba chantaje o presión.
- Las mujeres separadas o divorciadas tenían un mayor riesgo de padecer acoso. En cambio, otras variables, como edad, nivel de estudios, tipo de ocupación o sector de actividad, no estaban en este estudio relacionadas con el acoso. En cuanto al tipo de contrato, únicamente trabajar sin contrato (pero no los contratos temporales) aparecía como factor de riesgo para el acoso.
- En el caso de los varones aparecía como relevante la variable nivel de ingresos, siendo los trabajadores con menores ingresos aquellos que habían padecido acoso en mayor medida.
- Por lo que se refería a la persona acosadora, las mujeres fueron casi exclusivamente acosadas por varones; en el caso de los varones, algo más de 2/3 fueron acosados por mujeres y el resto por otros varones. El acoso perpetrado por personas del mismo sexo ocurrió casi exclusivamente entre varones. Y en cuanto a la posición, aunque en el 57% de casos la persona acosadora ocupaba un lugar jerárquicamente superior, en el 41% de ellos se trataba de compañeros/as o clientes.

Finalmente, el estudio del Instituto de la Mujer llevó a concluir que el acoso afectaba en mayor medida a las trabajadoras de menos de 34 años, a las solteras, a las procedentes de países extracomunitarios y a las trabajadoras cualificadas y que el acoso ocurría con mayor habitualidad en sectores como construcción e industria y en centros de trabajo de tamaño mediano (de 20 a 250 trabajadores/as) y grande (de más de 250 trabajadores/as). Igualmente, los centros de trabajo descritos como discriminatorios hacia las mujeres o sexistas eran aquellos en los que la probabilidad de padecer acoso sexual era claramente superior.

Por otra parte, la mayoría de las mujeres señalaba haber sido acosada por compañeros de trabajo (3/4 partes en el caso del acoso declarado), seguidos por superiores directos y clientes. En relación a las características del acosador, a partir de la información (cualitativa) aportada por las mujeres se concluyó que si bien en los casos de acoso leve no existían unas características definidas, en los casos graves y muy graves, se trataba, generalmente, de hombres con pareja estable y con hijos/as, que utilizaban como argumento el mal funcionamiento de su matrimonio; que ocupaban un cargo superior a la acosada y contaban con el respaldo de la dirección de la empresa; calificados como jefes dominantes y abusadores en relación a sus subordinados/as; con ciertos rasgos de carácter (frío, soberbio, prepotente, ...); con actitudes sexistas y comportamientos discriminatorios y de desprecio hacia las mujeres.

Cabe remarcar que aunque existen múltiples estudios que aportan información sobre el posible perfil de quienes acosan y de quienes son acosados/as, faltarían investigaciones que enfatizen los antecedentes del acoso sexual, yendo más allá de las características de las personas y ofreciendo un modelo que pueda aportar avances a la prevención del acoso sexual (Topa et al., 2008).

9.- Las consecuencias del acoso.

Por lo que se refiere a las consecuencias del acoso sexual sobre la vida de las personas que lo padecen, investigadoras como Rosemarie Tong (1984) ya sugirieron que las víctimas solían experimentar un *síndrome de acoso sexual general* cuyas manifestaciones incluirían depresión y una variedad de síntomas físicos inducidos por el estrés, con sintomatología como palpitaciones, apatía, malos sueños, insomnio, dificultades para respirar, desgana, baja autoestima, angustia, depresión... dando lugar a bajos rendimientos y cambio en la actitud en el lugar de trabajo, así como falta de concentración, entre otros efectos (Fundación Mujeres, 2012; Portero, 2009). Y, en general, diferentes trabajos muestran que estar siendo víctima de acoso representa una fuente significativa de estrés psicológico para las mujeres trabajadoras.

En relación con esta cuestión, John B. Pryor (1995) consideró que para comprender adecuadamente las consecuencias negativas del acoso sexual habría que tener en cuenta dos vertientes: Por una parte, estarían las consecuencias psicosociales relevantes para la vida profesional de la mujer, que incluirían el modo como el acoso sexual influye en sus sentimientos sobre el trabajo, en sus habilidades para realizarlo, en su rendimiento, en su satisfacción laboral, etc.; y, por otra, estarían las consecuencias psicosociales relevantes para la vida personal de la mujer, que incluirían efectos sobre su bienestar psicológico, sus condiciones emocionales, sus relaciones con familia y amigos, etc. En definitiva, este autor considera que las reacciones psicosociales al acoso son multideterminadas y que su forma exacta estará determinada en gran medida por la naturaleza del acoso que padezca la mujer.

El amplio trabajo del Instituto de la Mujer (2006), anteriormente citado, aporta datos también en este sentido. Así, del total de mujeres que indican en dicho estudio haber padecido acoso sexual en alguna de sus formas, algo más de 1/5 parte ha tenido alguna repercusión física y/o psicológica derivada del mismo, incluyendo tanto sintomatología psicológica, que afecta al bienestar mental y el rendimiento laboral (como apatía, desgana, baja autoestima, trastornos de sueño, etc.), como somatizaciones derivadas del miedo y la ansiedad (como palpitaciones, dificultades para respirar, etc.). No hay que olvidar que en el proceso de socialización del acoso sexual las mujeres acosadas tienden a afrontar la situación en solitario, ocultando lo ocurrido y circunscribiéndolo a la esfera personal. No es hasta que aumenta la gravedad de la situación cuando se lleva a cabo una búsqueda de apoyo en el entorno cercano (mayoritariamente de amigas y/o compañeras).

Además es importante apuntar que, aunque estudios como el del Instituto de la Mujer muestran que un importante porcentaje de personas que han sido acosadas no reconoce su experiencia como tal, Vicki J. Magley y cols. (1999) ya señalaron que, independientemente de

si la mujer considera que ha sido acosada sexualmente y de cómo denomina el trato recibido, experimenta consecuencias psicológicas, laborales y de salud negativas similares a las de las mujeres que declaran haber sido acosadas.

Pero no sólo eso, si no que el impacto negativo del acoso sexual es generalmente peor para las mujeres, en comparación con los hombres (Bartling et al., 1996; Feels et al., 2005; Magley et al., 1999b)

En cuanto a las consecuencias de tipo psicológico que el acoso sexual puede tener para quien lo padece, habitualmente se señalan el trastorno por estrés post-traumático, el aumento del estrés psicológico, los trastornos del sueño o la alimentación, la baja autoestima,... (Dansky y Kilpatrick, 1997; Gutek y Koss, 1993; Kilpatrick et al., 1989; Lapierre, Spector y Leck, 2005; McDermut, Haaga y Kirk, 2000; Ramos, 2000; Topa, Morales y Depolo, 2008).

Además, a las consecuencias directas de haber sufrido acoso sexual se suman algunas indirectas que agravan el sufrimiento de la víctima de este tipo de violencia. Entre éstas se encuentran la percepción de la víctima de que el ámbito donde ha experimentado acoso sexual trata sus declaraciones de lo sucedido con incredulidad o incluso la culpabiliza, criticando su comportamiento provocador (Eyre, 2000).

Así, por ejemplo, algunos trabajos (Portero, 2009) muestran que sólo el 8,33% de las mujeres que sufren acoso consideran que la actuación por parte de las empresas es adecuada. Entre las actuaciones más habituales que suelen llevar a cabo con más frecuencia están la de inhibición del problema, sin ofrecer ninguna ayuda para intentar paliarlo, o el ocultamiento de los casos de acoso sexual, llegando en muchos casos, incluso, a cambiar a la víctima de centro de trabajo.

También diversos trabajos (Huertas et al., 2006; Rosmalen y McDaniel, 1998) muestran los efectos directos e indirectos del acoso sexual sobre la salud y el bienestar en el ámbito académico. Concretamente, esta vivencia está asociada al incremento del estrés psicológico, al aumento de las enfermedades físicas, de la sintomatología física (nauseas, problemas de sueño,...) y psicológica (pérdida de autoestima, miedo, angustia, sentimientos de desesperanza y aislamiento, depresión) y de los trastornos de alimentación, a la disminución de la satisfacción académica (sobre todo cuando el acoso es perpetrado por personas con un estatus académico superior).

Un ejemplo de esos efectos indirectos en el ámbito académico es descrito por Linda Eyre (2000) quien analiza el discurso público (de los periódicos estudiantiles) de una universidad en Canadá en el año 1993 en el que un profesor de matemáticas dicha universidad llega a acusar a una alumna acosada (por un alumno) de promiscuidad.

En esta misma línea un estudio sobre las percepciones de acoso sexual en una universidad de Nigeria, basado en grupos de discusión, revela que al analizar las causas del acoso la mayor responsabilidad se atribuye al comportamiento de la mujer, cambiando el rol de víctima por el de culpable (Kayuni, 2009). Específicamente, como causa más importante de acoso sexual se menciona la vestimenta de la estudiante. También se hace referencia a supuestas señales subliminales de interés de la alumna en el profesor o alumno, y a su modo de andar o de bailar en fiestas universitarias.

La culpabilización de las víctimas, la normalización de situaciones sexistas y violentas, o el silencio y la ocultación agravan los efectos negativos de las situaciones de violencia contra las mujeres en general y del acoso en particular, teniendo influencia, como no podía ser de otra manera, tanto a nivel profesional, como académico y personal (Benson y Thomson, 1982; Eyre, 2000; Shepela y Levesque, 1998).

Es importante, además, anotar que, en opinión de diversos autores, el acoso sexual no sólo tiene consecuencias para la persona que lo sufre directamente sino para todas las personas que comparten el mismo ambiente hostil creado por este tipo de comportamientos (Paludi et al., 2006; Pina et al., 2009) y para todas las personas que las apoyan u se solidarizan con ellas (Puigvert, 2008; Valls et al., 2008).

En definitiva, y como resumió la OIT (2007), el acoso sexual tiene costes y consecuencias a muy diferentes niveles. Así, desde el punto de vista de la víctima implica sufrimiento psicológico (humillación, disminución de la motivación, pérdida de autoestima,...), alteraciones del comportamiento (aislamiento, deterioro de las relaciones sociales,...), enfermedades físicas y mentales producidas por el estrés (abuso de alcohol o drogas, suicidio...), y pérdida de oportunidades laborales o abandono del empleo; desde el punto de vista de los/as empleadores/as implica disminución de la productividad de la empresa, desmotivación, absentismo, falta de espíritu de equipo,... y desde el punto de vista social implica costes y gastos en sanidad, desempleo, pensiones, etc.

10.- Conclusiones.

En esta primera parte se ha aportado información relativa al estado actual de la cuestión en cuanto al análisis y comprensión del acoso sexual.

En este sentido, las evidencias disponibles señalan que el acoso sexual es reconocido mayoritariamente como un problema de poder de género y que, siendo como es, un producto de la sociedad (patriarcal) en la que ocurre, afecta principalmente a las mujeres, que son mayoritariamente sus destinatarias, y es cometido mayoritariamente por varones. De hecho, el acoso sexual es reconocido como una forma de violencia contra las mujeres.

Existe, sin embargo, una cierta discrepancia para determinar qué comportamientos constituyen acoso sexual y diferenciarlos de una actitud amistosa, bien recibida y mutua.

Obviamente, esta discrepancia no afecta a los comportamientos muy graves (como el chantaje y/o el asalto sexual) pero sí a aquellos que podrían ser catalogados como menos graves, aunque no por ello, menos disruptivos para la persona que los padece (como el acoso ambiental).

Mientras algunos organismos internacionales insisten en que el elemento diferenciador clave para distinguir lo que sí es acoso sexual es que se trata de un comportamiento no deseado para la persona que lo recibe (CINTERFOR, 2009; Consejo de Europa, 2011; OIT, 2007), la definición que baraja la legislación española (tanto el artículo 184 del código penal como el artículo 7 de la LO 3/2007) ha retirado este condicionante, centrándose en los efectos que el acoso tiene para quien lo padece (atentar contra su dignidad, crear un ambiente intimidatorio, degradante, ofensivo, hostil o humillante).

Además de exponer estas cuestiones, a lo largo de esta primera parte, se ha presentado también un somero análisis de cuáles son los componentes del acoso sexual, de su incidencia, y un análisis de las características descritas en los estudios empíricos sobre el tema de las personas que mayoritariamente lo cometen y lo padecen.

Igualmente, y dada su relevancia para el tema que nos ocupa, se ha dedicado especial atención a aquellas variables que modulan la percepción de lo que es (o no) acoso sexual, y, particularmente, a la variable género.

Tomando como punto de partida estos aportes teóricos, se presentarán a continuación los resultados de los dos estudios realizados que dan respuesta a los objetivos del proyecto *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*.

SEGUNDA PARTE:
ESTUDIO EMPÍRICO

Objetivos.

Tal y como se especificó en el proyecto presentado en su momento, los objetivos propuestos fueron los siguientes:

Objetivo general 1: Realizar un seguimiento de la evolución de las medidas sobre acoso sexual en los planes de igualdad en las universidades españolas.

Objetivos específicos:

- 1.1. Delimitar de qué tipo de medidas se trata.
- 1.2. Delimitar qué medidas se han implementado y la hoja de ruta para el resto de medidas previstas.
- 1.3. A más largo plazo, delimitar el efecto de estas medidas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad.

Este objetivo implicaba realizar un seguimiento de los planes de igualdad aprobados en las universidades españolas y, particularmente de las medidas relativas a acoso sexual incluidas en dichos planes.

En cada caso se analizó el tipo de medida propuesto (de sensibilización, información, estudio de incidencia, de atención a víctimas, de sanción a agresores,...), los plazos previstos para su puesta en práctica, los resultados esperables y los resultados obtenidos (cuando ha sido posible dicha evaluación dentro del plazo de ejecución de este proyecto de investigación).

Objetivo general 2: Replicar el estudio sobre percepción de acoso sexual realizado anteriormente, incorporando a la información de alumnado y personal docente e investigador (PDI) (que se obtuvo en ese estudio previo), la correspondiente al personal de administración y servicios (PAS).

Objetivos específicos:

- 2.1. Comprobar la existencia de modificaciones en los comportamientos que se consideran como acoso sexual (y aquellos que no).
- 2.2. Comprobar si se han producido modificaciones en la influencia de las variables género y estatus sobre la percepción de lo que es acoso sexual.

Este objetivo supone replicar en todos sus aspectos (población, cuestionario, análisis de datos) la investigación que se realizó en 1996 y que llevaba por título *Estudio comparativo en población universitaria de conductas susceptibles de ser tipificadas como de acoso sexual* (Bosch, 1998; Bosch y Ferrer, 2000), añadiendo, además, al PAS como colectivo a estudiar, con objeto de analizar los cambios que hayan podido producirse, tanto en cuanto a los

comportamientos considerados (o no) como acoso sexual, como en cuanto al efecto de las variables género y estatus sobre dichos resultados.

Objetivo general 3: Elaborar un manual de buenas prácticas y una propuesta de protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la universidad.

Objetivos específicos:

3.1. Elaborar un manual de buenas prácticas en la actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la universidad.

3.2. Elaborar una propuesta de protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la universidad.

Tomando como base la información obtenida a partir de los objetivos 1 y 2, se planteó como objetivo 3 el diseño de documentos útiles para el desarrollo de actuaciones frente al acoso sexual. En este sentido, se consideró que disponer de información sobre aquello que constituyen buenas prácticas y de orientaciones sobre los aspectos fundamentales que han de incluirse en un protocolo de actuación frente al acoso sexual podía ser de gran ayuda para desarrollar esta tarea.

Hipótesis.

Las hipótesis de trabajo que se formularon en relación a los objetivos descritos fueron las siguientes:

Hipótesis 1: En el contexto universitario se están implementando medidas que contribuyen a la superación del acoso sexual y que constituyen buenas prácticas de actuación frente al acoso sexual.

Hipótesis 2: La percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual será más ajustada a la definición de acoso entre las personas que integran la comunidad universitaria (en comparación con los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado años atrás).

Hipótesis 3: Seguirá existiendo entre las personas que integran la comunidad universitaria un efecto de género y estatus en la percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual.

Con la finalidad de alcanzar los objetivos propuestos y corroborar las hipótesis formuladas, se plantearon 2 estudios que se realizaron en paralelo a lo largo del tiempo de ejecución del proyecto. El ESTUDIO 1 se realizó con la finalidad de alcanzar el Objetivo 1 y corroborar, en su caso, la hipótesis 1; el ESTUDIO 2 con la finalidad de alcanzar el Objetivo 2 y corroborar, en su caso, las hipótesis 2 y 3. La realización de ambos estudios, junto con la revisión de la literatura sobre el tema proporcionó la información necesaria para alcanzar el Objetivo 3.

Estudio 1: El abordaje del acoso sexual en las universidades españolas.

1.1.- Introducción.

Tal y como señalan, entre otras, Carmen Elboj y cols. (2010), la presencia de agresiones sexuales y otras formas de violencia contra las mujeres detectada en las investigaciones internacionales, y a la se ha hecho referencia a lo largo de la primera parte de este trabajo, también se daría en las universidades españolas, y, por ello, los planes de igualdad son muy importantes, no sólo para incorporar de modo decidido en estas instituciones el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, sino también para mejorar las condiciones de trabajo y estudio y establecer el compromiso de promover recursos orientados a la prevención y detección precoz de situaciones de discriminación y violencia, preferentemente a través de la elaboración de materiales que permitan identificar los supuestos más habituales en los que ocurre violencia y/o acoso en la comunidad universitaria. En este sentido, y de acuerdo con las directrices y normativas que marca la legislación actual (y particularmente la LO 3/2007), son ya bastantes las universidades españolas que han elaborado e implementado sus planes de igualdad y, dentro de ellos, han incluido de un modo otro las actuaciones relativas a la violencia de género y al acoso sexual a las que hace referencia la citada legislación.

En relación con esta cuestión, cabe remarcar que ya en el XI Encuentro Estatal de Defensores Universitarios, celebrado en Oviedo del 12 al 14 de noviembre de 2008, se aprobó un documento titulado *Igualdad efectiva entre hombre – mujer en el ámbito universitario*¹ que repasaba la situación de la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las universidades españolas y proponía la implementación de una serie de medidas en los planes de igualdad que se fueran elaborando, con objeto de lograr esta finalidad. Entre ellas estarían como directamente relacionadas con la cuestión del acoso sexual las siguientes:

Eje 3: El acceso en igualdad de condiciones al trabajo y la promoción profesional.

Organización de las condiciones de trabajo con perspectiva de género

Medida 3.6. Detectar los riesgos sanitarios y psicosociales, así como diagnosticar los factores subjetivos que afecten a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Medida 3.8. Promover recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.

¹ Texto disponible en: www.defensores.es/public/efile/f1/03/03ee_8afa.pdf?c=e392

Este estudio tiene como finalidad profundizar en el análisis del estado de esta cuestión.

1.2.- Objetivos e hipótesis del Estudio 1.

Tal y como se especificó al describir los objetivos, el objetivo general 1 definido para este proyecto de investigación fue “Realizar un seguimiento de la evolución de las medidas sobre acoso sexual en los planes de igualdad en las universidades españolas”.

Este objetivo general se concretó en los objetivos específicos siguientes:

- 1.1. Delimitar de qué tipo de medidas se trata.
- 1.2. Delimitar qué medidas se han implementado y la hoja de ruta para el resto de medidas previstas.
- 1.3. A más largo plazo, delimitar el efecto de estas medidas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad.

En relación con estos objetivos se formuló la hipótesis siguiente:

En el contexto universitario se están implementando medidas que contribuyen a la superación del acoso sexual y que constituyen buenas prácticas de actuación frente al acoso sexual.

1.3.- Unidades de análisis para el Estudio 1.

Las unidades a analizar fueron los planes de igualdad aprobados en las diferentes universidades del estado español.

Inicialmente se incluyeron aquellos planes que estaban aprobados en la fecha de inicio del proyecto y posteriormente se fueron haciendo revisiones periódicas con objeto de incluir todos aquellos planes que fueron siendo aprobados posteriormente y hasta la fecha de finalización del proyecto.

En la medida en que se han ido haciendo públicos, se han analizado también los diagnósticos (que constituyen la primera fase en la elaboración de cada plan de igualdad) con objeto de analizar la información sobre acoso sexual que haya podido estar contenida en ellos.

En aquellos casos en los que éste constituía un documento independiente, se han obtenido y revisado también los protocolos específicos de actuación sobre el acoso sexual de las universidades que disponían de ellos.

Con objeto de profundizar en la información que proporcionaban estos documentos y por dar cuenta de modo más detallado del objetivo específico 1.2, se procedió a remitir a los diferentes organismos de igualdad de las universidades un cuestionario solicitando información sobre estas cuestiones y sobre las actuaciones desarrolladas en torno al tema.

No ha sido, por tanto, necesario ningún procedimiento de selección puesto de se han incluido todos los documentos y todos los organismos de igualdad disponibles.

1.4.- Procedimiento para el Estudio 1.

En primer término se procedió a obtener los diagnósticos, planes de igualdad y, en su caso, protocolos relativos a la prevención y erradicación del acoso sexual aprobados en las diferentes universidades del estado español.

La página web del Centro de Estudios de la Mujer de la Universidad de Alicante² proporcionó el link de acceso a la mayoría de estos documentos.

El resto fueron localizados a partir de la revisión de las páginas web de las Oficinas / Unidades de Igualdad de las diferentes universidades del estado español.

La página web de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU)³ ha sido, igualmente, de gran ayuda en la tarea de completar el listado de Oficinas / Unidades de Igualdad de las diferentes universidades y de obtener la pertinente información de contacto.

Además, se tomaron como documentos de referencia: el trabajo de Arantxa Elizondo y cols (2009), que analiza la situación en cuanto a disponibilidad de unidades u organismos de igualdad, informes diagnósticos de situación y aprobación, en su caso, de planes de igualdad en 32 universidades españolas; el análisis de 14 planes de igualdad de otras tantas universidades, presentado en el III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad, celebrado en Lleida (Centre Dolors Piera, 2009; y el estudio titulado *El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Universidades Españolas. Análisis comparativo entre universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias*⁴ elaborado por la Fundación Isonomía de la Universitat Jaume I de Castellón, publicado en mayo de 2010, que analizó el estado de la cuestión en un total de 45 universidades españolas. La revisión de todos estos documentos ofreció información completa sobre el contenido de los planes de igualdad aprobados, permitiendo delimitar si en ellos se abordaba la cuestión del acoso sexual y cómo se hacía.

Sin embargo, este análisis puso de manifiesto que estos documentos eran insuficientes para poder conocer las actividades de prevención y/o de intervención en relación con el acoso sexual que se estaban realizando en las diferentes universidades.

² Página web del CEM de la Universidad de Alicante: <http://web.ua.es/es/cem/>

³ Página web de la Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria (RUIGEU) <http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat>

⁴ Disponible en: http://isonomia.uji.es/docs/spanish/nudoacad2/EstudioPLANESIGUALDADuniv_31.05.10.pdf

Como consecuencia de lo anterior, se procedió a elaborar un cuestionario (ver ANEXO 1) que fue enviado por correo electrónico a las Unidades / Oficinas de Igualdad de las universidades que disponen de este servicio (el listado de universidades españolas puede consultarse en el ANEXO 2 el listado de universidades que disponen de algún organismo de igualdad puede consultarse en el ANEXO 3), junto con una carta en la que se solicitaba su colaboración con objeto de recabar información sobre las actuaciones que se estaban realizando en dicha universidad en torno al acoso sexual.

Los cuestionarios fueron enviados por correo electrónico en fecha 1 de octubre de 2011 y se indicó a las responsables de las Oficinas / Unidades que tenían como plazo para cumplimentarlos hasta el día 25 de ese mismo mes. El día 17 se envió, además, un correo electrónico, recordando la fecha límite para el retorno de la información.

Sin embargo, dado que en la fecha límite indicada disponíamos aún de información procedente de sólo de unas pocas universidades, el día 27 de octubre se procedió a ampliar el plazo de recogida de información (hasta el 4 de noviembre).

Finalmente, se obtuvieron los cuestionarios cumplimentados por un total de 20 Unidades / Oficinas de Igualdad.

Una vez recopilada toda esta información se procedió al análisis de la misma y a la obtención de conclusiones al respecto.

1.5.- Técnica de análisis para el Estudio 1.

Por una parte, se realizó un análisis documental de los planes de igualdad y protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual, aprobados en las universidades españolas. Dentro de cada plan, se prestó especial atención a los ejes u objetivos relacionados con la violencia contra las mujeres y el acoso sexual y a las medidas específicas para combatir el acoso sexual.

El objetivo fundamental de este análisis fue dar respuesta a los objetivos específicos 1.1. (Delimitar de qué tipo de medidas se trata), 1.2 (Delimitar qué medidas se han implementado y la hoja de ruta para el resto de medidas previstas), y, en su caso, 1.3 (A más largo plazo, delimitar el efecto de estas medidas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad.).

Los resultados obtenidos incluyen una descripción detallada de los contenidos de cada plan de igualdad relacionados con la violencia contra las mujeres y, específicamente, con el acoso sexual.

Por otra parte, y con objeto de completar el análisis previamente descrito, se revisaron y analizaron los cuestionarios recibidos, realizando tanto un análisis cuantitativo como cualitativo de la información proporcionada en ellos.

1.6.- Las medidas relativas a la prevención y erradicación del acoso sexual en los planes de igualdad en las universidades españolas.

En la Tabla 4 se incluye información sobre el modo en que el acoso sexual queda recogido en los planes de igualdad de las diferentes universidades que en mayo de 2012 tenían aprobado un plan de este tipo.

Tabla 4.- Objetivos y Acciones de los planes de igualdad de universidades españolas que hacen referencia al tema de acoso sexual.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		Objetivos	Acciones
Universitat Abat Oliba CEU (Universidad privada)	2010-2012 (Aprobado en diciembre de 2009)	Eje b) Abordar la igualdad en el trato, el uso del lenguaje y la imagen corporativa de la UAO CEU	Establecer medidas efectivas de protección frente a cualquier tipo de acoso sexual, o de acoso por razón del sexo, que puedan producirse en el seno de la UAO CEU.
Universidad de Alicante - Unidad de Igualdad	2010-2012 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 26-01-2010)	EJE 6. TRABAJAR Y ESTUDIAR EN LA UA Objetivo 2. Detectar, resolver y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, y la violencia de género en el ámbito de la UA.	12. Aplicar el protocolo de actuación previsto por el “Procedimiento de prevención de riesgos laborales de la UA” ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. 13. Facilitar recursos para la orientación, y la atención psicológica de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo, o violencia de género, en el ámbito universitario. 14. Establecer medidas para facilitar el desarrollo de la actividad laboral y académica en la UA de las mujeres víctimas de violencia de género”.
Universidad Autónoma de Barcelona* - Observatori per a la Igualtat	2006-2007 (1º) 2008 – 2012 (2º) (Aprobados en Consejo de Gobierno en mayo de 2006 y 09-06-2008, respectivamente)	EJE 2. EL ACCESO EN IGUALDAD DE CONDICIONES AL TRABAJO Y LA PROMOCIÓN PROFESIONAL Objetivo 2.8. Incluir la igualdad como indicador de calidad en los tres colectivos universitarios (personal académico, personal de administración y servicios, y alumnado).	Recoger la información sobre eventuales situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio en la UAB.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad Autónoma de Madrid - Observatorio de Género	2011-2014 (Aprobado en junio de 2011)	<p>EJE 2. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD</p> <p>La UAM llevará a cabo acciones de sensibilización y movilizará a la comunidad universitaria como estrategia para lograr la visibilidad equilibrada de mujeres y hombres, conseguir la igualdad efectiva entre ambos y desarrollar una cultura de responsabilidad social y corporativa en materia de igualdad. Asimismo, los medios de comunicación institucional estarán impregnados por esos mismos principios.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibilizar - Visibilizar - Comunicar 	<p>2.1. Sensibilizar:</p> <p>2.1.1. Acciones orientadas a la creación de una cultura de igualdad en la UAM en materia de sensibilización.</p> <p>b) Elaborar una guía sobre prevención e identificación del acoso sexual en la universidad.</p>
Universidad Autónoma de Madrid - Observatorio de Género	2011-2014 (Aprobado en junio de 2011)	<p>EJE 3. IGUALDAD EN EL TRABAJO: ACCESO, PROMOCIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO</p> <p>La UAM respetará la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la promoción en el mismo y en las condiciones laborales. Prestará una atención especial a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a la prevención de la discriminación, acoso y cualquier otro tipo de violencia.</p> <p>Objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad en el acceso al empleo y a la promoción profesional. - Igualdad en las condiciones de trabajo. 	<p>3.2. Condiciones de trabajo</p> <p>3.2.6. Adoptar las medidas de prevención de riesgos laborales desde una óptica de género.</p> <p>a) Prevenir los riesgos laborales que puedan afectar al bienestar de las mujeres teniendo en cuenta la información disponible sobre condiciones sanitarias.</p> <p>b) Garantizar la rápida gestión de permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualquier otro derecho solicitado por la trabajadora víctima de violencia de género en aras de una efectiva protección.</p> <p>3.2.7. Disponer de un protocolo de actuación ante la discriminación o cualquier otra violencia de género.</p> <p>a) Diseñar, elaborar y poner en marcha de modo efectivo protocolos de actuación ante cualquier violencia de género.</p> <p>b) Promover recursos y asesoramiento psicológico orientados a la prevención y detección precoz de discriminación o cualquier violencia por razón de género en todos los colectivos de la universidad.</p> <p>c) Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad entre mujeres y hombres como instrumento para prevenir la violencia contra las mujeres.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Barcelona* - Comissió per a la Igualtat de Gènere	2008-2009 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 17-12-2007)	12 VIOLENCIA DE GÉNERO	Promoción de recursos orientados a la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género. - Elaboración de materiales que permitan de identificar los supuestos más habituales de violencia y acoso en el si la comunidad universitaria. - Desarrollo de actividades de formación dirigidas específicamente al alumnado. - Conmemoración del Día internacional contra la violencia hacia las mujeres.
Universidad de Cádiz - Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres	2011 - 2015 (Aprobado en Consejo de Gobierno el 22 de junio de 2011)	EJE 7 Erradicar el acoso sexual o por razón de género Objetivo 7.1. Adoptar medidas para la intervención en situaciones de acoso y para su prevención.	Medida 7.1.1 Se aprobará y pondrá en funcionamiento un Protocolo para la prevención y sanción del acoso sexual y sexista en la UCA (el Protocolo ya elaborado y aprobado se incluye como parte del propio plan)
Universidad de Cantabria - Comisión transversal de igualdad	2009 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 24-00-2009.)	ÁMBITO 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y DISCRIMINACIÓN 1. Objetivo: Comprobar la no existencia de actitudes sexistas, de trato discriminatorio y de acoso de ningún tipo. 4. Objetivo: Creación de un protocolo de actuación que ayude a detectar y actuar ante los casos de acoso.	<u>2.Indicadores:</u> 7.1. Existencia de una persona, un comité o una comisión responsable de establecer medidas para prevenir, detectar y actuar ante los casos de acoso. 7.2. Existencia y difusión de criterios para identificar el acoso. Sensibilización para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio. 7.3 Existencia y difusión de mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias. 7.4. Número de quejas y denuncias recibidas anualmente, por sexos. 7.5. Percepción de trato discriminatorio. <u>6.Acciones:</u> - Realización de un protocolo de actuación para la prevención, detección y actuación contra la violencia de género y frente a situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral. - Desarrollar acciones sancionadoras en casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación por sexo dentro de la propia Universidad. - Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de acoso sexual en su puesto de trabajo hacia otros puestos de igual categoría dentro de la Universidad. - Favorecer la movilidad de aquellas empleadas víctimas de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en otras universidades (posible acuerdo entre Universidades).

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad Carlos III (Madrid) - Unidad de Igualdad	2010 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 08-04-2010)	<p>EJE II. INTEGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y EN LA GESTIÓN</p> <p>Objetivo 2.4. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, así como la violencia de género.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de un protocolo de prevención y de actuación. - Realización de campañas de sensibilización sobre violencia de género dirigidas a toda la comunidad universitaria, incluyendo acciones formativas. - Realización de actividades de asesoramiento y acompañamiento.
Universidad Complutense de Madrid - Oficina para la Igualdad de Género	2009 – 2011 (Documento de trabajo de marzo de 2009)	<p>EJE 1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LA ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN INTERNA DE LA UNIVERSIDAD</p> <p>Objetivo 1.5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.</p>	<p><u>Medidas</u></p> <p>a. Establecer dos protocolos de detección de situaciones de: a) acoso sexual y b) acoso por razón de sexo en el ámbito de la Universidad</p> <p>b. Apoyar a aquellas personas que hayan sufrido situaciones de violencia de género en su persona o en su entorno familiar (en el caso de estudiantes), mediante acciones específicas a determinar.</p> <p>c. Investigar y sancionar si procede, los casos de acoso sexual o cualquier otro tipo de discriminación según sexo u orientación sexual, dentro de la propia Universidad, en colaboración con los correspondientes organismos de la UCM.</p>
Euskal Herriko Unibertsitatea Universidad del País Vasco - Dirección para la Igualdad	2010-2013 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 02-07-2010.)	<p>EJE 3. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO EN LAS RELACIONES SOCIOLABORALES DE LA UPV/EHU</p> <p>3.3 Establecer un protocolo para tratar las denuncias de acciones contra la igualdad para asegurar que no exista ningún tipo de discriminación, ni de violencia de género, ni de acoso, ni de abuso sexista <i>intra o inter</i> PDI, PAS y alumnado se deberán establecer mecanismos para analizar y resolver cualquier denuncia de una acción contra la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseñar un protocolo marco de actuación sobre cómo actuar y resolver cualquier acción contra la igualdad. - Facilitar la orientación y atención psicológica necesaria de las personas que hayan sido objeto de acoso sexual o por razón de sexo o identidad sexual, o por violencia de género, en el ámbito universitario.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Extremadura - Oficina para la Igualdad	2009 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 27-07-2009.)	ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE DISCRIMINACIÓN 4.1 Mecanismos para prevenir e identificar el acoso	4.1.1 Diseñar y coordinar acciones para prevenir, detectar y, en su caso, corregir supuestos de acoso. 4.1.2 Definir mecanismos para identificar hábitos, conductas y, especialmente, supuestos concretos de acoso sexual y por razón de sexo. 4.1.3 Realizar un estudio sobre la existencia o no de acoso laboral y por razón de sexo. 4.1.4 Elaborar de manera negociada con la representación del PDI y PAS un código de buenas prácticas, así como elaborar campañas informativas y acciones de formación.
		4.2 Trato discriminatorio	4.2.1 Articular procedimientos para presentar, resolver o, en su caso, encauzar quejas y denuncias en materia de acoso laboral y por razón de sexo.
Universidad de Girona - Espacio Plan de Igualdad	2009 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 29-01-2009)	OBJETIVO 7: DETECTAR, COMBATIR, RESOLVER Y PREVENIR SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL O DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.	<u>Acción 6.1.</u> Poner a disposición del colectivo UdG los recursos necesarios para acoger denuncias, y desarrollar medidas para prevenir y resolver situaciones de acoso. <u>Acción 6.2.</u> Ofrecer información y/o recursos formativos sobre estudios y experiencias de detección, prevención y resolución de situaciones de acoso (implantación enero 2009-septiembre 2010).
Universidad de Granada - Unidad de Igualdad	2010-2014 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011)	EJE 7. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN OBJETIVO Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.	<u>Acción 7.1</u> Establecimiento de medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio. <u>Acción 7.2</u> Establecimiento de un protocolo de actuación en situaciones de acoso sexual o por razones de sexo, discriminación, actitudes sexistas y violencia de género. <u>Acción 7.3</u> Manifestación del compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo. <u>Acción 7.4</u> Diseño y puesta en marcha de actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado. <u>Acción 7.5</u> Desarrollo de campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres. <u>Acción 7.6</u> Establecimiento de alianzas externas para canalizar y tratar los casos violencia de género detectados.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Granada - Unidad de Igualdad	2010-2014 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011)		<u>Indicadores de desarrollo del eje 7</u> <ul style="list-style-type: none"> - Medidas de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y trato discriminatorio (campañas informativas anuales). - Atención a situaciones de acoso sexual y por razones de sexo y discriminación (100% de los casos). - Compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso sexual o por razones de sexo (existencia del compromiso). - Protocolo de actuación en casos de actitudes sexistas, trato discriminatorio, violencia y acoso sexual o por razones de sexo (Existencia del protocolo en 2011). - Actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio, dirigidas al PDI, PAS y estudiantado (Programación anual y aumento en un 50% respecto al valor actual en el periodo 2011-2014). - Participación activa de la UGR en el Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres (Celebración de una jornada anual).

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Huelva - Unidad para la Igualdad de género	Aprobado en 2012	<p>ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN</p> <p>OBJETIVO Prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad promoviendo herramientas que las canalicen y soluciones con las debidas garantías, los casos presentados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ACCION 7.1 Establecimiento de un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género • ACCION 7.2 Manifestación pública del compromiso de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso o por razón de sexo • ACCION 7.3 Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de sexo, dirigidas al PDI, al PAS y al alumnado • ACCION 7.4 Diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir la violencia de género, dirigidas al PDI, al PAS y al alumnado • ACCION 7.5 Ofrecer atención a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género, y derivarlos a los organismos externos (o internos si los hubiera) competentes • ACCION 7.6 Garantizar la rápida gestión de los permisos, licencias, suspensiones, excedencias o cualesquiera otros derechos solicitados por la trabajadora víctima de la violencia de género en aras a garantizarle una efectiva protección • Indicadores: Publicación del protocolo de prevención y actuación sobre acoso sexual (Sí/No); Campaña institucional del día 25 de noviembre; N° de actividades formativas dirigidas a erradicar estereotipos y prevenir la violencia
Universidad de las Islas Baleares* - Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Propuesta 2011	<p>EJE 2: CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</p> <p>3. CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD QUE COMPROMETA Y AFECTE TODOS LOS COLECTIVOS</p> <p>3.3 IMPULSAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DEL PDI Y DE LA UNIVERSIDAD DE LAS ISLAS BALEARES</p>	<p>3.3.1 Incorporar, en los planes de formación del PDI y de la UIB, acciones, contenidos y cursos destinados a promover una cultura de igualdad entre mujeres y hombres.</p> <p>3.3.2 Realización de acciones de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género y acoso al trabajo.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de las Islas Baleares* - Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres	Propuesta 2011	EJE 3: ASPECTOS LABORALES 6. CONDICIONES DE TRABAJO 6.7 DISPONER DE PROTOCOLOS DE ACCIÓN ANTE LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	6.7.1 DISEÑAR, ELABORAR Y PONER EN PRÁCTICA EFECTIVAMENTE LOS PROTOCOLOS DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 6.7.2 PROMOVER LOS RECURSOS ORIENTADOS AL ASESORAMIENTO PSICOLÓGICO, LA PREVENCIÓN Y LA DETECCIÓN PRECOZ DE SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO. 6.7.3 Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad de tratamiento entre mujeres y hombres.
Universidad de Jaén - Unidad de Igualdad	2011 – 2015 (Aprobado por el Consejo de Gobierno el 27 de julio de 2011)	EJE 4: SALUD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Objetivo 4.0.3. Prevenir y en su caso, detectar y resolver las posibles situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y de violencia de género que puedan llegar a afectar al personal y alumnado de la Universidad de Jaén.	Indicador 4.0.3.1.1. N° de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas al personal de la Universidad de Jaén (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes).afectar al personal y alumnado de la UJ. Indicador 4.0.3.1.2. N° de acciones preventivas llevadas a cabo en el ámbito del acoso sexual y acoso por razón de sexo dirigidas al alumnado de la Universidad de Jaén (n° horas x n° asistentes y grado de satisfacción de las personas asistentes). Indicador 4.0.3.1.3. N° de intervenciones llevadas a cabo de prevención de situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo del personal y alumnado de la UJ. Indicador 4.0.3.1.4. N° de intervenciones llevadas a cabo ante situaciones de denuncia de acoso sexual o acoso por razón de sexo por parte del personal y alumnado de la UJ.
Universidad de Jaime I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 22-04-2010)	EJE I. EL TRABAJO EN LA UNIVERSITAT JAUME I (PDI Y PAS). LA CONCILIACIÓN Y LA CORRESPONSABILIDAD. Área 1. Condiciones de trabajo igualitarias e igualdad de oportunidades en la ocupación dentro de la UJI	2) Realizar una guía, con los servicios y recursos de igualdad efectiva de mujeres y hombres, y género, con los cuales cuenta la UJI y aquellos con los cuales se tendría que ir contando (por ejemplo: unidad de igualdad; defensor/a del alumnado; salud; acoso; investigación; etc.)

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Jaime I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014	Área 2. Fortalecimiento de la perspectiva de género dentro del área de Salud Laboral	63) Pedir a la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental información detallada sobre: a) Las referencias expresas existentes en el Plan de Prevención a los parámetros diferenciados de afectación de hombres y mujeres frente a ciertos agentes (químicos, carga física, riesgos psicosociales –trabajo repetitivo, carga mental, doble jornada, estrés, acoso sexual y por razón de sexo–, condiciones ergonómicas), bien por diferencias anatómicas y fisiológicas entre mujeres y hombres, bien por la mayor exposición derivada de agentes presentes, preferentemente, en actividades «feminizadas».
Universidad de Jaime I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014		162) Con carácter coyuntural: Hacer un inventario de los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género, y compilarlas y divulgarlas entre la comunidad universitaria (vía web de la UJI), relacionando el alcance de estos recursos con el acceso a la <i>Sindicatura de Greuges</i>
Universidad de Jaime I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014	EJE VI. VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES (SEGÚN DEFINICIÓN ONU 1995)	163) Con carácter coyuntural: - Apoyo psicológico y asesoramiento a las víctimas que reportan el sufrimiento de situaciones de violencia de género dentro del ámbito de la UJI (el Servicio de Asistencia Psicológica deberá adaptarse al apoyo de las mujeres víctimas de violencia, mediante la presencia de expertos/as que tratan la problemática desde la perspectiva de género; lo mismo habrá de hacerse con el servicio de asesoramiento que, bajo dependencia de la Sindicatura de Agravios, realizará un asesoramiento específico en materia de igualdad y de aplicación de la Ley Orgánica de Igualdad). - Mientras se desarrolla la investigación, se establecerán medidas cautelares para evitar la exposición de la víctima en la situación de violencia (cambiando temporalmente, si es necesario: -la adscripción de la víctima al grupo de asignatura; -la adscripción de la víctima en otra área de conocimiento y/o departamento; -la adscripción de la víctima a otro servicio).

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Jaume I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014		<ul style="list-style-type: none"> • Si de la investigación se acredita la existencia de la situación de violencia de género, se aplicarán las correspondientes acciones punitivas (expulsión de la UJI –en caso de estudiantes-, y sanción disciplinaria por infracción muy grave, en caso de personal funcionario o laboral de la Universidad). • Si de la investigación se desprende la posibilidad de que la conducta sea constitutiva de delito, la UJI cursará la correspondiente denuncia ante los órganos jurisdiccionales. En todo caso, la UJI garantizará que la víctima de violencia de género no sufrirá ninguna represalia dentro del ámbito universitario por el hecho de haber presentado la denuncia. <p>La investigación se desarrollará, en todo caso, con la máxima celeridad, con audiencia de la víctima y del presunto agresor, y con absoluta confidencialidad. Una vez concluido el expediente disciplinario, se levantarán las medidas cautelares.</p>
			<p>164) Designación de los/las integrantes de la Comisión de Personas Expertas encargada de diseñar y redactar el Protocolo de la UJI para prevenir y combatir la Violencia contra las mujeres, y constitución y puesta en marcha de la mencionada Comisión.</p> <p>La composición, siempre respetando el principio de presencia equilibrada de ambos sexos, responderá al criterio de especialización y experiencia.</p>
Universidad de Jaume I de Castellón* - Unidad de Igualdad	2010-2014		<p>165) Elaboración y aprobación del “Protocolo de la UJI para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres”.</p> <p>En todo caso, el “Protocolo” concretará:</p> <ul style="list-style-type: none"> - quién son los sujetos tutelados; - qué indagaciones tienen que realizarse; - qué medidas tienen que adoptarse (cautelares, disciplinarias y de otro tipo).
Universidad de Jaume I de Castellón	2010-2014		<p>166) Presentación pública y difusión (web) a toda la comunidad universitaria del “Protocolo de la UJI para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres”.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de León - Secretaría de Igualdad	(Aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de diciembre de 2010)	<p>Objetivo general 3: Contribuir, en tanto centro de educación superior, a una mayor concienciación del entorno social en el que se desenvuelve la Universidad respecto al principio de igualdad por razón de sexo, en particular, en materias tales como la lucha contra la discriminación por razón de sexo, la erradicación de comportamientos sexistas y machistas y la lucha contra el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.</p> <p>Objetivos a corto plazo:</p> <p>1.- Dar cumplimiento de todos los extremos exigidos por la legislación vigente en materia de igualdad (principalmente, y como ya ha sido mencionado, elaborar un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo y adoptar las medidas dirigidas a garantizar la paridad en los tribunales de selección y la elaboración, respecto de cada plaza convocada, de un informe de impacto de género.</p>	<p>Acciones BLOQUE I.- Acciones, estrategias y prácticas dirigidas a conseguir las actitudes institucionales necesarias para favorecer una observancia plena del principio de igualdad y desterrar de raíz actitudes y comportamientos machistas o sexistas.</p> <p>4- Elaborar un protocolo de actuación para los supuestos en los que alguna persona de la comunidad universitaria se sienta víctima de acoso sexual o por razón de sexo. Mediante dicho protocolo se ha de establecer un órgano que pueda actuar como mediador y conciliador en los casos de conflicto y, al tiempo, preste asesoramiento a quienes se sientan víctimas en una concreta situación, dando cabida en el mismo al defensor de la comunidad universitaria y a la representación legal del colectivo al que la víctima pertenezca.</p> <p>22- Proporcionar contenidos formativos e informativos relativos al principio de igualdad, tanto entre el personal de la Universidad de León y entre el alumnado, como hacia la Sociedad leonesa en su conjunto, tratando de favorecer la concienciación social respecto de los principios de igualdad por razón de sexo y la corresponsabilidad entre varones y mujeres en todos los ámbitos de la vida social, familiar y profesional, así como en la lucha contra la discriminación, el acoso sexual y por razón de sexo y la violencia de género.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Lleida - Centre d'igualtat d'oportunitats i promoció de les dones	2008-2011 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 27-06-2008.)	<p>LÍNEA I. LUCHAR CONTRA LA INVISIBILIDAD Y CREAR UNA CULTURA DE SENSIBILIZACIÓN HACIA CUALQUIER SITUACIÓN DISCRIMINATORIA, DE ACOSO O VIOLENCIA Y APORTAR SERVICIOS QUE PERMITAN PREVENIR Y PALIAR LOS EFECTOS.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>I.1. Detectar posibles situaciones de discriminación indirecta o de acoso que no son visibles a través de los mecanismos establecidos por su denuncia.</p> <p>I.2. Crear mecanismos para afrontar las situaciones de discriminación, trato vejatorio, acoso sexual y violencia y paliar sus consecuencias.</p> <p>I.3. Manifestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia y acoso, así como las sanciones que se prevén aplicar.</p> <p>I.4. Proporcionar conocimientos que ayuden a aumentar el grado de sensibilización hacia los temas de acoso, violencia y discriminación.</p>	<p><u>Medidas</u></p> <p>I.1.1. Centralizar la detección, conducción y busca de soluciones de casos de discriminación indirecta, acoso o violencia contra las mujeres de la UdL, y hacer difusión.</p> <p>I.1.2. Estudiar un sistema de detección de posibles actitudes discriminatorias y /o de acoso a todos los colectivos de la UdL y los mecanismos para recoger y canalizar adecuadamente estos datos.</p> <p>I.1.3. Estudiar la creación de un sistema en línea a través del cual poder recoger posibles situaciones de discriminación o acoso de forma confidencial, si es la voluntad de la persona que informa o se queja. El seguimiento de las quejas y demandas se puede hacer a través de la Unidad de Información y Atención a las universitarias o del Consejo Asesor del Centro Dolors Piera.</p> <p>I.1.4. Revisar los reglamentos y procedimientos internos de contratación y promoción para evitar que contengan elementos que favorezcan la discriminación indirecta de género.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Lleida - Centre d'igualtat d'oportunitats i promoció de les dones	2008-2011		<p><u>Medidas</u></p> <p>I.2.1. Establecer medidas de prevención de riesgos laborales psicosociales relativos al acoso y violencia contra las mujeres de la UdL y difusión de este entre la comunidad universitaria.</p> <p>I.2.2. Elaborar un protocolo de actuación en caso de detección de discriminaciones indirectas, trato vejatorio, acoso o violencia contra las mujeres en cualquier de los servicios y unidades de la UdL y hacerlo público. Este protocolo incluirá el proceso de derivación, si se tercia, de quejas a los diferentes servicios y de actuación en cada uno de estos.</p> <p>I.2.3. Establecer un protocolo de asesoramiento psicológico y jurídico para casos de acoso y otros riesgos psicosociales y estudiar la prestación de este servicio al colectivo universitario.</p> <p>I.3.1 Redactar un documento de compromiso de la Universitat de Lleida incluyendo las actuaciones a seguir y las sanciones a imponer en casos de acoso y/o violencia de género al sí de la UdL, y hacerlo público.</p> <p>I.3.2. Hacer difusión del documento de actuaciones y sanciones y de los protocolos de prevención y de actuación y hacer un seguimiento del impacto de esta divulgación.</p> <hr/> <p><u>Medidas</u></p> <p>I.4.1 Realización de acciones de sensibilización sobre discriminación, acoso sexual y violencia contra las mujeres, así como de los mecanismos a seguir en caso de sufrir, dirigidas al alumnado.</p> <p>I.4.2. Realización de acciones de formación dirigidas a miembros del Consejo del Alumnado para capacitar en la eventual recepción de quejas por discriminación, acoso o violencia formuladas por alumnado que las haya sufrido y que puedan proceder tanto del comportamiento del profesorado como del de compañeros y /o compañeras.</p>

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Málaga - Secretariado de Igualdad y Calidad de Vida	Propuesta 2010	EJE 7. SALUD LABORAL, ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO Objetivo 12: Adoptar las medidas necesarias para prevenir y resolver las situaciones de acoso sexual, y violencia de género en la comunidad universitaria.	<u>Acción 57</u> : Establecer un protocolo de prevención y resolución, que contemple la inclusión de medidas punitivas, en caso de procesos de acoso psicológico en las relaciones laborales y detección y actuación en casos de acoso sexual y discriminación por razones de género u orientación sexual. Calendario: Anual Indicadores: Inclusión Efectiva del Protocolo <u>Acción 58</u> : Realizar el Diagnóstico de Violencia de Género en la UMA y publicar sus resultados. Proporcionar recursos para la orientación, la atención psicológica y la derivación en caso necesario de las personas que hayan sido objeto de acoso o violencia por razón de género. Calendario: Anual Indicadores: Publicación del estudio de investigación de violencia de género en la UMA. Nº de personas atendidas
Universidad de Mondragón Facultad de Empresariales (Universidad privada)	2009-2011 Aprobado en diciembre de 2008).	No menciona explícitamente el tema de acoso.	

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad Pablo de Olavide de Sevilla - Oficina para la Igualdad e Integración social	2012-2015 (Aprobado en marzo de 2012)	<p>EJE 6: SALUD LABORAL, ACOSO Y DISCRIMINACIÓN</p> <p>Objetivo 10: Prevenir, detectar y resolver las situaciones de acoso sexual, por razón de género, discriminación y violencia basada en el género que puedan producirse en la UPO.</p>	<p>META 10.1. QUE LA UNIVERSIDAD CUENTE CON LOS MECANISMOS NECESARIOS PARA RESOLVER DE FORMA EFECTIVA LAS SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA BASADA EN EL GÉNERO</p> <p>ACCIÓN 10.1.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación en materia de acoso sexual, por razón de género y discriminación que tengan lugar en la UPO. INDICADOR: Elaboración, publicación y puesta en funcionamiento del protocolo.</p> <p>ACCIÓN 10.1.2 Hacer visible en el <i>Informe Anual de la Defensoría Universitaria al Claustro Universitario</i> que se publica anualmente, las consultas, quejas y mediaciones realizadas por motivos de acoso, discriminación y violencia basada en el género, tramitadas por dicho servicio. INDICADOR: Inclusión en el informe anual el número de consultas, quejas y mediaciones, por sector y sexo, realizadas en materia de acoso, discriminación y violencia basada en el género.</p>
Universidad Politécnica de Cartagena - Comisión de Igualdad	2010-2011	<p>3.3.6. PREVENCIÓN Y PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</p>	<p><u>Medida 6.1.</u> Compromiso para la prevención de acoso sexual o acoso por razón de sexo y difusión del mismo entre la plantilla.</p> <p>Acción 6.1.1. Incluir en la declaración de principios, con el objetivo de mostrar su compromiso para prevenir y eliminar el acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>Acción 6.1.2. Elaboración de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el que la figura de mediador en estos casos recaiga en el defensor universitario.</p>
Universidad Politécnica de Catalunya - Oficina de Igualdad de Oportunidades	2007-2010	No menciona explícitamente el tema de acoso.	

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad Pompeu Fabra (Barcelona)* - La UPF por la Igualdad	2008-2010 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 15-12-2008)	No menciona explícitamente el tema de acoso.	
Universidad Pública de Navarra	2008-2009 y 2010-2011 (Aprobados en Consejo de Gobierno en febrero de 2009 y 10-04-2010, respectivamente)	Implementar un programa de prevención sobre todo tipo de discriminación, acoso, abuso sexual y violencia de género que pueda detectarse en el contexto universitario como consecuencia de la persistente desigualdad entre mujeres y hombres	5.1 Incorporación de las figuras de Acoso por Razón de Sexo y Acoso Sexual en los protocolos de actuación universitarios sobre Acoso. 5.2 Promoción de una declaración institucional de rechazo a la violencia de género, la discriminación, el acoso y el abuso sexual. 5.3 Reserva de un espacio en la Web para temas de prevención de la violencia de género. 5.4 Sensibilización entre la comunidad universitaria de las diferentes manifestaciones de la violencia machista, así como de los recursos de que dispone la Universidad, Pamplona y Navarra en materia de prevención y asistencia a víctimas de la violencia machista.
Universidad Rovira i Virgili - Observatorio para la Igualdad	2007-2010 (Aprobado por el Claustro el 24-05-2007)	No menciona explícitamente el tema de acoso.	
Universidad de Salamanca - Comisión de Igualdad entre mujeres y hombres	2008 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 30-04-2008)	EJE 1. La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	<u>Medidas concretas:</u> Prevención de discriminación y violencia de género Asesoramiento y apoyo técnico para la detección conductas contrarias a la igualdad, violencia y acoso.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Santiago de Compostela** - Oficina para la Igualdad de Género	2009-2011 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 25-03-2009)	3. ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS E PERCEPCIÓN DA DISCRIMINACIÓN. Objetivo general 6 Combatir el sexismo, la discriminación y las situaciones de acoso en la USC. Objetivo específico 17 Garantizar los derechos de la persona acosada.	<u>Acción 55</u> Adaptar un PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROCESOS DE ACOSO PSICOLÓGICO EN RELACIONES LABORALES para la detección y actuación en casos de acoso y discriminación por razones de Género. Descripción: Inclusión y definición de acoso sexual y por razón de sexo en un Protocolo de Prevención y Resolución de Procesos de Acoso Psicológico en las Relaciones Laborales. Periodicidad: Anual Indicadores: Inclusión efectiva del protocolo
Universidad de Sevilla - Unidad para la Igualdad	2009-2012 (Aprobado en Consejo de Gobierno de 16-06-2009)	ÁMBITO 7: ACOSO, ACTITUDES SEXISTAS Y PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN Objetivo estratégico Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que se vivan en la Comunidad Universitaria facilitando herramientas que canalicen y solucionen con las debidas garantías los casos presentados.	<u>7A Establecer medidas que sensibilicen y prevengan actitudes sexistas y trato discriminatorio</u> <ul style="list-style-type: none"> - Manifiestar el compromiso público de perseguir y erradicar cualquier situación de discriminación, violencia o acoso. - Analizar la percepción de trato discriminatorio por razón de sexo, acoso y actitudes sexistas y de su existencia. - Difundir los criterios para identificar el acoso y la violencia de género. - Diseñar y poner en marcha actividades formativas para sensibilizar y prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio dirigidas al PAS, PDI y alumnado - Desarrollar campañas informativas y de sensibilización con motivo del Día de la eliminación de la violencia contra las mujeres. - Conocer el número de quejas y denuncias relacionadas con actitudes sexistas, trato discriminatorio, etc. de los miembros de la comunidad universitaria, por tema y sexo.
Universidad de Sevilla - <u>Unidad para la Igualdad</u>	2009-2012		<u>7B Ofrecer atención a situaciones de acoso y discriminación</u> <ul style="list-style-type: none"> - Hacer un seguimiento de los mecanismos (protocolos de actuación, de colaboración y en su caso de derivación) para afrontar las situaciones de discriminación, trato vejatorio o acoso sexual que se produzcan en el ámbito universitario y paliar sus consecuencias. - Establecer las alianzas externas necesarias que canalicen y traten los casos detectados.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
Universidad de Valencia* - Unidad de Igualdad	2010-2012 (Aprobado en Consejo de Gobierno en diciembre de 2009.)	EJE 2: CREACIÓN DE UNA CULTURA DE IGUALDAD: COMUNICACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 3. Creación de una cultura de igualdad	3.2.- Impulsar la formación en materia de igualdad del PAS y PDI 3.2.3.- Realización de acciones de difusión y divulgación de la legislación vigente en materia de igualdad de género, violencia de género y acoso en el trabajo.
		EJE 3: ASPECTOS LABORALES 6. Condiciones de trabajo	6.6.- Disponer de protocolos de acción ante la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. 6.6.1.- Diseñar, elaborar y poner en práctica efectivamente los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. 6.6.2.- Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación, acoso sexual y acoso por razón de sexo. 6.6.3.- Redactar un código de buenas prácticas en relación con la igualdad de tratamiento entre mujeres y hombres.
Universidad de Valladolid - Secretariado de Asuntos Sociales	Sin fecha (diagnóstico de 2000).	No menciona explícitamente el tema de acoso.	
Universidad de Vic* - Comissió per a l'elaboració del Pla per a la igualtat (Universidad privada)	2008	ÁMBITO 5: ACCESO, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL. CONDICIONES LABORALES Objetivo 5.3. Velar porque no se produzcan actitudes sexistas o trato discriminatorio en las condiciones laborales.	<u>Acción 5.3.1.</u> Dotar la Unidad de Igualdad de competencias para el establecimiento de medidas de prevención, detección y actuación ante los casos de acoso por razones sexistas. <u>Acción 5.3.2.</u> Proteger la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que sea objeto de acoso por razones sexistas. <u>Acción 5.3.3.</u> Crear y difundir criterios para identificar el acoso por razones sexistas. <u>Acción 5.3.4.</u> Garantizar un buen ambiente laboral para evitar el acoso, las actitudes sexistas y el trato discriminatorio. <u>Acción 5.3.5.</u> Sancionar las situaciones de acoso por razones sexistas. <u>Acción 5.3.6.</u> Crear y difundir los mecanismos para presentar y resolver quejas y denuncias. <u>Acción 5.3.7.</u> Ceder permisos o excedencias a personas víctimas de acoso.

UNIVERSIDAD	Vigencia del plan	PLAN DE IGUALDAD	
		<u>Objetivos</u>	<u>Acciones</u>
CSIC - Consejo Superior de Investigaciones Científicas	2007-2009 (Aprobado en Junta de Gobierno de 26-09-2007)	No menciona explícitamente el tema de acoso.	

Nota: Los planes de igualdad de la Universidad de las Islas Baleares y de la Universidad de Málaga están en proceso de aprobación.

* Traducción del catalán.

** Traducción del gallego

En definitiva, se han analizado los planes de igualdad de 33 universidades (30 públicas y 3 privadas) y un Organismo Público de Investigación (OPI) (el CSIC).

En los planes de **5 universidades** (4 públicas, la Universidad Politécnica de Catalunya, la Universidad Pompeu Fabra, la Universidad Rovira i Virgili y la Universidad de Valladolid y 1 privada, la Universidad de Mondragón) y del OPI no se menciona explícitamente el tema del acoso sexual.

Del resto, hay **9 universidades** que no incorporan explícitamente a sus planes de igualdad el propósito de redactar un protocolo para la prevención del acoso sexual (7 públicas, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad de Barcelona, Universidad de Extremadura, Universidad de Girona, Universidad de Jaén, Universidad de Salamanca, Universidad de Sevilla, y 2 privadas, Universidad Abat Oliba CEU y Universidad de Vic); **3 universidades** (la Universidad de Alicante, la Universidad Pública de Navarra y la Universidad de Santiago de Compostela, todas ellas públicas) proponen incorporar la cuestión del acoso sexual y el acoso por razón de género a los protocolos ya existentes (como el de prevención de riesgos laborales o el protocolo de prevención del acoso psicológico, por ejemplo); **9 universidades** (la Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad de Cantabria, la Universidad Carlos III de Madrid, la Universidad de Granada, la Universidad de Huelva, la Universidad de Málaga, la Universidad del País Vasco, la Universitat Jaume I de Castellón y la Universitat de Lleida) proponen la elaboración e implementación de protocolos para prevenir y combatir la violencia contra las mujeres y la discriminación en sus diferentes formas, incluyendo el acoso sexual; y, finalmente, en el plan de igualdad de otras **7 universidades**, (la Universidad de Cádiz, la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad de las Islas Baleares, la Universidad de León, la Universidad Pablo de Olavide de Sevilla, la Universidad Politécnica de Cartagena, y la Universidad de Valencia) se incluye de modo específico la propuesta de redactar e implementar un protocolo de prevención, detección y actuación específico contra el acoso sexual.

En términos generales, y además de la necesidad de redactar un protocolo, los planes de igualdad que incluyen mención explícita al acoso sexual se refieren a la necesidad de desarrollar medidas de sensibilización, recoger datos sobre la incidencia del acoso, tomar medidas para atender a las personas que lo han padecido, ... Es decir, recogen de modo más o menos extenso y/o explícito la adopción de todas aquellas medidas a las que se refiere la LO 3/2007 y a las que hemos hecho referencia anteriormente.

Para conocer con más detalles sobre cuáles de esas medidas han comenzado a implementarse y de qué modo, se procedió a recoger (mediante el procedimiento anteriormente descrito)

información de las diferentes Oficinas / Unidades de Igualdad. Esta información se detalla en el apartado siguiente.

1.7.- Las actuaciones de la Oficinas / Unidades de Igualdad de las Universidades españolas frente al acoso sexual.

Tal y como se ha señalado anteriormente, un total de 20 Unidades / Oficinas de Igualdad de otras tantas universidades respondieron al requerimiento de información que se les realizó en el marco de este proyecto.

De acuerdo con la información proporcionada, 16 de ellas (un 80%) tenían un plan de igualdad aprobado en el momento de responder al cuestionario y 4 (20%) no lo tenían.

El plan de igualdad aprobado de 15 de esas universidades (el 75% del total de las que han respondido y el 93'8% de las que tienen un plan de igualdad aprobado) contempla explícitamente la realización de actuaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres. En cuanto a la finalidad de dichas actuaciones, las actuaciones de sensibilización van dirigidas en 8 casos (40%), respectivamente, hacia la violencia de género o en la pareja y hacia otras formas de violencia y en 10 (50%) hacia el acoso sexual; las actuaciones para la erradicación de la violencia en 5 casos (25%) se centran en la violencia de género, en 8 en el acoso sexual (40%) y en 6 en otras formas de violencia (30%) ; finalmente, las actuaciones que pretenden la sensibilización y erradicación de la violencia se centran en la violencia de género en 5 casos (25%), en otras formas de violencia en 6 casos (30%) y en el acoso sexual en 8 (40%).

En cuanto a si se han llevado a cabo acciones relacionadas con la violencia contra las mujeres, en 17 de las universidades desde las que se respondió al cuestionario (85% del total) ya se han llevado a cabo actuaciones de este tipo, en un caso está prevista su realización durante el curso 2011 – 2012 (5%) y en otro caso (5%) no se han realizado ni están por el momento previstas actividades de este tipo. Es importante remarcar que eso significa que tanto en las universidades que ya disponen de un plan de igualdad, como en algunas otras que aún no disponen de él, se está trabajando en el ámbito de la violencia contra las mujeres.

Por lo que se refiere al número de acciones llevadas a cabo, de acuerdo con la información proporcionada en los cuestionarios, en el curso 2010 – 2011 estas universidades realizaron un total de 54 actividades, si bien estos datos encierran una muy alta variabilidad (dado que mientras en 5 universidades se desarrolló únicamente una actividad relacionada con el tema durante el curso; en otra universidad se han realizado hasta 19 actividades de este tipo durante ese mismo curso). Por lo que se refiere a los cursos anteriores, se informa de un total de 19

actividades, con un rango que osciló entre 1 y 8 actividades organizadas en las diferentes universidades.

Sólo 2 de las 17 universidades que han llevado a cabo acciones relacionadas con la violencia contra las mujeres (11'8%) las han evaluado sistemáticamente; en 5 de ellas (29'4%) se realizaron evaluaciones, aunque no en todos los casos; y en 10 (58'8%) no se evaluaron las acciones realizadas.

Este dato es particularmente importante por cuanto muestra que, si bien, como se ha señalado anteriormente, se realizan una cantidad importante de actuaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres en las universidades (incluso en algunas que no tienen aún un plan de igualdad), la ausencia de evaluación de los resultados obtenidos dificulta la adecuada valoración de los efectos que dichas actuaciones pueden llegar a tener sobre las personas que participen, haciendo realmente complicado extraer conclusiones sobre el alcance y/o la efectividad real de tales acciones.

Finalmente, de acuerdo con los datos obtenidos en el cuestionario, 5 de las 17 universidades que respondieron (25%) (la Universidad de Alicante, la Universidad Autónoma de Barcelona, la Universidad de Cádiz, la Universidad Jaume I de Castellón y la Universidad de Vigo) tienen ya aprobado un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (en la línea señalada por la LO3/2007) que, además, ha comenzado ya a aplicarse, 13 (65%) no lo tienen pero están en trámites y 3 (10%) aún no lo tienen. De entre las que sí lo tienen, en un caso se aprobó en 2006, en dos casos en 2009 y en otros dos en 2011. Cabe remarcar que ninguna de estas 5 universidades ha realizado aún una evaluación de los resultados obtenidos en base a la aplicación de este protocolo. Los contenidos de estos protocolos se analizarán en el apartado siguiente (junto con los de otras universidades que, si bien no respondieron al cuestionario enviado, tienen también un protocolo publicado).

Si bien aún es pronto y algunos de estos planes son ciertamente muy reciente en cuanto a su aprobación y, lógicamente, en cuanto a su entrada en vigor, nuevamente en este caso la ausencia de evaluación dificulta la obtención de conclusiones sobre los posibles efectos y/o beneficios que puedan derivarse de la aplicación de un plan de este tipo.

Además de estas respuestas, de tipo cuantitativo, el cuestionario enviado incorporaba algunas preguntas de tipo cualitativo y/o permitía algunas respuestas de este tipo.

En el Anexo 4 se ha incorporado un resumen de las mismas que permite conocer, de modo más exhaustivo, tanto el tipo de actividades que se han ido realizando en las diferentes universidades en relación con la temática de interés como, en su caso, el número de personas que han accedido a ellas. A modo de resumen puede decirse que éstas actividades son

básicamente de sensibilización y formativas, incluyendo publicación y difusión de trípticos informativos, exposiciones, carteles, conferencias, edición de material didáctico, conmemoración del día 25 de noviembre, talleres, sesiones formativas, jornadas, etc.

1.8.- Los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual en las universidades españolas.

En el momento de redactar esta memoria, las siguientes universidades habían aprobado protocolos de actuación en los que, de uno u otro modo, se hacía referencia al acoso:

Universidad	Nombre del documento	Incorpora acoso sexual
Universidad Autónoma de Madrid (aprobado en Consejo de Gobierno el 17-12-2004)	Protocolo para la prevención de situaciones de riesgo psicosocial en el entorno laboral de la UAM ⁵	Se refiere a riesgos psicosociales y acoso laboral.
Universidad de Alicante (17-09-2009)	Procedimiento de prevención de riesgos laborales. Resolución de situaciones de riesgo psicosocial ⁶	Incluye en la definición de acoso también el acoso sexual y el acoso por razón de género. En un apartado del procedimiento hace una referencia explícita a una actuación específica prevista en caso de acoso sexual.
Universidad de Cádiz (Se publicó conjuntamente con el plan de igualdad, aprobado en Consejo de Gobierno el 22-6-2011)	Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la UCA ⁷	Protocolo específico para acoso sexual y acoso por razón de género (según directrices LO 3/2007)
Universidad de Jaén (aprobado en septiembre de 2004)	Protocolo de actuación sobre la violencia psicológica en el trabajo ⁸	Aborda el acoso moral y la violencia psicológica. Se refiere a todas las modalidades de acoso, pero no menciona explícitamente el acoso sexual.
Universidad de las Islas Baleares (aprobado el 26-22008 por el Comité de Seguridad y Salud y por el Consejo de Dirección, publicado en el FOU núm. 294)	Plan de actuación en materia de riesgo psicosocial ⁹	Incluye en la definición de acoso también el acoso sexual y el acoso por razón de género. No propone medidas específicas para esta forma de violencia.
Universidad de Oviedo (Acuerdo de julio de 2011)	Acuerdo entre la Universidad de Oviedo y las Organizaciones sindicales, por el que se programa la gestión de los recursos humanos en el	En el punto 13 se acuerda adaptar al ámbito de la Universidad el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Administración General

⁵ Texto disponible en: <http://igualdad.uniovi.es/acoso>

⁶ Texto disponible en: http://www.boua.ua.es/pdf.asp?pdf=1_procedimiento_evaluacion_de_riesgos_psicosociales.pdf

⁷ Texto disponible en: <http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910>

⁸ Texto disponible en: http://www10.ujaen.es/node/6409/download/protocolo_violencia_psicologica.pdf

⁹ Texto disponible en: http://prevencio.uib.cat/digitalAssets/191/191979_pla_prevencio_2011_15.pdf

	colectivo PAS para las anualidades 2011 a 2015 ¹⁰	del Estado
Universidad de Santiago de Compostela (aprobado por el Consejo de Gobierno el 20-12-2004)	Protocolo de Prevención y Resolución de Procesos de Acoso Psicológico en las Relaciones Laborales ¹¹	Aborda el acoso psicológico o mobbing. No se refiere al acoso sexual en ningún momento.
Universidad de Sevilla (aprobado en febrero de 2006)	Procedimiento para la evaluación de los riesgos psicosociales en la US ¹²	Describe el procedimiento de actuación para evaluar riesgos psicosociales en general. No se refiere al acoso sexual en ningún momento.
Universidad de Valencia (aprobado en Consejo de Gobierno el 28-2-2012)	Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de la Universidad de Valencia ¹³	Protocolo específico para acoso sexual y acoso por razón de género (según directrices LO 3/2007)
Universidad de Valladolid (Consejo de Gobierno el 16-02-2012)	Protocolo de actuación en materia de prevención e inhibición del acoso en el ámbito laboral ¹⁴	Incluye en la definición de acoso también el acoso sexual y el acoso por razón de género. No propone medidas específicas para esta forma de violencia.
Universidad de Vigo (aprobado en Consejo de Gobierno el 28-09-2009)	Protocolo de actuación frente a conflictos interpersonales y acoso en el trabajo ¹⁵	Incluye en la definición de acoso sexual dentro de su ámbito de aplicación No propone medidas específicas para esta forma de violencia.
Universidad del País Vasco (aprobado el 6-10-2003)	Acuerdo entre la UPV y las organizaciones sindicales representativas de la UPV sobre prevención y solución de quejas en materia de acoso ¹⁶	Incluye en la definición de acoso también el acoso sexual y el acoso por razón de género. No propone medidas específicas para esta forma de violencia.
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) (firmado el 25 de mayo de 2006 por el Rector y las Secciones Sindicales de la UNED de CCOO, UGT y USIF-CSIF)	Protocolo de actuación en materia de acoso ¹⁷	Incluye en la definición de acoso también el acoso sexual y el acoso por razón de género. No propone medidas específicas para esta forma de violencia.
Universidad Pontificia de Comillas (aprobado el 3 del 12 del 2007)	Protocolo antimobbing de la UPC ¹⁸	Se hace referencia explícita a que las situaciones de acoso sexual NO constituyen mobbing y a que se tratarán en base a un protocolo específico.

¹⁰ Texto disponible en: <http://www.uniovi.es/pas/rrhh/acuerdos>

¹¹ Texto disponible en: <http://www.usc.es/gl/normativa/prevencion/protoacosopsicologico.html>

¹² Texto disponible en: <https://r2h2.us.es/prevencion/index.php?page=w-Procedimientos-SGPRL>

¹³ Texto disponible en: <http://www.uv.es/sgeneral/Reglamentacio/Doc/Professorat/A54.pdf>

¹⁴ Texto disponible en:

http://www.uva.es/export/sites/default/portal/adjuntos/documentos/1337768432793_protocolo_de_acoso_bocyl.pdf

¹⁵ Texto disponible en: http://www.uvigo.es/uvigo_gl/administracion/prevencion/procedimientos/

¹⁶ Texto disponible en:

http://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/Anexo.pdfhttp://www.stes.es/salud/Libro_Riesgos_laborales/Anexo.pdf

¹⁷ Texto disponible en:

http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,665828,93_20543164&_dad=portal&_schema=PORTAL

¹⁸ Texto disponible en:

http://www.upcomillas.es/servicios/documentos/serv_rrhh_PCD012_Protocolo%20antimobbing.pdf

Universitat Autònoma de Barcelona Medida 2.8.2. Recogida en el plan de igualdad aprobado en 2006	Protocolo de actuación en el seguimiento de las incidencias recibidas en el web del Observatorio para la Igualdad ¹⁹	Es una medida para recoger información sobre situaciones de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio. Actualmente se encuentra en proceso de revisión y aprobación.
Universitat Jaume I de Castellón (Aprobado por el Consejo de Gobierno el 28-7-2011)	Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de género ²⁰	Protocolo específico para acoso sexual y acoso por razón de género <u>(según directrices LO 3/2007).</u> Se incluye también el acoso laboral.

En definitiva, puede decirse que las universidades españolas están, a día de hoy, aún lejos de cumplir el mandato de la LO 3/2007, y específicamente, el artículo 62 de la citada ley, de acuerdo con el cual, toda empresa (y también toda administración pública) debe elaborar e implementar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De hecho, sólo 3 universidades (la Universidad de Cádiz, la Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I de Castellón) cumplirían de modo estricto este mandato.

En cuanto al resto, cabe señalar que aún a pesar del esfuerzo realizado en algunos casos por incorporar la cuestión del acoso sexual a protocolos de tipo más genérico (por ejemplo, al especificar que el acoso incluye también el acoso sexual), la no inclusión de medidas específicas que recojan las particularidades de este tipo de violencia contra las mujeres dificulta en gran medida el éxito futuro de las actuaciones que de ellos pudieran derivarse.

1.9.- Conclusiones.

El análisis de los planes de igualdad y protocolos revisados, así como de los diferentes documentos sobre el tema consultados y de las aportaciones realizadas por las personas ponentes y asistentes a las jornadas de intercambio realizadas con representantes de las diferentes universidades en el marco de este proyecto (descritas en el apartado cuarto de esta memoria), permitió cumplir el objetivo general 1 establecido para este proyecto (Realizar un seguimiento de la evolución de las medidas sobre acoso sexual en los planes de igualdad en las universidades españolas).

Concretamente, en base a dicho análisis se obtuvieron las conclusiones que se detallan a continuación:

¹⁹ Texto disponible en: <http://observatori-diagnostics.uab.es/Incidencias/index.htm>

²⁰ Texto disponible en: <http://www.uji.es/bin/uji/norm/cu/asset-c.pdf>

- Sigue existiendo una importante variabilidad entre las universidades en cuanto al cumplimiento de la LO 3/2007 por lo que se refiere a la aprobación e implementación de planes de igualdad y protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual.
 - Aún siendo altamente variable, el nivel de cumplimiento es muy superior en las universidades públicas que en las privadas (donde, cuando ocurre, es claramente una excepción a la regla).
- El proceso de elaboración / aprobación de un plan de igualdad es complejo, largo y dificultoso.
- Una vez elaborado y aprobado (por los órganos responsables), la tarea de implementar el plan de igualdad tampoco es sencilla.
 - Se ha visto aún más complicada (si cabe) por los efectos de la crisis económica que estamos padeciendo y que frena cualquier iniciativa que tenga o pueda tener un coste económico.
 - Al tiempo, se ha detectado que esta crisis está actuando como coartada para las resistencias que se detectan en algunos sectores y que frenan incluso iniciativas que dependen sólo y exclusivamente de la voluntad de llevarlas a cabo ya que no tienen coste económico alguno (Ejemplo: los protocolos para combatir el uso sexista del lenguaje).
- En materia de violencia contra las mujeres, incluso las universidades en las que aún no hay plan de igualdad aprobado, se están implicando de forma importante en dos sentidos:
 - Por una parte, se realizan actuaciones destinadas tanto a la prevención como a la erradicación de la violencia, si bien (como puede comprobarse en el Anexo 4), predominan básicamente las acciones de sensibilización (publicación y difusión de trípticos informativos, exposiciones, carteles, conferencias, edición de material didáctico, conmemoración del día 25 de noviembre, talleres, sesiones formativas, jornadas, etc.).
 - Por otra parte, se está trabajando con las diferentes formas de violencia contra las mujeres (violencia en la pareja, acoso sexual,...).

El análisis de estas actividades (realizado a partir de la revisión de los planes de igualdad y protocolos de acoso pero, especialmente, a partir del análisis de las respuestas de las diferentes unidades de igualdad al cuestionario que les fue remitido) ha permitido dar cumplimiento al objetivo específico 1.1. (Delimitar de qué tipo de medidas se trata). En el caso del objetivo 1.2. (Delimitar qué medidas se han implementado y la hoja de ruta para

el resto de las medidas) ha sido posible analizar las medidas ya implementadas pero se hace difícil analizar la hoja de ruta prevista puesto que en la situación actual (derivada de la actual crisis y de los consiguientes recortes económicos que están padeciendo las universidades) resulta complicado hacer previsiones a medio y largo plazo.

Una conclusión importante de la revisión realizada es que el punto débil del trabajo que se está llevando a cabo en las diferentes universidades en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual es la FALTA DE EVALUACIÓN: se realizan muchas y variadas iniciativas, todas ellas muy interesantes, pero la mayoría de estas actuaciones no se evalúan sistemáticamente por lo que resulta harto difícil medir su efectividad y/o repercusión real en el cambio de conducta y/o actitud de los/as usuarios/as o receptores/as. En este sentido, no ha sido posible alcanzar el objetivo específico 1.3. (A más largo plazo, delimitar el efecto de esas medidas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad).

- En cuanto a los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual, por el momento son mayoría las universidades que han optado por incluir el tema del acoso en otros protocolos (normalmente, en protocolos preexistentes, como los de prevención de riesgos laborales o en protocolos de reciente implementación como los de mobbing o violencia psicológica en el entorno laboral) y minoría las que han optado por elaborar protocolos específicos.
- En relación con esta cuestión se plantean algunas dudas importantes que tienen que ver, sobre todo, con las ventajas / desventajas de incorporar el acoso sexual a otros protocolos (para combatir el acoso moral o la violencia en el entorno laboral), de reunir en un mismo protocolo el acoso laboral, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras formas de discriminación, o de elaborar protocolos específicos, tal y como estipula la LO 3/2007. En este sentido, y aún existiendo argumentos a favor y en contra de las diferentes opciones, sí hay un acuerdo unánime en cuanto a la necesidad de que, sea cual sea la solución que se adopte, la cuestión del acoso sexual sólo podrá ser adecuadamente tratada si se incorporara la perspectiva de género a los documentos y herramientas que se empleen y si se proponen y diseñan acciones y medidas específicas que recojan las particulares características de este tipo de violencia.
- Igualmente, hay acuerdo unánime en considerar que las personas que participan, tanto en la redacción de los protocolos, como en las acciones preventivas que estos establezcan y, sobre todo, en las comisiones de instrucción y estudio de los casos de acoso sexual que se vayan produciendo, deberán tener una formación adecuada y específica en perspectiva de

género que les permita conocer y comprender lo que es y significa el caso que deben analizar y evaluar, las dificultades para definir lo que es (o no acoso), las repercusiones psicológicas, laborales y sociales para la persona que lo padece, etc.

- Además de a todas estas personas, es importante ofrecer información básica (en forma de acciones de sensibilización y preventivas) sobre acoso sexual a toda la comunidad universitaria puesto que ésta constituye en sí misma una importante acción preventiva. Esta formación puede ayudar a la persona potencialmente acosada a discriminar aquellos comportamientos que son aceptables de aquellos que no lo son y facilitarle la toma de decisiones y, en su caso, de búsqueda de ayuda. Por otra parte, la formación sobre lo que es el acoso sexual pero también sobre su calidad de delito y conducta punible puede constituir un freno para la persona potencialmente acosadora.
- Esta formación es además particularmente importante en tanto en cuanto el acoso sexual es difícil de definir y la percepción de la persona que lo padece constituye un elemento importante a la hora de establecer dicha definición. Estos aspectos serán analizados en profundidad en el Estudio 2 que se presentará a continuación.
- Una cuestión pendiente de resolver tiene que ver con el tratamiento en este tipo de protocolos de aquella violencia contra las mujeres que es ejercida en otros contextos y/o por personas que no forman parte de la comunidad universitaria (por ejemplo, violencia a manos de los padres, de la pareja,...). En estos casos, parece claro que la universidad tiene una responsabilidad social, si bien este tipo de violencias no parecen susceptibles de ser incorporadas a este tipo de protocolos, en tanto en cuanto, no es posible contemplar mecanismos sancionadores para personas que no pertenecen a la comunidad universitaria. Cuestión aparte es el de las trabajadoras de las empresas contratadas por la universidad. En este caso, si bien la universidad no puede aplicar mecanismos sancionadores directos, sí puede desarrollar medidas protectoras indirectas. Así, por ejemplo, se puede optar por incorporar en los pliegos de contratación la existencia de planes de igualdad y/o de protocolos para prevenir y combatir el acoso, como requisitos previos para la selección de la empresa en cuestión o, en su caso, como mérito añadido para su participación en los concursos que se convoquen.
- Finalmente, cabe remarcar que en la elaboración e implementación de protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual (al igual que ocurre con los planes de igualdad) también se han detectado resistencias, tanto implícitas como explícitas.

Así, por ejemplo, en el marco de las jornadas realizadas como parte de este proyecto, los representantes de las universidades que ya han elaborado y/o implementado protocolos de este tipo mencionaron haber hallado, entre otras, resistencias como las siguientes:

- Cuestionamiento por parte de algunos/as miembros de la comunidad universitaria de la propia existencia de acoso sexual en la universidad.
- Supuesta existencia de un *efecto llamada* o hipotético aumento de casos de acoso derivado de la aprobación de protocolos de este tipo.
- Negación de la idoneidad de la inversión de la carga de la prueba, que la ley reconoce para este tipo de delitos.
- Expresión de dudas sobre la confidencialidad del proceso en aquellos casos de acoso que se informen.
- En general, cuestionamiento de las garantías para la seguridad jurídica de las personas investigadas por acoso.
- En definitiva, las conclusiones obtenidas corroboran la hipótesis 1 formulada para el trabajo de investigación realizado (En el contexto universitario se están implementando medidas que contribuyen a la superación del acoso sexual y que constituyen buenas prácticas de actuación frente al acoso sexual), si bien apuntan a la necesidad de seguir trabajando en evaluación de las medidas que se aplican y en la elaboración y aprobación de protocolos específicos para la prevención y la erradicación del acoso sexual, al tiempo que se hace frente a las resistencias que este tipo de actuaciones provocan aún en ciertos miembros de la comunidad universitaria.

Estudio 2. La percepción del acoso sexual: análisis de la influencia de la variable género

2.1.- Introducción.

El Estudio 2 propone replicar en todos sus aspectos (población, cuestionario, análisis de datos) una investigación previa que llevaba por título *Estudio comparativo en población universitaria de conductas susceptibles de ser tipificadas como de acoso sexual* (Bosch, 1998; Bosch y Ferrer, 2000). El objetivo de ese trabajo fue analizar el concepto de acoso que manejaba la comunidad universitaria. Concretamente, con motivo de la inclusión del acoso sexual como delito en el código penal español y dada la ambigüedad y dificultad de comprensión que el término *favores sexuales* a que hacía referencia el artículo 184 de dicho código podía suscitar entre personas no expertas se realizó una investigación con objeto de delimitar qué conductas eran susceptibles de ser consideradas como acoso sexual entre la población universitaria, diferenciada en función de las variables género y estatus (profesores/as, alumnos/as). El trabajo de campo para este estudio se realizó en abril de 1996 y la muestra estuvo constituida por un total de 950 personas (897 estudiantes y 53 miembros del personal de docente e investigador ó PDI) de la Universidad de las Islas Baleares. El número de Personal de Administración y Servicios (PAS) que respondió al cuestionario fue tan escaso que no permitió el análisis de los datos obtenidos.

En este caso se pretende replicar el trabajo descrito, incorporando al PAS como colectivo a estudiar, y analizando los cambios que hayan podido producirse en estos 15 años (en los que, además de la lógica evolución social, se han producido los diferentes cambios legislativos a los que se ha hecho referencia en la primera parte de este documento), tanto en cuanto a los comportamientos considerados (o no) como acoso sexual, como en cuanto al efecto de las variables género y estatus sobre dichos resultados.

2.2.- Objetivos e hipótesis del Estudio 2.

Tal y como se indicó anteriormente, el objetivo general 2 definido para el proyecto de investigación que aquí se presenta fue “Replicar el estudio sobre percepción de acoso sexual realizado anteriormente, incorporando a la información de alumnado y personal docente e investigador (PDI) (que se obtuvo en ese estudio previo), la correspondiente al personal de administración y servicios (PAS)”.

Este objetivo general se concretó en los objetivos específicos siguientes:

- 2.1. Comprobar la existencia de modificaciones en los comportamientos que se consideran como acoso sexual (y aquellos que no).
- 2.2. Comprobar si se han producido modificaciones en la influencia de las variables género y estatus sobre la percepción de lo que es acoso sexual.

En relación con estos objetivos se formularon las hipótesis siguientes:

- La percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual será más ajustada a la definición de acoso entre las personas que integran la comunidad universitaria (en comparación con los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado años atrás).
- Seguirá existiendo entre las personas que integran la comunidad universitaria un efecto de género y estatus en la percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual.

2.3.- Diseño.

El diseño seleccionado para la realización de este estudio ha sido un diseño seccional descriptivo.

Los diseños seccionales se limitan a realizar a una sola observación (mediante observación directa, observación participante, encuesta, análisis de documentos,...) de un solo grupo en un solo momento del tiempo. Dentro de ellos, los diseños descriptivos estudian las principales características de un grupo social en un momento dado.

2.4.- Sujetos.

La muestra estudiada estuvo compuesta por un total de 172 miembros del PDI y el PAS y 1.521 alumnos/as.

En cuanto al personal, 88 personas eran miembros del PDI (46 mujeres, 52'3%, y 42 hombres, 47'7%), 73 personas eran miembros del PAS (52 mujeres, 71'2%, y 21 hombres, 28'8%) y 11 personas no indicaron su procedencia (9 mujeres y 2 hombres).

En cuanto al alumnado, de los/as 1.521 estudiantes que respondieron al cuestionario, 988 eran alumnas (64'96%), 523 eran alumnos (34'39%) y 10 personas no indicaron su sexo.

La distribución del alumnado por estudios se describe en la tabla siguiente (Tabla 5).

Tabla 5.- Composición de la muestra de alumnado por estudios.

Estudios	Titulación	Mujeres	Hombres	No contesta	Total muestra
Ciencias Experimentales y estudios técnicos	Ingeniería Informática	9	55	-	
	Química	18	16	-	
	Bioquímica	56	21	2	
	Biología	26	27	-	
	Física	7	10	-	
	Arquitectura	1	23	1	
	Subtotal		117	152	3
Humanidades	Humanidades	21	9	-	
	Filología inglesa	33	6	-	
	Historia	12	18	-	

	Filosofía	21	8	-	
	Geografía	10	12	-	
	Historia del arte	14	3	-	
	Subtotal	111	56	-	167
Ciencias Sociales y Jurídicas (excepto Derecho)	Relaciones Laborales	32	12	-	
	Empresariales	23	9	-	
	Administración y Dirección de Empresas	108	77	-	
	Economía	32	26	-	
	Empresariales	22	12	-	
	Turismo	53	34	-	
	Seguridad y Ciencias Policiales	2	12	-	
	Subtotal	272	182	-	454
Ciencias de la Educación	Psicopedagogía	24	2	1	
	Educación infantil	31	0	-	
	Educación Primaria	40	12	-	
	Educación Social	28	6	-	
	Pedagogía	101	18	3	
	Subtotal	224	38	4	266
Trabajo Social	Trabajo Social	69	16	-	
	Subtotal	69	16	-	85
Ciencias de la Salud	Fisioterapia	43	33	-	
	Psicología	83	30	3	
	Enfermería	69	16	-	
	Subtotal	195	79	3	277
Total		988	523	10	1521
		64'96%	34'39%	0'65%	100%

2.5.- Variables estudiadas.

Se estudiaron las variables siguientes:

a) Variables sociodemográficas: En el estudio realizado en 1996 se consideraron únicamente dos variables sociodemográficas, género y estatus.

La razón para tenerlas en cuenta fue su consideración como variables clave en la percepción del acoso sexual en una amplia muestra de la literatura sobre el tema consultada.

La razón para no incluir otras variables sociodemográficas (como edad, estado civil,...), a pesar de la pérdida de información que ello suponía, fue el asegurar al máximo el anonimato, tanto para los/as alumnos/as como para los/as profesores/as, dado lo delicado del tema a tratar y las suspicacias que su abordaje podía suscitar.

Con objeto de reproducir al máximo las condiciones del estudio previo, se respetaron esas mismas argumentaciones, considerando, por tanto, sólo las mismas variables en el estudio presente.

b) Acoso sexual: Los contenidos a los que se refiere esta variable son los comportamientos considerados como posibles componentes de acoso sexual y constituyen los ítems del cuestionario empleado.

2.6.- Instrumentos de evaluación.

Para el estudio de la variable acoso sexual se diseñó en su momento un cuestionario (Bosch, 1998; Bosch y Ferrer, 2000) cuyo proceso de elaboración constó de cuatro fases, que fueron las siguientes: 1) Primera redacción de ítems; 2) Selección de expertos/as para la revisión del instrumento elaborado; 3) Selección y corrección de los ítems a cargo de los/as expertos/as; y 4) Nueva ordenación de los ítems.

De este proceso surgió un cuestionario de 38 ítems que describen diversos comportamientos (incluyendo acordar una cita voluntaria, amenazas, envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales, miradas, petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales, tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito, aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías, ...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada, comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada, alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada, coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación, iniciar una relación voluntaria por ambas partes, etc.).

La persona a la que se le administra el cuestionario debe señalar para cada uno de estos ítems en cuál de cuatro posibles categorías (acoso sexual, otros delitos, comportamiento grosero o comportamiento normal entre adultos) lo incluiría.

La formulación de este cuestionario, tal y como fue administrado, puede consultarse en el ANEXO 5.

Como ya se ha comentado, este cuestionario empleado fue diseñado y aplicado por vez primera en 1996. Dado el interés por replicar ese primer estudio, se ha mantenido la formulación de los ítems exactamente igual que entonces. Eso supone que no se ha incorporado el uso de las TIC's como posibles vías a través de las cuáles ejercer el acoso. Esto no afecta a la mayoría de los ítems (que se refieren a un comportamiento, no al modo o vía a través de la cuál éste ha sido ejercido) pero sí puede suponer alguna carencia en otros: por ejemplo, en el ítem 4 se habla del envío de notas, cartas o similares, en el ítem 11 del envío reiterado de notas o cartas, en el ítem 12 de llamadas insistentes, y en el ítem 26 de bromas o chistes dichos en presencia de la persona potencialmente acosada. En todos estos casos un redactado ajustado a la actualidad debería haber incluido el uso de las TIC, y, especialmente, el uso de chats y redes sociales, y el envío de sms, mails, etc. como canales a través de los cuales ejercer los comportamientos descritos.

2.7.- Procedimiento.

Dado que el colectivo objeto de análisis en la investigación propuesta es la comunidad universitaria y lo es función de su condición de tal (y no de su pertenencia a una u otra universidad) y puesto que se pretende replicar el estudio que se realizó en 1996, se tomó como población de referencia la misma que entonces, esto es, la de la Universitat de les Illes Balears.

Como ya se ha comentado, en el estudio de 1996 se analizaron los datos procedentes de dos colectivos, el alumnado y el PDI, al no ser posible acceder a un número suficiente de cuestionarios de PAS como para poder analizarlos. En aquella ocasión se procedió a enviar el cuestionario (por correo interno) a la totalidad de PDI y PAS de la universidad obteniendo respuesta de, en torno al 10% del PDI y menos del 2% del PAS.

A la luz de la experiencia anterior, en el presente proyecto y con objeto de acceder tanto al PDI como al PAS de la UIB garantizando al máximo el anonimato, se habilitó una dirección web (<https://spreadsheets.google.com/spreadsheet/viewform?formkey=dGtaZVJrY3p4TjNwRFBmTmpKRUpUbVE6MQ>) para facilitar la cumplimentación de datos *on line* del cuestionario descrito.

Con objeto de dar a conocer nuestra investigación y solicitar la colaboración del PAS y del PDI de nuestra universidad en el proyecto, y tras haber obtenido la pertinente autorización del Consell de Direcció de la UIB, se remitió a la totalidad de ambos colectivos un mensaje (cuyo texto puede consultarse en: <http://estudisdegenere.es/>) a través de la Oficina de Información de la UIB en el mes de junio de 2011, considerando que éste podía ser un momento idóneo (en el que el profesorado ya no tenía cargas docentes y aún no había llegado el período vacacional).

Sin embargo, la respuesta obtenida en este primer intento fue realmente muy escasa (en torno al 1%). Por ello, durante el mes de septiembre de 2011 se repitió el llamamiento a la colaboración, nuevamente a través de un mensaje colectivo distribuido por la Oficina de Información.

Finalmente, se obtuvieron un total de 88 cuestionarios procedentes del PDI (lo que supone que sólo un 7'12% de las 1.235 personas que constituían el PDI de la UIB en el momento de recoger los datos respondieron al cuestionario) y un total de 73 cuestionarios procedentes del PAS (lo que supone que sólo un 13'64% de las 535 personas que constituían el PDI de la UIB en el momento de recoger los datos respondieron al cuestionario).

Tal y como se ha indicado al describir la muestra, 11 personas más (9 mujeres y 2 hombres) respondieron al cuestionario pero no quedó recogido el colectivo al que pertenecían, por lo que estos datos no fueron incluidos en los análisis realizados.

En la tabla siguiente (Tabla 6) se describe la composición de la muestra de PDI y PAS y el error muestral en cada caso.

Tabla 6.- Composición y representatividad de la muestra de PDI y PAS.

		Total UIB	Muestra	Error para un nivel de confianza del 95% y p=q=50
PDI	Mujeres	497 (40'24%)	46 (52'27%)	±13'78%
	Hombres	738 (59'76%)	42 (47'73%)	±14'70%
	Total	1235	88	±10'07%
PAS	Mujeres	348 (65'04%)	52 (71'23%)	±12'55%
	Hombres	187 (34'96%)	21 (28'77%)	±20'20
	Total	535	73	±10'67

Así pues, si bien se logró el objetivo de recoger una muestra de PAS y PDI lo suficientemente amplia como para poder analizar los datos obtenidos, el tamaño de estas muestras (en relación con el de la población de procedencia) y el tamaño del error que éstas implican (entre un 10'0% y un 20'20%) hace que no puedan ser consideradas como representativas por lo que los datos que se obtengan pueden ser de utilidad únicamente a título orientativo. Cabe, por otra parte, remarcar, en ambos casos pero especialmente entre el PAS, la elevada proporción de mujeres (en relación al tamaño de la población femenina en ambos colectivos) que cumplimentaron la encuesta, lo que podría sugerir, de entrada, una mayor sensibilidad por parte de ellas hacia esta temática.

Por lo que se refiere al alumnado, entre octubre y noviembre de 2010 se buscaron personas colaboradoras para la administración del cuestionario y el equipo investigador mantuvo con ellas dos reuniones explicativas y formativas. En la primera de estas reuniones se las informó sobre los objetivos generales de la investigación y se les dio a conocer el cuestionario a emplear; en la segunda reunión, se detalló el procedimiento de contacto con el profesorado colaborador y el procedimiento de recogida de información y se solucionaron las dudas que habían surgido en relación al uso del cuestionario a administrar.

En cuanto a la selección de la muestra de alumnado, para el último curso para el que se tenían datos completos en el momento de proceder a dicha selección (2010-2011) el alumnado de la UIB incluía un total de 16.400 personas, distribuidas del modo siguiente:

Cuadro 1.- Distribución del alumnado de la UIB por sedes y tipos de estudios.

Campus de Palma	Sede de Eivissa	Sede de Menorca	Total
-----------------	-----------------	-----------------	-------

15.527	518	355	16.400
Alumnado de grado, diplomatura y licenciatura	Alumnado de cursos de doctorado y masters	Otros estudios y convenios internacionales	Total
14.198	1.507	695	16.400

Con objeto de poder establecer comparaciones con los resultados obtenidos en el estudio previo, la muestra estudiada tiene las mismas características que entonces en tanto en cuanto está constituida por alumnado pregraduado (estudiantes de grado, diplomatura y licenciatura) y, dentro de él, no se incluyó en el estudio al alumnado de Derecho (1.062 personas que fueron excluidas por considerar que su conocimiento sobre cuestiones legales podía interferir en los resultados finales).

Así pues, el universo objeto de estudio estuvo constituido en el caso del alumnado por 13.136 personas.

En base a este tamaño poblacional, se fijó un tamaño muestral, para un nivel de confianza del 95'5% y un error de $\pm 2'5\%$, de 1.428 personas para la condición más desfavorable ($p=q=50\%$).

La técnica aplicada para seleccionar esta muestra fue el muestreo no probabilístico por cuotas. Esto es, en base a la variable estudios que se cursan se estableció la cuota de personas a entrevistar, distribuida por afijación proporcional de acuerdo con el número de personas matriculadas en esos estudios para el curso de referencia, del modo siguiente:

Tabla 7.- Distribución del alumnado de la UIB por rama de estudios.

Estudios	Estudiantes	Muestra
Ciencias experimentales y estudios técnicos: Arquitectura, Biología, Bioquímica, Ingeniería en sus diferentes especialidades, Física, Matemáticas, Química.	2.513	273
Humanidades: Filología en sus diferentes especialidades, Filosofía, Geografía, Historia, Historia del arte.	1.376	150
Ciencias sociales y jurídicas (excepto derecho): Administración y dirección de empresas, Comunicación audiovisual, Dirección Hotelera, Economía, Periodismo, Relaciones laborales, Seguridad y ciencias policiales, Turismo.	4.071	443
Ciencias de la educación: Pedagogía, Psicopedagogía, Educación social, Educación infantil, Educación primaria.	3.265	355
Trabajo social	500	54
Ciencias de la salud: Enfermería, Fisioterapia, Psicología	1.411	153
Total	13.136	1.428

Cabe remarcar que se mantuvo la misma división por estudios que en el análisis original con objeto de introducir el menor factor de variabilidad posible.

Tomando como base estas premisas, entre finales del primer semestre e inicio del segundo semestre del curso 2010 – 2011 se contactó con los/as profesores/as correspondientes,

solicitándoles la cesión de parte de alguna de sus clases durante un período de tiempo concreto y previamente establecido para interferir lo menos posible en el normal desarrollo del curso.

Entre los meses de febrero y junio de 2011, las personas que colaboraron en la ejecución del trabajo de campo acudieron a las citas previamente concertadas y encuestaron en cada caso a aquellos/as alumnos/as que habían asistido a clase ese día. En aquellos casos en los que el número de alumnos/as presentes en clase no era suficiente, se procedió a concertar una nueva cita con profesores/as de esos mismos estudios hasta completar el número requerido.

En todos los casos, las personas participantes observaron y fueron tratadas respetando estrictamente las normas éticas al uso para realizar una investigación.

Siguiendo este procedimiento se obtuvo la muestra de alumnado, cuya composición se detalla a continuación, indicando las desviaciones en relación a lo previsto en cuanto a su distribución por estudios.

Tabla 8.- Composición y desviación de la muestra estudiada en relación a lo previsto por estudios.

Estudios	Titulación	Mujeres	Hombres	No contesta	Total muestra	Previsto
Ciencias Experimentales y estudios técnicos Alumnado curso 2010-2011: 2.513	Ingeniería Informática	9	55			
	Química	18	16			
	Bioquímica	56	21	2		
	Biología	26	27			
	Física	7	10			
	Arquitectura	1	23	1		
	Suma	117	152	3	272	273 (-1)
Humanidades Alumnado curso 2010-2011: 1.376	Humanidades	21	9			
	Filología inglesa	33	6			
	Historia	12	18			
	Filosofía	21	8			
	Geografía	10	12			
	Historia del arte	14	3			
	Suma	111	56		167	150 (+17)
Ciencias Sociales y Jurídicas (excepto Derecho) Alumnado curso 2010-2011: 4.071	Relaciones Laborales	32	12			
	Empresariales	23	9			
	Adm. y Dir. Empresas	108	77			
	Economía	32	26			
	Empresariales	22	12			
	Turismo	53	34			
	Seg. y CC. Policiales	2	12	1		
Suma	272	182		454	443 (+11)	
Ciencias de la Educación Alumnado curso 2010-2011: 3.265	Psicopedagogía	24	2	1		
	Educación infantil	31	0			
	Educación Primaria	40	12			
	Educación Social	28	6			
	Pedagogía	101	18	3		
Suma	224	38	4	266	355 (+89)	

Trabajo Social Alumnado curso 2010-2011: 500	Trabajo Social	69	16			
	Suma	69	16		85	54 (-31)
Ciencias de la Salud Alumnado curso 2010-2011: 1.411	Fisioterapia	43	33			
	Psicología	83	30	3		
	Enfermería	69	16			
	Suma	195	79	3	277	153 (+124)
Total alumnado 2010-2011: 13.136		988	523	10	1521	1428 (+93)
		64'96%	34'39%	0'65%	error +/- 2'36%	error +/- 2'5%

Como puede observarse, la muestra final (1.521 personas) tuvo mayor tamaño que la prevista (1.428 personas). Particularmente, en todos los estudios se logró recabar un mayor número de participantes, excepto en el caso de trabajo social, donde sólo fue posible acceder al 55% del alumnado previsto, a pesar de los reiterados intentos de lograr una mayor participación.

En conjunto, en base al tamaño final de la muestra (1.521 personas) podemos determinar que, para un nivel de confianza del 95'5% y para la condición más desfavorable ($p=q=50\%$), el error es del $\pm 2'36\%$.

Tras la administración de los cuestionarios a la muestra descrita, se procedió a elaborar una matriz Excel en la que se implementaron los datos obtenidos.

Tras depurar dicha matriz, se procedió al análisis de los mismos.

Análisis de datos.

Los datos recogidos fueron analizados mediante el paquete estadístico SPSS (versión 19.0 para Windows).

Concretamente, para cada uno de los 3 colectivos estudiados (PDI, PAS y alumnado) se procedió, en primer lugar, al análisis descriptivo de las variables estudiadas (frecuencias y porcentajes en cada caso) con objeto de delimitar a cuál de las 4 posibles categorías se asignaban los distintos comportamientos estudiados.

A continuación se realizó una comparación (mediante el estadístico Chi-cuadrado) entre la proporción de personas que asignaban cada comportamiento a cada categoría en el estudio previo y en el actual, como objeto de delimitar en qué casos había o no modificaciones significativas en dichas proporciones. Esta comparación únicamente pudo realizarse para el caso del PDI y del alumnado (recuérdese que no se disponía de datos previos del PAS).

Posteriormente (y para cada colectivo) se diferenció a las personas integrantes de la muestra en función de la variable sexo y, tras calcular los porcentajes de respuesta en cada caso, se obtuvieron las tablas de contingencia y los estadísticos CHI-cuadrado para determinar si

existía una asociación significativa entre las variables analizadas y si las proporciones obtenidas en cada caso eran iguales o diferentes.

Para interpretar con precisión el significado de las tablas de contingencia, se utilizaron los Residuos Tipificados Corregidos (RTC) (Haberman, 1973), donde valores de $\pm 1,96$ indican que es posible establecer una asociación significativa entre las variables analizadas.

En aquellos casos en los que se observó la existencia de diferencias significativas, se incluyeron los coeficientes de contingencia para determinar el grado de asociación. Tal y como señala, entre otros, Clark-Carter (2002), el coeficiente de contingencia no llega a alcanzar nunca el valor de 1 aún cuando las variables analizadas fueran totalmente dependientes, y su valor tiende a aumentar a medida que el tamaño de la tabla aumenta (en el caso de tablas de 2 x 2 su valor máximo sería .707). En general, puede decirse que un valor de este coeficiente superior a 0.30 indicaría la existencia de una buena asociación entre variables.

Cabe remarcar que, en aras de una mayor claridad, en las tablas se incluyeron únicamente los datos correspondientes a quienes habían respondido a cada ítem (y no a quienes habían dejado en blanco ese ítem). Por ello, en algunos casos el número total de respuestas consignado no coincide con el tamaño total de la muestra.

2.9.- Resultados.

A) PARA LA MUESTRA DE PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR (PDI):

En primer lugar, se presenta un **análisis descriptivo para el conjunto del Personal Docente e Investigador (PDI)**, que incluye el recuento global del número y porcentaje de profesorado que clasifica los comportamientos estudiados en cada uno de los cuatro posibles tipos establecidos (Tabla 9). En este caso, los porcentajes se obtuvieron en relación al tamaño total de la muestra de PDI.

Tabla 9.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra total PDI (n=88).

Ítems	Clasificado como Acoso Sexual (A)	Clasificado como Otros delitos (B)	Clasificado como Comportam. grosero (C)	Clasificado como Comportam. adecuados (D)
1.- Acordar una cita voluntaria	3 (3,4%)	-	20 (22,7%)	62 (70,5%)
2.- Amenazas	20 (22,7%)	60 (68,2%)	6 (6,8%)	-
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	18 (20,5%)	20 (22,7%)	45 (51,1%)	3 (3,4%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	61 (69,3%)	5 (5,7%)	16 (18,2%)	4 (4,5%)
5.- Miradas	3 (3,4%)	10 (11,4%)	47 (53,4%)	24 (27,3%)

6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	60 (68,2%)	7 (8,0%)	14 (15,9%)	6 (6,8%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	31 (35,2%)	15 (17,0%)	31 (35,2%)	9 (10,2%)
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	6 (6,8%)	15 (17,0%)	44 (50,0%)	19 (21,6%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	41 (46,6%)	15 (17,0%)	27 (30,7%)	3 (3,4%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	15 (17,0%)	19 (21,6%)	49 (55,7%)	4 (4,5%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	52 (59,1%)	16 (18,2%)	14 (15,9%)	5 (5,7%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	52 (59,1%)	25 (28,4%)	4 (4,5%)	5 (5,7%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	75 (85,2%)	5 (5,7%)	1 (1,1%)	5 (5,7%)
14.- Petición explícita a la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	68 (77,3%)	7 (8,0%)	4 (4,5%)	6 (6,8%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	35 (39,8%)	26 (29,5%)	15 (17,0%)	6 (6,8%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	52 (59,1%)	18 (20,5%)	14 (15,9%)	3 (3,4%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	47 (53,4%)	17 (19,3%)	18 (20,5%)	4 (4,5%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	37 (42,0%)	23 (26,1%)	24 (27,3%)	2 (2,3%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	35 (39,8%)	21 (23,9%)	25 (28,4%)	4 (4,5%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	57 (64,8%)	14 (15,9%)	10 (11,4%)	5 (5,7%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	77 (87,5%)	3 (3,4%)	-	5 (5,7%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	65 (73,9%)	13 (14,8%)	3 (3,4%)	5 (5,7%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	33 (37,5%)	16 (18,2%)	30 (34,1%)	4 (4,5%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	23 (26,1%)	50 (56,8%)	10 (11,4%)	3 (3,4%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	4 (4,5%)	-	25 (28,4%)	56 (63,6%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	14 (15,9%)	21 (23,9%)	49 (55,7%)	2 (2,3%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	3 (3,4%)	-	16 (18,2%)	67 (76,1%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	24 (27,3%)	17 (19,3%)	41 (46,6%)	4 (4,5%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	73 (83,0%)	5 (5,7%)	5 (5,7%)	4 (4,5%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	59 (67,0%)	9 (10,2%)	15 (17,0%)	4 (4,5%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	30 (34,1%)	36 (40,9%)	18 (20,5%)	2 (2,3%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	30 (34,1%)	15 (17,0%)	36 (40,9%)	3 (3,4%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	37 (42,0%)	37 (42,0%)	9 (10,2%)	3 (3,4%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	72 (81,8%)	6 (6,8%)	4 (4,5%)	5 (5,7%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	37 (42,0%)	10 (11,4%)	35 (39,8%)	4 (4,5%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	18 (20,5%)	15 (17,0%)	46 (52,3%)	5 (5,7%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	48 (54,5%)	4 (4,5%)	17 (19,3%)	16 (18,2%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	70 (79,5%)	4 (4,5%)	6 (6,8%)	7 (8,0%)

Nota: El ítem 7 ha sido considerado por el mismo % de profesorado como acoso y como comportamiento grosero y el ítem 33 ha sido considerado por el mismo % de profesorado como acoso y otros delitos. Por ello, **se incluirán en ambas categorías.**

Tal y como se observa en la Tabla 9, la mayoría del profesorado considera 24 (de los 38 ítems analizados) como acoso sexual, 4 como otros delitos, 9 como comportamientos

groseros y 3 como comportamientos adecuados entre personas adultas (recuérdese que los ítems 7 y 33 han quedado incluidos en dos categorías, de acuerdo con la clasificación realizada por el profesorado).

Para una mejor comprensión de qué comportamientos son considerados mayoritariamente en cada una de las cuatro categorías por el profesorado, en la tabla siguiente (Tabla 10) se presentan los ítems ordenados en función de esta clasificación, de mayor a menor nivel de acuerdo.

Tabla 10.- Ítems clasificados por la mayoría del PDI en cada una de las 4 categorías definidas. Muestra total (n=88).

Comportamientos considerados mayoritariamente como ACOSO SEXUAL	n (%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	77 (87,5%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	75 (85,2%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	73 (83,0%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	72 (81,8%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	70 (79,5%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	68 (77,3%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	65 (73,9%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	61 (69,3%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	60 (68,2%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	59 (67,0%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	57 (64,8%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	52 (59,1%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	52 (59,1%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	52 (59,1%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	48 (54,5%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	47 (53,4%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	41 (46,6%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	37 (42,0%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	37 (42,0%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	37 (42,0%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	35 (39,8%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	35 (39,8%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	33 (37,5%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	31 (35,2%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como OTROS DELITOS	
2.- Amenazas	60 (68,2%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	50 (56,8%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	37 (42,0%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	36 (40,9%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como GROSEROS o INCORRECTOS (pero no delictivos)	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de a persona potencialmente acosada	49 (55,7%)

10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	49 (55,7%)
5.- Mirada	47 (53,4%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	46 (52,3%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	45 (51,1%)
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	44 (50,0%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	41 (46,6%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	36 (40,9%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	31 (35,2%)
Comportamientos considerados ADECUADOS entre personas adultas	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	67 (76,1%)
1.- Acordar una cita voluntaria	62 (70,5%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	56 (63,6%)

Dado que el eje central de este trabajo es el acoso sexual, cabe fijarse particularmente en aquellos ítems que son clasificados mayoritariamente como tales. En este sentido, puede remarcarse que, de esos 24 ítems, 11 son considerados como acoso sexual por más de un 60% del profesorado encuestado, 6 por entre un 45% - 60% de ese profesorado, y los 7 restantes por entre un 35% - 45% de ellos/as.

Tal y como cabía esperar, y dada la dificultad (mencionada anteriormente) para definir lo que es acoso sexual, no es de extrañar la falta de unanimidad en esta consideración. Así, por ejemplo, el ítem 21, que es el que más se asemejaría a la definición del código penal de lo que es este tipo de delito, sólo es clasificado con acoso sexual por un 87'5% del profesorado encuestado, mientras un 3'4% lo considera como otros delitos y un 5'7% como comportamiento adecuado.

Relacionado con esto último, además de esa falta de unanimidad, llama la atención el hecho de que esos 20 ítems son clasificados en las otras tres categorías propuestas por un porcentaje no despreciable del profesorado. Así, por ejemplo, son considerados como otros delitos por entre un 3'4% (el ítem 21) y un 29'5% (el ítem 15) del profesorado entrevistado; como comportamiento grosero por entre un 3'4% (el ítem 22) y un 35'2% (el ítem 7); y como comportamiento adecuado por entre un 3'4% (el ítem 9) y un 18'2% (el ítem 37) de dicho profesorado.

En definitiva, esta primera aproximación a los resultados supone una primera muestra de las dificultades para diferenciar lo que es (o no) acoso sexual, dificultades que en un pequeño porcentaje del profesorado llegan incluso al núcleo mismo de dicha definición (de modo que un pequeño porcentaje de ellos/as llegan a considerar como adecuados comportamientos que conforman claramente un chantaje).

Con objeto de profundizar más en estos datos y delimitar los posibles cambios que se han producido en la percepción de los diferentes comportamientos analizados para el conjunto de la muestra de profesorado, se presenta a continuación una **comparación de los resultados de este estudio con los obtenidos en 1996 para el conjunto del profesorado**.

Para mayor claridad, dichos datos se presentan en cuatro tablas separadas (Tablas 11 a 14), comparando los porcentajes de profesores/as que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de profesorado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 31 de los 38 ítems analizados y sólo en 7 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, en 6 ítems la proporción aumenta y en 1 disminuye, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 11).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del profesorado como acoso sexual eran 20 (4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 34, 37 y 38), a los que se añaden en el estudio actual 4 ítems (18, 19, 33 y 35).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesorado que considera como acoso sexual los comportamientos descritos en los ítems 4, 16, 26, 31, 32 y 35 y una disminución significativa del porcentaje que considera como tal el comportamiento descrito en el ítem 8.

Cabe remarcar que, aunque tal y como ya se explicó anteriormente, en el cuestionario empleado no se incorpora el uso de las TIC's como mecanismos a través de los cuales ejercer el acoso sexual, se ha producido un significativo incremento en la consideración como tal de ítems como el 4 o el 16 que podrían asociarse (de modo más o menos consciente) a comportamientos propios del ciberacoso.

Tabla 11.- Porcentaje de personas que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de PDI. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=53)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=88)	Significación (gl 1)
Ítem 1	1 (1,9%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5980
Ítem 2	11 (21,2%)	20 (22,7%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7841
Ítem 3	10 (19,6%)	18 (20,5%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8191
Ítem 4	28 (56,0%)	61 (69,3%)	Chi-cuadrado= 3.86 p= .0494
Ítem 5	6 (11,3%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 3.46 p= .0627
Ítem 6	36 (67,9%)	60 (68,2%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9747
Ítem 7	19 (35,8%)	31 (35,2%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9404
Ítem 8	11 (21,6%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 6.06 p= .0138
Ítem 9	22 (41,5%)	41 (46,6%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5566

Ítem 10	8 (11,9%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7613
Ítem 11	25 (48,1%)	52 (59,1%)	Chi-cuadrado= 1.90 p= .1685
Ítem 12	24 (46,2%)	52 (59,1%)	Chi-cuadrado= 2.54 p= .1111
Ítem 13	48 (90,6%)	75 (85,2%)	Chi-cuadrado= 0.85 p= .3575
Ítem 14	41 (78,8%)	68 (77,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9906
Ítem 15	23 (44,2%)	35 (39,8%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6719
Ítem 16	20 (38,5%)	52 (59,1%)	Chi-cuadrado= 6.04 p= .0140
Ítem 17	23 (44,2%)	47 (53,4%)	Chi-cuadrado= 1.33 p= .2494
Ítem 18	14 (26,9%)	37 (42,0%)	Chi-cuadrado= 3.50 p= .0614
Ítem 19	15 (29,4%)	35 (39,8%)	Chi-cuadrado= 1.90 p= .1679
Ítem 20	32 (61,5%)	57 (64,8%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6003
Ítem 21	50 (96,2%)	77 (87,5%)	Chi-cuadrado= 1.73 p= .1884
Ítem 22	34 (65,4%)	65 (73,9%)	Chi-cuadrado= 1.49 p= .2219
Ítem 23	24 (45,3%)	33 (37,5%)	Chi-cuadrado= 0.83 p= .3617
Ítem 24	11 (21,2%)	23 (26,1%)	Chi-cuadrado= 0.52 p= .4693
Ítem 25	2 (3,9%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8259
Ítem 26	2 (3,8%)	14 (15,9%)	Chi-cuadrado= 4.84 p= .0278
Ítem 27	1 (1,9%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5980
Ítem 28	9 (18,0%)	24 (27,3%)	Chi-cuadrado= 1.95 p= .1621
Ítem 29	46 (88,5%)	73 (83,0%)	Chi-cuadrado= 0.37 p= .5430
Ítem 30	33 (63,5%)	59 (67,0%)	Chi-cuadrado= 0.33 p= .5636
Ítem 31	9 (17,3%)	30 (34,1%)	Chi-cuadrado= 4.84 p= .0278
Ítem 32	5 (9,8%)	30 (34,1%)	Chi-cuadrado= 10.78 p= .0010
Ítem 33	16 (30,2%)	37 (42,0%)	Chi-cuadrado= 1.98 p= .1592
Ítem 34	45 (88,2%)	72 (81,8%)	Chi-cuadrado= 0.22 p= .6366
Ítem 35	12 (23,5%)	37 (42,0%)	Chi-cuadrado= 5.49 p= .0191
Ítem 36	6 (11,5%)	18 (20,5%)	Chi-cuadrado= 1.95 p= .1622
Ítem 37	24 (46,2%)	48 (54,5%)	Chi-cuadrado= 1.14 p= .2866
Ítem 38	42 (84,0%)	70 (79,5%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9659

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de profesorado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 36 de los 38 ítems analizados y sólo en 2 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, aumenta significativamente para un ítem y disminuye significativamente para otro, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 12).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del profesorado como otros delitos eran 5 (2, 18, 24, 31 y 33), mientras en el estudio actual son 4 (se mantienen el 2, 24, 31 y 33, mientras el ítem 18 pasa a ser considerado acoso sexual).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesorado que considera como otros delitos el comportamiento descrito en el ítem 5 y una disminución significativa del porcentaje que considera como tal el comportamiento descrito en el ítem 18.

Tabla 12.- Porcentaje de personas que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de PDI. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=53)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=88)	Significación (gl 1)
Ítem 1	1 (1,9%)	-	Chi-cuadrado= 1.67 p= .1960
Ítem 2	36 (69,2%)	60 (68,2%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9747
Ítem 3	8 (15,7%)	20 (22,7%)	Chi-cuadrado= 1.21 p= .2711
Ítem 4	3 (6,0%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9957
Ítem 5	1 (1,9%)	10 (11,4%)	Chi-cuadrado= 4.13 p= .0421
Ítem 6	6 (11,3%)	7 (8,0%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5034
Ítem 7	10 (18,9%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7837
Ítem 8	9 (17,6%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9921
Ítem 9	14 (26,4%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 1.78 p= .1825
Ítem 10	11 (20,8%)	19 (21,6%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9065
Ítem 11	16 (30,8%)	16 (18,2%)	Chi-cuadrado= 2.72 p= .0992
Ítem 12	16 (30,8%)	25 (28,4%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8217
Ítem 13	3 (5,7%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9957
Ítem 14	6 (11,5%)	7 (8,0%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5034
Ítem 15	10 (19,2%)	26 (29,5%)	Chi-cuadrado= 1.98 p= .1590
Ítem 16	18 (34,6%)	18 (20,5%)	Chi-cuadrado= 3.17 p= .0748
Ítem 17	15 (28,8%)	17 (19,3%)	Chi-cuadrado= 1.52 p= .2174
Ítem 18	25 (48,1%)	23 (26,1%)	Chi-cuadrado= 6.52 p= .0107
Ítem 19	9 (17,6%)	21 (23,9%)	Chi-cuadrado= 0.94 p= .3334
Ítem 20	8 (15,4%)	14 (15,9%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8973
Ítem 21	-	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 1.85 p= .1742
Ítem 22	6 (11,5%)	13 (14,8%)	Chi-cuadrado= 0.34 p= .5609
Ítem 23	10 (18,9%)	16 (18,2%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9190
Ítem 24	32 (61,5%)	50 (56,8%)	Chi-cuadrado= 0.17 p= .6782
Ítem 25	1 (2,0%)	-	Chi-cuadrado= 1.67 p= .1960
Ítem 26	7 (13,5%)	21 (23,9%)	Chi-cuadrado= 2.36 p= .1245
Ítem 27	-	-	Chi-cuadrado= 0 p= .9999
Ítem 28	7 (14,0%)	17 (19,3%)	Chi-cuadrado= 0.87 p= .3497
Ítem 29	1 (1,9%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 1.17 p= .2795
Ítem 30	6 (11,5%)	9 (10,2%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8384
Ítem 31	22 (42,3%)	36 (40,9%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9441
Ítem 32	12 (23,5%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.67 p= .4134
Ítem 33	26 (49,1%)	37 (42,0%)	Chi-cuadrado= 0.66 p= .4173
Ítem 34	3 (5,9%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7853
Ítem 35	6 (11,8%)	10 (11,4%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9938
Ítem 36	7 (13,5%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.22 p= .6385
Ítem 37	1 (1,9%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4084
Ítem 38	5 (10,0%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 1.32 p= .2501

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de profesorado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 29 de los 38 ítems analizados y sólo en 9 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, disminuye significativamente para 7 ítems y

aumenta significativamente para los 2 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 13).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del profesorado como comportamiento grosero eran 9 (3, 8, 10, 19, 26, 28, 32, 35 y 36). En el estudio actual siguen siendo 9, manteniéndose esta consideración en el caso de los ítems 3, 8, 10, 26, 28, 32 y 36, y añadiéndose los ítems 5 (que en el estudio anterior se consideraba como comportamiento adecuado) y 7 (que en el estudio previo se consideraba como acoso y en este caso queda clasificado por el mismo porcentaje de profesorado como acoso y como comportamiento grosero). En cambio, los ítems 19 y 35 pasan a ser considerados mayoritariamente como acoso sexual.

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesorado que considera como groseros los comportamientos descritos en los ítems 1 y 25 y una disminución significativa del porcentaje que considera como tal los comportamientos descritos en los ítems 12, 19, 22, 26, 31, 32 y 35 (que pasan a ser considerados como acoso sexual por un porcentaje más elevado de profesorado).

Tabla 13.- Porcentaje de personas que consideran como comportamiento grosero cada uno de los analizados. Muestra de PDI. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=53)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=88)	Significación (gl 1)
Ítem 1	4 (7,7%)	20 (22,7%)	Chi-cuadrado= 5.40 p= .0202
Ítem 2	4 (7,7%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8703
Ítem 3	30 (58,8%)	45 (51,1%)	Chi-cuadrado= 0.40 p= .5286
Ítem 4	15 (30,0%)	16 (18,2%)	Chi-cuadrado= 1.98 p= .1599
Ítem 5	21 (39,6%)	47 (53,4%)	Chi-cuadrado= 0.83 p= .3634
Ítem 6	9 (17,0%)	14 (15,9%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8675
Ítem 7	16 (30,2%)	31 (35,2%)	Chi-cuadrado= 0.38 p= .5387
Ítem 8	20 (39,2%)	44 (50,0%)	Chi-cuadrado= 2.01 p= .1566
Ítem 9	13 (24,5%)	27 (30,7%)	Chi-cuadrado= 0.62 p= .4324
Ítem 10	30 (56,6%)	49 (55,7%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9149
Ítem 11	9 (17,3%)	14 (15,9%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8675
Ítem 12	11 (21,2%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 9.14 p= .0025
Ítem 13	-	1 (1,1%)	Chi-cuadrado= 0.61 p= .4361
Ítem 14	3 (5,8%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7678
Ítem 15	16 (30,8%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 3.33 p= .0680
Ítem 16	12 (23,1%)	14 (15,9%)	Chi-cuadrado= 1.00 p= .3181
Ítem 17	14 (26,9%)	18 (20,5%)	Chi-cuadrado= 0.67 p= .4131
Ítem 18	13 (25,0%)	24 (27,3%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7198
Ítem 19	21 (41,2%)	25 (28,4%)	Chi-cuadrado= 16.30 p= .0001
Ítem 20	11 (21,2%)	10 (11,4%)	Chi-cuadrado= 2.30 p= .1293
Ítem 21	1 (1,9%)	-	Chi-cuadrado= 1.67 p= .1960

Ítem 22	10 (19,2%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 9.44 p= .0021
Ítem 23	15 (28,3%)	30 (34,1%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4751
Ítem 24	8 (15,4%)	10 (11,4%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5533
Ítem 25	3 (5,9%)	25 (28,4%)	Chi-cuadrado= 10.76 p= .0010
Ítem 26	41 (78,8%)	49 (55,7%)	Chi-cuadrado= 6.73 p= .0095
Ítem 27	5 (9,6%)	16 (18,2%)	Chi-cuadrado= 2.00 p= .1576
Ítem 28	33 (66,0%)	41 (46,6%)	Chi-cuadrado= 3.26 p= .0711
Ítem 29	4 (7,7%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.19 p= .6608
Ítem 30	8 (15,4%)	15 (17,0%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7613
Ítem 31	21 (40,4%)	18 (20,5%)	Chi-cuadrado= 6.07 p= .0137
Ítem 32	33 (64,7%)	36 (40,9%)	Chi-cuadrado= 6.04 p= .0140
Ítem 33	11 (20,8%)	9 (10,2%)	Chi-cuadrado= 3.01 p= .0827
Ítem 34	2 (3,9%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8259
Ítem 35	32 (62,7%)	35 (39,8%)	Chi-cuadrado= 5.63 p= .0176
Ítem 36	33 (63,5%)	46 (52,3%)	Chi-cuadrado= 1.34 p= .2470
Ítem 37	9 (17,3%)	17 (19,3%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7289
Ítem 38	-	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 3.77 p= .0520

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento adecuado**, el porcentaje de profesorado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene entre los dos estudios para 34 de los 38 ítems estudiados y sólo en 4 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, disminuyendo significativamente en los 4 casos, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 14).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del profesorado como comportamientos adecuados eran 4 (1, 5, 25 y 27), mientras en el estudio actual son 3 (todos menos el ítem 5 que pasa a ser considerado mayoritariamente como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido una disminución significativa del porcentaje de profesorado que considera como adecuados los comportamientos descritos en los ítems 1, 5, 25 y 37 (que pasan a ser considerados como comportamiento grosero por un porcentaje significativamente más elevado de profesorado).

Tabla 14.- Porcentaje de personas que consideran como adecuado entre adultos cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de PDI. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento adecuado 1996 (n=53)	Clasificado como Comportamiento adecuado 2012 (n=88)	Significación (gl 1)
Ítem 1	46 (88,5%)	62 (70,5%)	Chi-cuadrado= 4.93 p= .0265
Ítem 2	1 (1,9%)	-	Chi-cuadrado= 1.67 p= .1960
Ítem 3	3 (5,9%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.41 p= .5212
Ítem 4	4 (8,0%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.56 p= .4555
Ítem 5	25 (47,2%)	24 (27,3%)	Chi-cuadrado= 5.78 p= .0163
Ítem 6	2 (3,8%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 0.57 p= .4491

Ítem 7	8 (15,1%)	9 (10,2%)	Chi-cuadrado= 0.74 p= .3900
Ítem 8	11 (21,6%)	19 (21,6%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9065
Ítem 9	4 (7,5%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 1.20 p= .2732
Ítem 10	4 (7,5%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.56 p= .4555
Ítem 11	2 (3,8%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6134
Ítem 12	2 (1,9%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6134
Ítem 13	2 (3,8%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6134
Ítem 14	2 (3,8%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 0.57 p= .4491
Ítem 15	3 (5,8%)	6 (6,8%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7853
Ítem 16	2 (3,8%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9098
Ítem 17	-	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 2.48 p= .1153
Ítem 18	-	2 (2,3%)	Chi-cuadrado= 1.22 p= .2690
Ítem 19	6 (11,8%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 2.30 p= .1290
Ítem 20	1 (1,9%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 1.17 p= .2795
Ítem 21	1 (1,9%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 1.17 p= .2795
Ítem 22	2 (3,8%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6134
Ítem 23	4 (7,5%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.56 p= .4555
Ítem 24	1 (1,9%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5980
Ítem 25	45 (88,2%)	56 (63,6%)	Chi-cuadrado= 7.36 p= .0067
Ítem 26	2 (3,8%)	2 (2,3%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6031
Ítem 27	46 (88,5%)	67 (76,1%)	Chi-cuadrado= 2.36 p= .1245
Ítem 28	1 (2,0%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4084
Ítem 29	1 (1,9%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4084
Ítem 30	5 (9,6%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 1.32 p= .2501
Ítem 31	-	2 (2,3%)	Chi-cuadrado= 1.22 p= .2690
Ítem 32	1 (2,0%)	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5980
Ítem 33	-	3 (3,4%)	Chi-cuadrado= 1.85 p= .1742
Ítem 34	1 (2,0%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 1.17 p= .2795
Ítem 35	1 (2,0%)	4 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4084
Ítem 36	6 (11,5%)	5 (5,7%)	Chi-cuadrado= 1.46 p= .2266
Ítem 37	18 (34,6%)	16 (18,2%)	Chi-cuadrado= 4.50 p= .0339
Ítem 38	3 (6,0%)	7 (8,0%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6072

La tabla siguiente (Tabla 15) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados entre ambos estudios en el caso del profesorado y la dirección de éstos (aumento o disminución significativa del porcentaje del profesorado que considera como tal cada ítem).

Tabla 15.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Profesorado.

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL (A)	Clasificación como OTROS DELITOS (B)	Clasificación como COMP. GROSERO (C)	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
1.- Acordar una cita voluntaria			Aumenta	Disminuye
2.- Amenazas				
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada				
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	Aumenta			
5.- Miradas		Aumenta		Disminuye

6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales				
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito				
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	Disminuye			
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo				
15.- Tocamientos en zonas no genitales				
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	Aumenta			
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada		Disminuye		
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada			Aumenta	
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada				
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación				
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada				
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación			Aumenta	Disminuye
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes				
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada				
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor				
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito				
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio				
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento				
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada				
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales				Disminuye
38.- Tocamientos en zonas genitales				

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

El análisis comparativo entre la clasificación realizada por el profesorado de los ítems analizados en los dos momentos estudiados muestra que estas variaciones afectan a un

número de ítems limitado o, dicho de otro, modo el profesorado continúa clasificando la mayoría de los comportamientos descritos de modo básicamente similar. La mayor diferencia hallada radica en la ampliación de los comportamientos que se consideran como acoso sexual y la disminución de aquellos que se consideran como groseros y/o adecuados.

Tras el análisis descriptivo global presentado, y dada la importancia atribuida en la literatura sobre el tema a las diferencias en la percepción del acoso sexual entre hombres y mujeres (ampliamente descrita en la primera parte de esta memoria), a continuación se procedió a realizar un **análisis comparativo de las diferencias entre profesores y profesoras** en la percepción y posterior clasificación de los comportamientos incluidos en el cuestionario empleado.

Como puede verse en la tabla siguiente (Tabla 16), los resultados obtenidos señalan la existencia de una asociación significativa entre el sexo y la clasificación de los comportamientos analizados sólo para los ítems 1, 17, 18, 25, 28, 35 y 36. En todos los casos, excepto para el ítem 1, el coeficiente de contingencia alcanza valores por encima de .30, que indicarían la existencia de una buena asociación entre variables.

Por su parte, los RTC indican que en el caso de los ítems 8, 32 y 34 la proporción de varones que consideran que se trata de comportamientos groseros es mayor de lo esperado por azar (y la de mujeres inferior); en el caso de los ítems 13, 14 y 15 la proporción de varones que consideran que se trata de otros delitos es mayor de lo esperado por azar (y la de mujeres inferior); y, finalmente, en el caso de los ítems 15, 16, 32 y 33 la proporción de mujeres que consideran que se trata de comportamientos que constituyen acoso sexual es superior a lo esperado por azar (y la de varones inferior).

Tabla 16.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra de PDI por sexo.

Ítem	Sexo		A	B	C	D	Significación
Ítem 1	Hombres (n=40)	n	-	-	14	26	Chi-cuadrado (2)=7.545 p=.023 Coficiente de contingencia= .286
		%	-	-	35,0%	65,0%	
		RTC	-1,7	-	2,4	-1,6	
	Mujeres (n=45)	n	3	-	6	36	
		%	6,7%	-	13,3%	80,0%	
		RTC	1,7	-	-2,4	1,6	
Ítem 2	Hombres (n=40)	n	9	29	2	-	Chi-cuadrado (2)=.517 p=.772 Coficiente de contingencia= .077
		%	22,5%	72,5%	5,0%	-	
		RTC	-,2	,5	-,7	-	
	Mujeres (n=46)	n	11	31	4	-	
		%	23,9%	67,4%	8,7%	-	
		RTC	,2	-,5	,7	-	
Ítem 3	Hombres (n=41)	n	8	8	23	2	Chi-cuadrado (3)=1.194 p=.754 Coficiente de contingencia= .117
		%	19,5%	19,5%	56,1%	4,9%	
		RTC	-,3	-,8	,7	,7	
	Mujeres (n=45)	n	10	12	22	1	
		%	22,2%	26,7%	48,9%	2,2%	
		RTC	-,3	-,8	,7	,7	

		RTC	,3	,8	-,7	-,7	
Ítem 4	Hombres (n=40)	n	27	1	10	2	Chi-cuadrado (3)=3.200
		%	67,5%	2,5%	25,0%	5,0%	p=.362
		RTC	-,7	-1,2	1,4	,1	Coefficiente
	Mujeres (n=46)	n	34	4	6	2	de contingencia= .189
		%	73,9%	8,7%	13,0%	4,3%	
		RTC	,7	1,2	-1,4	-,1	
Ítem 5	Hombres (n=39)	n	-	4	23	12	Chi-cuadrado (3)=3.008
		%	-	10,3%	59,0%	30,8%	p=.390
		RTC	-1,6	-,4	,5	,4	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	3	6	24	12	de contingencia= .186
		%	6,7%	13,3%	53,3%	26,7%	
		RTC	1,6	,4	-,5	-,4	
Ítem 6	Hombres (n=41)	n	27	4	7	3	Chi-cuadrado (3)=.457
		%	65,9%	9,8%	17,1%	7,3%	p=.928
		RTC	-,6	,6	,2	,1	Coefficiente
	Mujeres (n=46)	n	33	3	7	3	de contingencia= .072
		%	71,7%	6,5%	15,2%	6,5%	
		RTC	,6	-,6	-,2	-,1	
Ítem 7	Hombres (n=41)	n	16	6	16	3	Chi-cuadrado (3)=1.482
		%	39,0%	14,6%	39,0%	7,3%	p=.687
		RTC	,5	-,7	,5	-,9	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	15	9	15	6	de contingencia= .130
		%	33,3%	20,0%	33,3%	13,3%	
		RTC	-,5	,7	-,5	,9	
Ítem 8	Hombres (n=39)	n	2	7	17	13	Chi-cuadrado (3)=5.183
		%	5,1%	17,9%	43,6%	33,3%	p=.159
		RTC	-,7	,0	-1,5	2,2	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	4	8	27	6	de contingencia= .241
		%	8,9%	17,8%	60,0%	13,3%	
		RTC	,7	,0	1,5	-2,2	
Ítem 9	Hombres (n=41)	n	16	6	17	2	Chi-cuadrado (3)=4.548
		%	39,0%	14,6%	41,5%	4,9%	p=.208
		RTC	-1,5	-,7	1,9	,7	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	25	9	10	1	de contingencia= .224
		%	55,6%	20,0%	22,2%	2,2%	
		RTC	1,5	,7	-1,9	-,7	
Ítem 10	Hombres (n=41)	n	5	10	23	3	Chi-cuadrado (3)=2.624
		%	12,2%	24,4%	56,1%	7,3%	p=.453
		RTC	-1,2	,5	,0	1,1	Coefficiente
	Mujeres (n=46)	n	10	9	26	1	de contingencia= .171
		%	21,7%	19,6%	56,5%	2,2%	
		RTC	1,2	-,5	,0	-1,1	
Ítem 11	Hombres (n=41)	n	21	9	9	2	Chi-cuadrado (3)=3.239
		%	51,2%	22,0%	22,0%	4,9%	p=.356
		RTC	-1,5	,8	1,4	-,3	Coefficiente
	Mujeres (n=46)	n	31	7	5	3	de contingencia= .189
		%	67,4%	15,2%	10,9%	6,5%	
		RTC	1,5	-,8	-1,4	,3	
Ítem 12	Hombres (n=41)	n	23	13	3	2	Chi-cuadrado (3)=1.750
		%	56,1%	31,7%	7,3%	4,9%	p=.626
		RTC	-,8	,5	1,1	-,4	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	29	12	1	3	de contingencia= .141
		%	64,4%	26,7%	2,2%	6,7%	
		RTC	,8	-,5	-1,1	,4	
Ítem 13	Hombres (n=41)	n	33	5	1	2	Chi-cuadrado (3)=7.109
		%	80,5%	12,2%	2,4%	4,9%	p=.068
		RTC	-1,8	2,4	1,1	-,4	Coefficiente
	Mujeres (n=45)	n	42	-	-	3	de contingencia= .276
		%	93,3%	-	-	6,7%	
		RTC	1,8	-2,4	-1,1	,4	
Ítem	Hombres	n	30	6	2	3	Chi-cuadrado (3)=4.412

14	(n=41)	%	73,2%	14,6%	4,9%	7,3%	p=.220	
		RTC	-1,5	2,1	,1	,1	Coeficiente	
		Mujeres (n=44)	n	38	1	2	3	de contingencia= .222
		%	86,4%	2,3%	4,5%	6,8%		
		RTC	1,5	-2,1	-,1	-,1		
Ítem 15	Hombres (n=40)	n	12	17	8	3	Chi-cuadrado (3)=5.940	
		%	30,0%	42,5%	20,0%	7,5%	p=.115	
		RTC	-2,3	2,0	,4	,1	Coeficiente	
		Mujeres (n=42)	n	23	9	7	3	de contingencia= .260
		%	54,8%	21,4%	16,7%	7,1%		
Ítem 16	Hombres (n=41)	n	20	11	8	2	Chi-cuadrado (3)=4.003	
		%	48,8%	26,8%	19,5%	4,9%	p=.261	
		RTC	-2,0	1,3	,8	,7	Coeficiente	
		Mujeres (n=46)	n	32	7	6	1	de contingencia= .210
		%	69,6%	15,2%	13,0%	2,2%		
Ítem 17	Hombres (n=41)	n	15	10	13	3	Chi-cuadrado (3)=11.072	
		%	36,6%	24,4%	31,7%	7,3%	p=.011	
		RTC	-3,2	1,0	2,3	1,1	Coeficiente	
		Mujeres (n=45)	n	32	7	5	1	de contingencia= .338
		%	71,1%	15,6%	11,1%	2,2%		
Ítem 18	Hombres (n=40)	n	11	12	15	2	Chi-cuadrado (3)=9.251	
		%	27,5%	30,0%	37,5%	5,0%	p=.026	
		RTC	-2,7	,6	1,8	1,5	Coeficiente	
		Mujeres (n=46)	n	26	11	9	0	de contingencia= .312
		%	56,5%	23,9%	19,6%	0,0%		
Ítem 19	Hombres (n=40)	n	13	11	13	3	Chi-cuadrado (3)=3.119	
		%	32,5%	27,5%	32,5%	7,5%	p=.374	
		RTC	-1,5	,6	,6	1,1	Coeficiente	
		Mujeres (n=45)	n	22	10	12	1	de contingencia= .188
		%	48,9%	22,2%	26,7%	2,2%		
Ítem 20	Hombres (n=41)	n	24	8	7	2	Chi-cuadrado (3)=3.328	
		%	58,5%	19,5%	17,1%	4,9%	p=.344	
		RTC	-1,4	,8	1,5	-,4	Coeficiente	
		Mujeres (n=45)	n	33	6	3	3	de contingencia= .193
		%	73,3%	13,3%	6,7%	6,7%		
Ítem 21	Hombres (n=41)	n	36	3	-	2	Chi-cuadrado (2)=3.423	
		%	87,8%	7,3%	-	4,9%	p=.181	
		RTC	-,8	1,8	-	-,4	Coeficiente	
		Mujeres (n=44)	n	41	-	-	3	de contingencia= .197
		%	93,2%	-	-	6,8%		
Ítem 22	Hombres (n=40)	n	27	8	3	2	Chi-cuadrado (3)=5.361	
		%	67,5%	20,0%	7,5%	5,0%	p=.147	
		RTC	-1,6	1,2	1,9	-,3	Coeficiente	
		Mujeres (n=46)	n	38	5	-	3	de contingencia= .242
		%	82,6%	10,9%	-	6,5%		
Ítem 23	Hombres (n=39)	n	15	6	15	3	Chi-cuadrado (3)=1.979	
		%	38,5%	15,4%	38,5%	7,7%	p=.577	
		RTC	-,2	-,8	,4	1,2	Coeficiente	
		Mujeres (n=44)	n	18	10	15	1	de contingencia= .153
		%	40,9%	22,7%	34,1%	2,3%		
Ítem 24	Hombres (n=41)	n	8	27	4	2	Chi-cuadrado (3)=3.004	
		%	19,5%	65,9%	9,8%	4,9%	p=.391	
		RTC	-1,4	1,4	-,5	,7	Coeficiente	

	Mujeres (n=45)	n	15	23	6	1	de contingencia= .184
		%	33,3%	51,1%	13,3%	2,2%	
		RTC	1,4	-1,4	,5	-,7	
Ítem 25	Hombres (n=40)	n	-	-	17	23	Chi-cuadrado (2)=8.762
		%	-	-	42,5%	57,5%	p=.013
		RTC	-1,9		2,5	-1,5	Coefficiente de contingencia= .306
	Mujeres (n=45)	n	4	-	8	33	
		%	8,9%	-	17,8%	73,3%	
		RTC	1,9		-2,5	1,5	
Ítem 26	Hombres (n=40)	n	4	9	26	1	Chi-cuadrado (3)=2.779
		%	10,0%	22,5%	65,0%	2,5%	p=.427
		RTC	-1,5	-,4	1,4	,1	Coefficiente de contingencia= .177
	Mujeres (n=46)	n	10	12	23	1	
		%	21,7%	26,1%	50,0%	2,2%	
		RTC	1,5	,4	-1,4	-,1	
Ítem 27	Hombres (n=40)	n	-	-	10	30	Chi-cuadrado (2)=4.334
		%	-	-	25,0%	75,0%	p=.115
		RTC	-1,6		1,4	-,6	Coefficiente de contingencia= .219
	Mujeres (n=46)	n	3	-	6	37	
		%	6,5%	-	13,0%	80,4%	
		RTC	1,6		-1,4	,6	
Ítem 28	Hombres (n=40)	n	6	6	26	2	Chi-cuadrado (3)=10.052
		%	15,0%	15,0%	65,0%	5,0%	p=.018
		RTC	-2,5	-1,0	3,0	,1	Coefficiente de contingencia= .324
	Mujeres (n=46)	n	18	11	15	2	
		%	39,1%	23,9%	32,6%	4,3%	
		RTC	2,5	1,0	-3,0	-,1	
Ítem 29	Hombres (n=41)	n	32	3	4	2	Chi-cuadrado (3)=.832
		%	78,0%	7,3%	9,8%	4,9%	p=.418
		RTC	-1,4	,6	1,5	,1	Coefficiente de contingencia= .178
	Mujeres (n=46)	n	41	2	1	2	
		%	89,1%	4,3%	2,2%	4,3%	
		RTC	1,4	-,6	-1,5	-,1	
Ítem 30	Hombres (n=41)	n	26	7	6	2	Chi-cuadrado (3)=3.934
		%	63,4%	17,1%	14,6%	4,9%	p=.269
		RTC	-,8	1,9	-,6	,1	Coefficiente de contingencia= .208
	Mujeres (n=46)	n	33	2	9	2	
		%	71,7%	4,3%	19,6%	4,3%	
		RTC	,8	-1,9	,6	-,1	
Ítem 31	Hombres (n=41)	n	11	20	8	2	Chi-cuadrado (3)=4.624
		%	26,8%	48,8%	19,5%	4,9%	p=.201
		RTC	-1,5	1,2	-,3	1,5	Coefficiente de contingencia= .226
	Mujeres (n=45)	n	19	16	10	0	
		%	42,2%	35,6%	22,2%	,0%	
		RTC	1,5	-1,2	,3	-1,5	
Ítem 32	Hombres (n=40)	n	10	7	22	1	Chi-cuadrado (3)=5.333
		%	25,0%	17,5%	55,0%	2,5%	p=.149
		RTC	-2,0	-,1	2,1	-,5	Coefficiente de contingencia= .244
	Mujeres (n=44)	n	20	8	14	2	
		%	45,5%	18,2%	31,8%	4,5%	
		RTC	2,0	,1	-2,1	,5	
Ítem 33	Hombres (n=41)	n	12	22	5	2	Chi-cuadrado (3)=6.164
		%	29,3%	53,7%	12,2%	4,9%	p=.104
		RTC	-2,5	1,9	,5	,7	Coefficiente de contingencia= .259
	Mujeres (n=45)	n	25	15	4	1	
		%	55,6%	33,3%	8,9%	2,2%	
		RTC	2,5	-1,9	-,5	-,7	
Ítem 34	Hombres (n=41)	n	31	4	4	2	Chi-cuadrado (3)=5.988
		%	75,6%	9,8%	9,8%	4,9%	p=.112
		RTC	-1,7	1,0	2,2	-,3	Coefficiente de contingencia= .254
	Mujeres (n=46)	n	41	2	-	3	
		%	89,1%	4,3%	-	6,5%	

Ítem 35	Hombres (n=41)	RTC	1,7	-1,0	-2,2	,3	Chi-cuadrado (3)=11.650 p=.009
		n	10	7	21	3	
		%	24,4%	17,1%	51,2%	7,3%	
	Mujeres (n=45)	RTC	-3,3	1,5	1,9	1,1	Coefficiente de contingencia= .345
		n	27	3	14	1	
		%	60,0%	6,7%	31,1%	2,2%	
Ítem 36	Hombres (n=40)	RTC	3,3	-1,5	-1,9	-1,1	Chi-cuadrado (3)=10.808 p=.013
		n	3	6	28	3	
		%	7,5%	15,0%	70,0%	7,5%	
	Mujeres (n=44)	RTC	-3,0	-,7	2,7	,6	Coefficiente de contingencia= .338
		n	15	9	18	2	
		%	34,1%	20,5%	40,9%	4,5%	
Ítem 37	Hombres (n=40)	RTC	3,0	,7	-2,7	-,6	Chi-cuadrado (3)=1.520 p=.678
		n	21	3	8	8	
		%	52,5%	7,5%	20,0%	20,0%	
	Mujeres (n=45)	RTC	-,7	1,1	,0	,3	Coefficiente de contingencia= .133
		n	27	1	9	8	
		%	60,0%	2,2%	20,0%	17,8%	
Ítem 38	Hombres (n=40)	RTC	,7	-1,1	,0	-,3	Chi-cuadrado (3)=.084 p=.994
		n	33	2	3	3	
		%	80,5%	4,9%	7,3%	7,3%	
	Mujeres (n=46)	RTC	,0	,1	,1	-,2	Coefficiente de contingencia= .031
		n	37	2	3	4	
		%	80,4%	4,3%	6,5%	8,7%	
		RTC	,0	-,1	-,1	,2	

Un primer análisis de la clasificación realizada por los profesores y profesoras muestra, como se resume la tabla siguiente (Tabla 17), que, aunque varía el porcentaje entre ellos y ellas:

- La mayoría de profesores y profesoras considera como acoso sexual 19 de los 38 ítems analizados (4, 6, 7, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 34, 37 y 38); además, las profesoras consideran como acoso también los ítems 9, 15, 18, 28, 31, 32, 33 y 35.
- La mayoría de profesores y profesoras clasifica como otros delitos 2 de los 38 ítems analizados (2 y 24). Los profesores, por su parte, consideran además también como tal los ítems 15, 31 y 33 (que para las profesoras constituirían acoso sexual).
- La mayoría de profesores y profesoras considera como comportamientos groseros 7 de los 38 ítems analizados (3, 5, 7, 8, 10, 26 y 36). Los profesores consideran además también como tal los ítems 9, 18, 19, 23, 28 32 y 35 (que para las profesoras constituirían acoso sexual).
- Finalmente, la mayoría de profesores y profesoras considera como comportamientos adecuados 3 de los 38 ítems analizados (1, 25 y 27).

Es decir, hay un acuerdo básico entre profesores y profesoras en cuanto a qué ítems consideran mayoritariamente como clasificables en cada una de las 4 categorías posibles (como muestra además el hecho de que para 31 de los 38 ítems analizados no se observen diferencias estadísticamente significativas entre ellos y ellas).

Tabla 17.- Ítems clasificados por la mayoría de los profesores y profesoras en cada una de las 4 categorías definidas.

Comportamientos considerados mayoritariamente como ACOSO SEXUAL	Profesores n=42 n (%)	Profesoras n=46 n (%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	27 (64,3%)	34 (73,9%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	27 (64,3%)	33 (71,7%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	16 (38,1%)	15 (32,6%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada		25 (54,3%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	21 (50,0%)	31 (67,4%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	23 (54,8%)	29 (63,0%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	33 (78,6%)	42 (91,3%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	30 (71,4%)	38 (82,6%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales		23 (50,0%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	20 (47,6%)	32 (69,6%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	15 (35,7%)	32 (69,6%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada		26 (56,5%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	13 (31,0%)	22 (47,8%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	24 (57,1%)	33 (71,7%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	36 (85,7%)	41 (89,1%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	27 (64,3%)	38 (82,6%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	15 (35,7%)	18 (39,1%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada		18 (39,1%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	32 (76,2%)	41 (89,1%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	26 (61,9%)	33 (71,7%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada		19 (41,3%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada		20 (43,5%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio		25 (54,3%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	31 (73,8%)	41 (89,1%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada		27 (58,7%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	21 (50,0%)	27 (58,7%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	33 (78,6%)	37 (80,4%)
Comportamiento considerado como OTROS DELITOS		
2.- Amenazas	29 (69,0%)	31 (67,4%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	17 (40,5%)	
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	27 (64,3%)	23 (50,0%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	20 (47,6%)	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	22 (52,4%)	
Comportamiento considerado como INCORRECTO o GROSERO (pero no delictivo)		
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	23 (54,8%)	22 (47,8%)
5.- Miradas	23 (54,8%)	24 (52,2%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	16 (38,1%)	15 (32,6%)
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	17 (40,5%)	27 (58,7%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	17 (40,5%)	
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	23 (54,8%)	26 (56,5%)

18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	15 (35,7%)	
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	13 (31,0%)	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	15 (35,7%)	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	26 (61,9%)	23 (50,0%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	26 (61,9%)	
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	22 (52,4%)	
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	21 (50,0%)	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	21 (50,0%)	18 (39,1%)
Comportamientos considerados como ADECUADOS entre personas adultas		
1.- Acordar una cita voluntaria	26 (61,9%)	36 (78,3%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	23 (54,8%)	33 (71,7%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	30 (71,4%)	37 (80,4%)

Nota: Los ítems 7, 19 y 23 han sido clasificados en más de una categoría por el mismo porcentaje de personas, por lo que aparecen duplicados en la tabla.

Por lo que se refiere a las diferencias significativas observadas entre profesores y profesoras, la Tabla siguiente (Tabla 18) aporta un resumen de los resultados obtenidos.

Concretamente, es significativamente más elevado el porcentaje de profesoras que clasifican los ítems 17, 18, 28, 35 y 36 como acoso sexual y el porcentaje de profesores que clasifica los ítems 1, 17, 25, 28 y 36 como comportamientos groseros.

Cabe remarcar, además, que el análisis de los RTC (presentado en la Tabla 17), muestra proporciones distintas de lo esperado por azar cuando las mujeres clasifican los ítems 15, 16, 32 y 33 como acoso y los varones los ítems 8, 32 y 34 como groseros y 13, 14 y 15 como otros delitos.

En definitiva, este análisis nos permite afirmar que, si bien en general no hay diferencias estadísticamente significativas entre profesores y profesoras en cuanto al modo de clasificar una amplia mayoría de los ítems analizados, cuándo éstas se producen, las profesoras los consideran en mayor medida como acoso sexual, mientras que los profesores los consideran como comportamientos grosero (no delictivo), o, incluso, como otros delitos.

Tabla 18.- Resumen de la clasificación de los diferentes ítems realizada por profesoras y profesores (se incluyen sólo aquellos ítems en los que hay diferencias estadísticamente significativas entre ellos y ellas).

Ítems	Profesores	Profesoras
1.- Acordar una cita voluntaria	+ % de C	
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	+ % de C	+ % de A
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada		+ % de A
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	+ % de C	
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	+ % de C	+ % de A
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la		+ % de A

anatomía de la persona potencialmente acosada		
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	+ % de C	+ % de A

- A: Ítem clasificado como ACOSO SEXUAL
 B: Ítem clasificado como OTROS DELITOS
 C: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO GROSERO
 D: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO ADECUADO

Para delimitar posibles cambios en la percepción de los diferentes comportamientos analizados, se presenta a continuación una **comparación de los resultados de este estudio con los obtenidos en 1996 para el profesorado diferenciado por sexo.**

Una primera cuestión a resaltar es el ligero incremento de las diferencias significativas entre profesoras y profesoras en la clasificación global de los ítems. Así, en el estudio de 1996 había diferencias estadísticamente significativas en el modo en que ellos y ellas clasificaban 4 de los 38 ítems estudiados (5, 31, 32 y 35), mientras que en el estudio actual hay diferencias en 7 de los 38 ítems estudiados (el 1, 17, 18, 25, 28, 35 y 36, como ya se ha comentados anteriormente).

A continuación se presentará una comparación detallada de los resultados obtenidos, primero para el caso de los profesores y luego para el de las profesoras.

Los datos obtenidos para los **profesores** se presentan en las Tablas 19 a 22, que comparan los porcentajes de ellos que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de profesores que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene entre ambos estudios para 36 de los ítems analizados y sólo en 2 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, aumentando en los dos casos, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 19).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesores como acoso sexual eran 16 (4, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 34, 37 y 38), a los que se añaden en el estudio actual 4 ítems (7, 16, 17, 19), mientras otro deja de ser considerado como tal (el ítem 15).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesores que considera como acoso sexual los comportamientos descritos en los ítems 31 y 32.

Tabla 19.- Porcentaje de hombres del PDI que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=28)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=42)	Significación (gl 1)

Ítem 1	-	-	Chi-cuadrado= 0.0 p= 1.0000
Ítem 2	5 (17'9%)	9 (21,4%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7144
Ítem 3	3 (10'7%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.88 p= .3480
Ítem 4	13 (48'1%)	27 (64,3%)	Chi-cuadrado= 2.19 p= .1391
Ítem 5	-	-	Chi-cuadrado= 0.0 p= 1.000
Ítem 6	18 (64'3%)	27 (64,3%)	Chi-cuadrado= 0.0 p= 1.000
Ítem 7	8 (28'6%)	16 (38,1%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4109
Ítem 8	5 (18'5)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 3.20 p= .0736
Ítem 9	8 (28'6%)	16 (38,1%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4109
Ítem 10	3 (10'7%)	5 (11,9%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8781
Ítem 11	12 (42'9%)	21 (50,0%)	Chi-cuadrado= 0.34 p= .5575
Ítem 12	10 (35'7%)	23 (54,8%)	Chi-cuadrado= 2.45 p= .1178
Ítem 13	26 (92'9%)	33 (78,6%)	Chi-cuadrado= 2.59 p= .1076
Ítem 14	20 (71'4%)	30 (71,4%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 15	12 (42'9%)	12 (28,6%)	Chi-cuadrado= 1.52 p= .2174
Ítem 16	7 (25'0%)	20 (47,6%)	Chi-cuadrado= 3.63 p= .0568
Ítem 17	9 (32'1%)	15 (35,7%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7578
Ítem 18	7 (25'0%)	11 (26,2%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9111
Ítem 19	6 (21'4%)	13 (31,0%)	Chi-cuadrado= 0.77 p= .3800
Ítem 20	14 (50'0%)	24 (57,1%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5567
Ítem 21	27 (100%)	36 (85,7%)	Chi-cuadrado= 2.14 p= .1432
Ítem 22	15 (55'6%)	27 (64,3%)	Chi-cuadrado= 0.80 p= .3700
Ítem 23	13 (46'4%)	15 (35,7%)	Chi-cuadrado= 0.80 p= .3700
Ítem 24	3 (10'7%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.88 p= .3480
Ítem 25	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 26	-	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 2.83 p= .0926
Ítem 27	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 28	4 (14'8%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 29	25 (92'6%)	32 (76,2%)	Chi-cuadrado= 1.91 p= .1675
Ítem 30	16 (57'1%)	26 (61,9%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6903
Ítem 31	1 (3'6%)	11 (26,2%)	Chi-cuadrado= 6.05 p= .0139
Ítem 32	1 (3'6%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 5.20 p= .0226
Ítem 33	6 (21'4%)	12 (28,6%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5029
Ítem 34	25 (92'6%)	31 (73,8%)	Chi-cuadrado= 2.51 p= .1128
Ítem 35	2 (7'1%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 3.29 p= .0699
Ítem 36	2 (7'1%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 37	13 (46'4%)	21 (50,0%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7696
Ítem 38	22 (84'6%)	33 (78,6%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de profesores que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 36 de los ítems analizados y sólo en 2 ítems hay diferencias significativas, aumentando para 1 ítem y disminuyendo para otro, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 20).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesores como otros delitos eran 8 (2, 9, 16, 17, 18, 24, 31 y 33). En el estudio actual se mantiene esta consideración para

los ítems 2, 24, 31 y 33 y se añade el ítem 15; por su parte, los ítems 9, 16, 17 y 18 pasan a ser considerados como acoso sexual.

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesores que considera como otros delitos el comportamiento descrito en el ítem 15 y una disminución significativa de quienes consideran como tal los comportamientos descritos en el ítem 9.

Tabla 20.- Porcentaje de hombres del PDI que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=28)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=42)	Significación (gl 1)
Ítem 1	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 2	21 (75'0%)	29 (69,0%)	Chi-cuadrado= 0.29 p= .5892
Ítem 3	5 (17'9%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .9001
Ítem 4	2 (7'4%)	1 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.93 p= .3352
Ítem 5	-	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 2.83 p= .0926
Ítem 6	4 (14'3%)	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 0.38 p= .5396
Ítem 7	5 (17'9%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6875
Ítem 8	4 (14'8%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7886
Ítem 9	10 (35'7%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 4.38 p= .0365
Ítem 10	4 (14'3%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 0.95 p= .3291
Ítem 11	8 (28'6%)	9 (21,4%)	Chi-cuadrado= 0.25 p= .6148
Ítem 12	9 (32'1%)	13 (31,0%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9163
Ítem 13	2 (7'1%)	5 (11,9%)	Chi-cuadrado= 0.42 p= .5153
Ítem 14	5 (17'9%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6875
Ítem 15	5 (17'9%)	17 (40,5%)	Chi-cuadrado= 3.99 p= .0458
Ítem 16	13 (46'4%)	11 (26,2%)	Chi-cuadrado= 3.05 p= .0805
Ítem 17	10 (35'7%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 1.17 p= .28
Ítem 18	13 (46'4%)	12 (28,6%)	Chi-cuadrado= 2.33 p= .1266
Ítem 19	4 (14'3%)	11 (26,2%)	Chi-cuadrado= 1.41 p= .2344
Ítem 20	7 (25'0%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5521
Ítem 21	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 22	4 (14'8%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6045
Ítem 23	3 (10'7%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.19 p= .6619
Ítem 24	20 (71'4%)	27 (64,3%)	Chi-cuadrado= 0.39 p= .5331
Ítem 25	1 (3'7%)	-	Chi-cuadrado= 1.52 p= .2174
Ítem 26	2 (7'1%)	9 (21,4%)	Chi-cuadrado= 2.59 p= .1076
Ítem 27	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 28	5 (18'5%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6875
Ítem 29	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 30	3 (10'7%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 0.49 p= .4857
Ítem 31	16 (57'1%)	20 (47,6%)	Chi-cuadrado= 0.61 p= .4348
Ítem 32	4 (14'3%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7886
Ítem 33	16 (57'1%)	22 (52,4%)	Chi-cuadrado= 0.15 p= .6952
Ítem 34	2 (7'4%)	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7274
Ítem 35	2 (7'1%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 1.36 p= .2435
Ítem 36	2 (7'1%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.85 p= .3575
Ítem 37	1 (3'6%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.40 p= .5283

Ítem 38	3 (11'5%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.90 p= .3435
---------	-----------	----------	-----------------------------

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de profesores que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 31 de los ítems analizados y sólo en 7 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, disminuyendo para 6 ítems y aumentando para otro, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 21).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesores como comportamiento grosero eran 10 (3, 7, 8, 10, 19, 26, 28, 32, 35 y 36), mientras en el estudio actual son 14: se mantienen y se añaden el ítem 5 (que en el estudio previo se consideraba como un comportamiento adecuado), los ítems 9 y 18 (que en el estudio previo se consideraban como otros delitos) y el ítem 23 (que en el estudio previo se consideraba mayoritariamente como acoso sexual).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido un incremento significativo del porcentaje de profesores que considera como grosero el comportamiento descrito en el ítem 25 y una disminución significativa de quienes consideran como tal los comportamientos descritos en los ítems 4, 12, 26, 32 y 35 (en el caso del ítem 32 esta disminución viene acompañada por un incremento significativo del porcentaje de quienes consideran los comportamientos descritos en ese ítem como acoso sexual).

Tabla 21.- Porcentaje de hombres del PDI que consideran como grosero cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=28)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=46)	Significación (gl 1)
Ítem 1	4 (14'3%)	14 (33,3%)	Chi-cuadrado= 3.19 p= .0741
Ítem 2	2 (7'1%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6742
Ítem 3	18 (64'3%)	23 (54,8%)	Chi-cuadrado= 0.63 p= .4281
Ítem 4	10 (37'0%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 11.47 p= .0007
Ítem 5	13 (46'4%)	23 (54,8%)	Chi-cuadrado= 0.47 p= .4943
Ítem 6	6 (21'4%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 0.25 p= .6157
Ítem 7	11 (39'3%)	16 (38,1%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9202
Ítem 8	10 (37'0%)	17 (40,5%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6884
Ítem 9	8 (28'6%)	17 (40,5%)	Chi-cuadrado= 1.04 p= .3085
Ítem 10	18 (64'3%)	23 (54,8%)	Chi-cuadrado= 0.63 p= .4281
Ítem 11	7 (25'0%)	9 (21,4%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7274
Ítem 12	8 (28'6%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 5.82 p= .0158
Ítem 13	-	1 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4109
Ítem 14	3 (10'7%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.90 p= .3435
Ítem 15	10 (35'7%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 2.44 p= .1180
Ítem 16	7 (25'0%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5521

Ítem 17	9 (32'1%)	13 (31,0%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9163
Ítem 18	8 (28'6%)	15 (35,7%)	Chi-cuadrado= 0.39 p= .5331
Ítem 19	15 (53'6%)	13 (31,0%)	Chi-cuadrado= 3.58 p= .0584
Ítem 20	7 (25'0%)	7 (16,7%)	Chi-cuadrado= 0.73 p= .3932
Ítem 21	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 22	8 (29'6%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 5.82 p= .0158
Ítem 23	10 (35'7%)	15 (35,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 24	5 (17'9%)	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 1.04 p= .3075
Ítem 25	3 (11'1%)	17 (40,5%)	Chi-cuadrado= 7.29 p= .0069
Ítem 26	25 (89'3%)	26 (61,9%)	Chi-cuadrado= 6.37 p= .0116
Ítem 27	3 (10'7%)	10 (23,8%)	Chi-cuadrado= 1.91 p= .1675
Ítem 28	17 (63'0%)	26 (61,9%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9202
Ítem 29	2 (7'4%)	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7274
Ítem 30	6 (21'4%)	6 (14,3%)	Chi-cuadrado= 0.60 p= .4373
Ítem 31	11 (39'3%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 3.48 p= .0621
Ítem 32	23 (82'1%)	22 (52,4%)	Chi-cuadrado= 6.48 p= .0109
Ítem 33	6 (21'4%)	5 (11,9%)	Chi-cuadrado= 1.15 p= .2834
Ítem 34	-	4 (9,5%)	Chi-cuadrado= 2.83 p= .0926
Ítem 35	24 (85'7%)	21 (50,0%)	Chi-cuadrado= 9.33 p= .0023
Ítem 36	20 (71'4%)	28 (66,7%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6742
Ítem 37	6 (21'4%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8073
Ítem 38	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento adecuado**, el porcentaje de profesores que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 36 ítems analizados y sólo en 2 ítems hay cambios significativos, disminuyendo en los dos casos, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 22).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesores como comportamiento adecuado eran 4 (ítems 1, 5, 25 y 27), mientras en el estudio actual son 3 (todos menos el ítem 5 que pasa a ser considerado mayoritariamente como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido una disminución significativa del porcentaje de profesores que considera como adecuados los comportamientos descritos en los ítems 5 y 25 (en el caso del ítem 25 esta disminución viene acompañada por un incremento significativo del porcentaje de quienes consideran el comportamiento descrito en ese ítem como grosero).

Tabla 22.- Porcentaje de hombres del PDI que consideran como adecuado cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como adecuado 1996 (n=28)	Clasificado como adecuado 2012 (n=42)	Significación (gl 1)
Ítem 1	24 (85'7%)	26 (61,9%)	Chi-cuadrado= 4.67 p= .0308
Ítem 2	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000

Ítem 3	2 (7'1%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6742
Ítem 4	2 (7'4%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6742
Ítem 5	15 (53'6%)	12 (28,6%)	Chi-cuadrado= 4.43 p= .0353
Ítem 6	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 7	4 (14'3%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.95 p= .3291
Ítem 8	8 (2'6%)	13 (31,0%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8314
Ítem 9	2 (7'1%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6742
Ítem 10	3 (10'7%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6010
Ítem 11	1 (3'6%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8096
Ítem 12	1 (3'6%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8096
Ítem 13	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 14	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 15	1 (3'6%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.40 p= .5283
Ítem 16	1 (3'6%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8096
Ítem 17	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 18	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 19	3 (10'7%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6010
Ítem 20	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 21	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 22	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 23	2 (7'1%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 24	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 25	23 (85'2%)	23 (54,8%)	Chi-cuadrado= 9.29 p= .0023
Ítem 26	1 (3'6%)	1 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7696
Ítem 27	25 (89'3%)	30 (71,4%)	Chi-cuadrado= 3.18 p= .0745
Ítem 28	1 (3'7%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8096
Ítem 29	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 30	3 (10'7%)	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 0.90 p= .3435
Ítem 31	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 32	-	1 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4109
Ítem 33	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 34	-	2 (4,8%)	Chi-cuadrado= 1.37 p= .2414
Ítem 35	-	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1483
Ítem 36	4 (14'3%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.95 p= .3291
Ítem 37	8 (28'6%)	8 (19,0%)	Chi-cuadrado= 0.86 p= .3526
Ítem 38	1 (3'8%)	3 (7,1%)	Chi-cuadrado= 0.40 p= .5283

Con objeto de complementar los resultados ya presentados, la tabla siguiente (Tabla 23) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados entre ambos estudios en el caso de los profesores y la dirección de éstos (aumento o disminución del porcentaje de quienes consideran como tal cada ítem).

Tabla 23.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Sólo profesores

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL (A)	Clasificación como OTROS DELITOS (B)	Clasificación como COMP. GROSERO (C)	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
1.- Acordar una cita voluntaria				

2.- Amenazas				
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada				
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales			Disminuye	
5.- Miradas				Disminuye
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales				
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito				
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales				
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada		Disminuye		
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo				
15.- Tocamientos en zonas no genitales		Aumenta		
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)				
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada				
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada				
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada				
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación				
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada				
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación			Aumenta	Disminuye
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes				
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada				
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor				
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito				
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta			
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio				
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento				
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada				
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales				
38.- Tocamientos en zonas genitales				

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

En definitiva, puede decirse que, aunque se producen cambios en algunos ítems, la conclusión principal que ofrecen los datos obtenidos es que, en términos generales, los profesores continúan analizando y clasificando la mayoría de los comportamientos descritos en los ítems estudiados de modo muy similar a cómo lo hacían hace 15 años (en el trabajo de 1996).

Llama, eso sí, la atención la bajada en los porcentajes de acuerdo obtenidos. Así, en el estudio de 1996 se había llegado, incluso, a alcanzar la unanimidad (por ejemplo, al considerar el ítem 21 como acoso sexual), mientras que en el estudio actual los porcentajes de acuerdo más elevado no superan el 86% (en relación a la clasificación de ese mismo ítem como acoso).

Por lo que se refiere a las **profesoras**, los datos, que se presentan en las Tablas 24 a 27, comparan los porcentajes de ellas que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de profesoras que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 35 de los ítems analizados y sólo en 3 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, aumentando para 2 ítems y disminuyendo para el ítem restante, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 24).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesoras como acoso sexual eran 23 (4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 29, 30, 31, 34, 35, 37 y 38), a los que se añaden en el estudio actual otros 4 ítems (18, 28, 32 y 33).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido una disminución significativa del porcentaje de profesoras que considera como acoso el comportamiento descrito en el ítems 5 y un incremento significativo de quienes consideran como tal los comportamientos descritos en los ítems 18 y 32.

Tabla 24.- Porcentaje de mujeres del PDI que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=23)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=46)	Significación (gl 1)
Ítem 1	1 (4'5%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 2	6 (27'3%)	11 (23,9%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8434
Ítem 3	6 (28'6%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6867
Ítem 4	14 (66'7%)	34 (73,9%)	Chi-cuadrado= 1.23 p= .2670
Ítem 5	6 (26'1%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 5.18 p= .0229
Ítem 6	17 (73'9%)	33 (71,7%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8489

Ítem 7	10 (43'5%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 0.78 p= .3759
Ítem 8	6 (27'3%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 3.74 p= .0530
Ítem 9	14 (60'9%)	25 (54,3%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6064
Ítem 10	5 (21'7%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 11	13 (59'1%)	31 (67,4%)	Chi-cuadrado= 0.78 p= .3759
Ítem 12	14 (63'6%)	29 (63,0%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8606
Ítem 13	21 (91'3%)	42 (91,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 14	20 (90'9%)	38 (82,6%)	Chi-cuadrado= 0.22 p= .6419
Ítem 15	11 (50'0%)	23 (50,0%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8648
Ítem 16	13 (59'1%)	32 (69,6%)	Chi-cuadrado= 1.15 p= .2835
Ítem 17	13 (59'1%)	32 (69,6%)	Chi-cuadrado= 1.15 p= .2835
Ítem 18	7 (31'8%)	26 (56,5%)	Chi-cuadrado= 4.18 p= .0409
Ítem 19	9 (42'9%)	22 (47,8%)	Chi-cuadrado= 0.47 p= .4936
Ítem 20	17 (77'3%)	33 (71,7%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8489
Ítem 21	22 (95'7%)	41 (89,1%)	Chi-cuadrado= 0.82 p= .3648
Ítem 22	18 (78'3%)	38 (82,6%)	Chi-cuadrado= 0.19 p= .6633
Ítem 23	10 (43'5%)	18 (39,1%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7288
Ítem 24	8 (36'4%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8567
Ítem 25	2 (9'1%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 26	2 (9'1%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 1.82 p= .1778
Ítem 27	1 (4'5%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 28	5 (23'8%)	18 (39,1%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1486
Ítem 29	20 (87'0%)	41 (89,1%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7903
Ítem 30	16 (72'7%)	33 (71,7%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8512
Ítem 31	8 (36'4%)	19 (41,3%)	Chi-cuadrado= 0.27 p= .6008
Ítem 32	3 (14'3%)	20 (43,5%)	Chi-cuadrado= 6.39 p= .0115
Ítem 33	9 (39'1%)	25 (54,3%)	Chi-cuadrado= 1.42 p= .2333
Ítem 34	19 (86'4%)	41 (89,1%)	Chi-cuadrado= 0.58 p= .4483
Ítem 35	9 (42'9%)	27 (58,7%)	Chi-cuadrado= 2.35 p= .1251
Ítem 36	4 (18'2%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 1.78 p= .1822
Ítem 37	10 (45'5%)	27 (58,7%)	Chi-cuadrado= 1.43 p= .2321
Ítem 38	19 (86'4%)	37 (80,4%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8277

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de profesoras que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 37 de los ítems analizados y sólo para 1 ítem hay diferencias significativas entre ambos estudios, concretamente una disminución, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 25).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesoras como otros delitos eran 4 (2, 18, 24 y 33), mientras que en el estudio actual sólo se consideran como tal el 2 y el 24 (los ítems 18 y 33 pasan a ser considerados por ellas como acoso sexual).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido una disminución significativa del porcentaje de profesoras que considera como otros delitos el comportamiento descrito en el ítems 18.

Tabla 25.- Porcentaje de mujeres del PDI que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=23)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=46)	Significación (gl 1)
Ítem 1	1 (4'5%)	-	Chi-cuadrado= 2.03 p= .1543
Ítem 2	13 (59'1%)	31 (67,4%)	Chi-cuadrado= 0.78 p= .3759
Ítem 3	3 (14'3%)	12 (26,1%)	Chi-cuadrado= 1.53 p= .2156
Ítem 4	1 (4'8%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 0.43 p= .5114
Ítem 5	-	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 3.29 p= .0699
Ítem 6	2 (8'7%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.11 p= .7426
Ítem 7	5 (21'7%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8324
Ítem 8	4 (18'2%)	8 (17,4%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 9	4 (17'4%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8277
Ítem 10	7 (30'4%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 1.02 p= .3132
Ítem 11	7 (31'8%)	7 (15,2%)	Chi-cuadrado= 2.20 p= .1384
Ítem 12	6 (27'3%)	12 (26,1%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 13	1 (4'3%)	-	Chi-cuadrado= 2.03 p= .1543
Ítem 14	1 (4'5%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6119
Ítem 15	5 (22'7%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8324
Ítem 16	5 (22'7%)	7 (15,2%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5005
Ítem 17	5 (22'7%)	7 (15,2%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5005
Ítem 18	11 (50'0%)	11 (23,9%)	Chi-cuadrado= 4.04 p= .0445
Ítem 19	5 (23'8%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 20	1 (4'5%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 1.27 p= .2594
Ítem 21	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 22	2 (8'7%)	5 (10,9%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7780
Ítem 23	7 (30'4%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 0.62 p= .4294
Ítem 24	12 (54'5%)	23 (50,0%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8648
Ítem 25	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 26	5 (22'7%)	12 (26,1%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6928
Ítem 27	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 28	2 (9'5%)	11 (23,9%)	Chi-cuadrado= 2.32 p= .1275
Ítem 29	1 (4'3%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 30	3 (13'6%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 1.73 p= .1891
Ítem 31	6 (27'3%)	16 (34,8%)	Chi-cuadrado= 0.53 p= .4650
Ítem 32	8 (38'1%)	8 (17,4%)	Chi-cuadrado= 2.60 p= .1066
Ítem 33	10 (43'5%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 0.78 p= .3759
Ítem 34	1 (4'5%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 35	4 (19'0%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 1.99 p= .1586
Ítem 36	5 (22'7%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8324
Ítem 37	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 38	2 (9'1%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.53 p= .4663

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de profesoras que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 35 de los ítems analizados y sólo en 4 ítems hay diferencias significativas entre ambos estudios, disminuyendo en los 3 casos, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 26).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesoras como comportamientos groseros eran 8 (3, 8, 10, 26, 28, 31, 32 y 36), mientras en el estudio actual son 7 (se mantiene esta consideración en el caso de los ítems 3, 8, 10, 26 y 36 y se añaden los ítems 5 y 7, mientras los ítems 28 31 y 32 pasan a ser considerados mayoritariamente como acoso sexual).

En cuanto las variaciones significativas observadas entre ambos estudios, se ha producido una disminución significativa del porcentaje de profesoras que considera como groseros los comportamientos descritos en los ítems 22, 25 y 28.

Tabla 26.- Porcentaje de mujeres del PDI que consideran como grosero cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=23)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=46)	Significación (gl 1)
Ítem 1	-	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 3.29 p= .0699
Ítem 2	2 (9'1%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 3	12 (57'1%)	22 (47,8%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7335
Ítem 4	5 (23'8%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 0.87 p= .3523
Ítem 5	8 (34'8%)	24 (52,2%)	Chi-cuadrado= 1.86 p= .1721
Ítem 6	3 (13'0%)	7 (15,2%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8089
Ítem 7	5 (21'7%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 0.88 p= .3482
Ítem 8	10 (45'5%)	27 (58,7%)	Chi-cuadrado= 1.43 p= .2321
Ítem 9	3 (13'0%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 0.76 p= .3839
Ítem 10	11 (47'8%)	26 (56,5%)	Chi-cuadrado= 0.47 p= .4947
Ítem 11	2 (9'1%)	5 (10,9%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7780
Ítem 12	2 (9'1%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 13	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 14	-	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 1.03 p= .3102
Ítem 15	6 (27'3%)	7 (15,2%)	Chi-cuadrado= 1.18 p= .2764
Ítem 16	3 (13'6%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 17	4 (18'2%)	5 (10,9%)	Chi-cuadrado= 0.58 p= .4483
Ítem 18	4 (18'2%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8277
Ítem 19	5 (23'8%)	12 (26,1%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6928
Ítem 20	3 (13'6%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.82 p= .3648
Ítem 21	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 22	2 (8'7%)	-	Chi-cuadrado= 4.12 p= .0424
Ítem 23	4 (17'4%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 1.78 p= .1822
Ítem 24	1 (4'5%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 1.27 p= .2594
Ítem 25	2 (9,1%)	8 (17,4%)	Chi-cuadrado= 4.52 p= .0334
Ítem 26	15 (68'2%)	23 (50,0%)	Chi-cuadrado= 1.44 p= .2309
Ítem 27	2 (9'1%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5949
Ítem 28	14 (66'7%)	15 (32,6%)	Chi-cuadrado= 5.03 p= .0250
Ítem 29	1 (4'3%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6119
Ítem 30	2 (9'1%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 1.35 p= .2449
Ítem 31	8 (36'4%)	10 (21,7%)	Chi-cuadrado= 1.35 p= .2448
Ítem 32	10 (47'6%)	14 (30,4%)	Chi-cuadrado= 1.15 p= .2835
Ítem 33	4 (17'4%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 1.13 p= .2875

Ítem 34	1 (4'5%)	-	Chi-cuadrado= 2.03 p= .1543
Ítem 35	8 (38'1%)	14 (30,4%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7149
Ítem 36	12 (54'5%)	18 (39,1%)	Chi-cuadrado= 1.06 p= .3029
Ítem 37	3 (13'6%)	9 (19,6%)	Chi-cuadrado= 0.45 p= .5005
Ítem 38	-	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento normal**, el porcentaje de profesoras que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambio entre ambos estudios para 37 de los ítems analizados y disminuye significativamente para el ítem restante, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 27).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de profesoras como comportamiento adecuado eran 3 (1, 25 y 27), y esta consideración se mantiene sin variaciones en la actualidad.

De hecho, la única variación significativa en cuanto a esta categorización en el caso de las profesoras se refiere a la disminución significativa de la proporción de ellas que considera como adecuado entre personas adultas el comportamiento descrito en el ítem 37.

Tabla 27.- Porcentaje de mujeres del PDI que consideran como adecuado cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como adecuado 1996 (n=23)	Clasificado como adecuado 2012 (n=46)	Significación (gl 1)
Ítem 1	20 (90'9%)	36 (78,3%)	Chi-cuadrado= 0.76 p= .3839
Ítem 2	4 (17,4%)	-	Chi-cuadrado= 2.03 p= .1543
Ítem 3	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 4	1 (4'3%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 5	9 (39'1%)	12 (26,1%)	Chi-cuadrado= 1.23 p= .2670
Ítem 6	1 (4'3%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 7	3 (13'0%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 8	2 (9'1%)	6 (13,0%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5949
Ítem 9	2 (8'7%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 10	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 11	-	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 12	-	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 13	1 (4'3%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 14	1 (4'5%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 15	-	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 16	1 (4'5%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6119
Ítem 17	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 18	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 19	2 (9'5%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 20	1 (4'5%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 2.70 p= .1003
Ítem 21	1 (4'3%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 2.70 p= .1003
Ítem 22	1 (4'3%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 2.70 p= .1003
Ítem 23	2 (8'7%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 1.57 p= .2105
Ítem 24	1 (4'5%)	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6119
Ítem 25	20 (90'9%)	33 (71,7%)	Chi-cuadrado= 1.99 p= .1580

Ítem 26	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 27	19 (86,4%)	37 (80,4%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8277
Ítem 28	-	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 1.03 p= .3102
Ítem 29	1 (4,3%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 30	1 (4,5%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 31	-	-	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 32	-	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 1.03 p= .3102
Ítem 33	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 34	1 (4,5%)	3 (6,5%)	Chi-cuadrado= 0.13 p= .7157
Ítem 35	-	1 (2,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p= .4763
Ítem 36	1 (4,5%)	2 (4,3%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= 1.0000
Ítem 37	9 (40,9%)	8 (17,4%)	Chi-cuadrado= 3.90 p= .0482
Ítem 38	1 (4,5%)	4 (8,7%)	Chi-cuadrado= 0.43 p= .5114

Con objeto de complementar los resultados ya presentados, la tabla siguiente (Tabla 28) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados entre ambos estudios y la dirección de éstos (aumento o disminución del porcentaje de quienes consideran como tal cada ítem) para el caso de las profesoras.

Tabla 28.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Sólo profesoras.

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL (A)	Clasificación como OTROS DELITOS (B)	Clasificación como COMP. GROSERO (C)	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
1.- Acordar una cita voluntaria				
2.- Amenazas				
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada				
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales				
5.- Miradas	Disminuye			
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales				
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito				
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales				
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada				
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo				
15.- Tocamientos en zonas no genitales				
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)				
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Disminuye		

19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada				
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada				
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación				
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada				
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación			Disminuye	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada				
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes				
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor				
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito				
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta			
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio				
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento				
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada				
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada				
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales				Disminuye
38.- Tocamientos en zonas genitales				

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

En definitiva, puede decirse que, aunque se producen cambios en algunos ítems, la conclusión principal que ofrecen los datos obtenidos es que, en términos generales, las profesoras continúan analizando y clasificando la mayoría de los comportamientos descritos en los ítems estudiados de modo muy similar a cómo lo hacían hace 15 años (en el trabajo de 1996). De hecho, en el caso de las profesoras, las variaciones son aún menores de lo que lo son para los profesores.

Nuevamente en este caso los porcentajes de acuerdo observados han disminuido en relación al estudio anterior. Así, por ejemplo, en el estudio actual el mayor nivel de acuerdo, 91%, se alcanza al considerar el ítem 13 como acoso sexual; mientras que en el estudio previo se habían alcanzado niveles del 96% de acuerdo con la consideración del ítem 21 como acoso sexual.

B) PARA LA MUESTRA DE PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

(PAS):

El análisis descriptivo para el conjunto del Personal de Administración y Servicios (PAS) incluye el recuento global del número y porcentaje de personas que clasifica los comportamientos estudiados en cada uno de los cuatro posibles tipos establecidos (Tabla 29). En este caso los porcentajes se obtuvieron en relación al tamaño total de la muestra de PAS.

Tabla 29.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra total PAS (n=73).

Ítems	Clasificado como Acoso Sexual (A)	Clasificado como Otros delitos (B)	Clasificado como Comportam. grosero (C)	Clasificado como Comportam. adecuado (D)
1.- Acordar una cita voluntaria	2 (2,7%)	-	7 (9,6%)	63 (86,3%)
2.- Amenazas	15 (20,5%)	51 (69,9%)	5 (6,8%)	1 (1,4%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	26 (35,6%)	15 (20,5%)	30 (41,1%)	1 (1,4%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	45 (61,6%)	11 (15,1%)	13 (17,8%)	2 (2,7%)
5.- Miradas	3 (4,1%)	13 (17,8%)	32 (43,8%)	24 (32,9%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	56 (76,7%)	10 (13,7%)	4 (5,5%)	2 (2,7%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	36 (49,3%)	12 (16,4%)	17 (23,3%)	7 (9,6%)
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	5 (6,8%)	11 (15,1%)	35 (47,9%)	21 (28,8%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	45 (61,6%)	16 (21,9%)	9 (12,3%)	2 (2,7%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	23 (31,5%)	17 (23,3%)	28 (38,4%)	4 (5,5%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	48 (65,8%)	15 (20,5%)	7 (9,6%)	2 (2,7%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	51 (69,9%)	17 (23,3%)	2 (2,7%)	2 (2,7%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	62 (84,9%)	7 (9,6%)	-	2 (2,7%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo.	63 (86,3%)	7 (9,6%)	-	2 (2,7%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	40 (54,8%)	15 (20,5%)	15 (20,5%)	2 (2,7%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	44 (60,3%)	23 (31,5%)	4 (5,5%)	1 (1,4%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	48 (65,8%)	15 (20,5%)	8 (11,0%)	1 (1,4%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	32 (43,8%)	25 (34,2%)	14 (19,2%)	1 (1,4%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	37 (50,7%)	22 (30,1%)	12 (16,4%)	1 (1,4%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	58 (79,5%)	8 (11,0%)	4 (5,5%)	2 (2,7%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	69 (94,5%)	1 (1,4%)	-	2 (2,7%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	60 (82,2%)	9 (12,3%)	1 (1,4%)	2 (2,7%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	29 (39,7%)	27 (37,0%)	15 (20,5%)	1 (1,4%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	21 (28,8%)	39 (53,4%)	11 (15,1%)	1 (1,4%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	1 (1,4%)	2 (2,7%)	17 (23,3%)	51 (69,9%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	21 (28,8%)	16 (21,9%)	33 (45,2%)	2 (2,7%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	1 (1,4%)	-	10 (13,7%)	61 (83,6%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	29 (39,7%)	11 (15,1%)	31 (42,5%)	1 (1,4%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	59 (80,8%)	10 (13,7%)	1 (1,4%)	2 (2,7%)

30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	50 (68,5%)	11 (15,1%)	8 (11,0%)	3 (4,1%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	26 (35,6%)	29 (39,7%)	16 (21,9%)	1 (1,4%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	28 (38,4%)	18 (24,7%)	23 (31,5%)	1 (1,4%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	32 (43,8%)	32 (43,8%)	7 (9,6%)	1 (1,4%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	62 (84,9%)	6 (8,2%)	3 (4,1%)	1 (1,4%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	33 (45,2%)	18 (24,7%)	20 (27,4%)	1 (1,4%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	19 (26,0%)	16 (21,9%)	35 (47,9%)	2 (2,7%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	41 (56,2%)	2 (2,7%)	19 (26,0%)	9 (12,3%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	60 (82,2%)	5 (6,8%)	3 (4,1%)	4 (5,5%)

Nota: Nota: El ítem 33 ha sido considerado por el mismo % de PAS como acoso y otros delitos. Por ello, **se incluirán en ambas categorías.**

Tal y como se observa en la Tabla 30, la mayoría del PAS considera 25 (de los 38 ítems analizados) como acoso sexual, 4 como otros delitos, 7 como comportamientos groseros y 3 como comportamientos adecuados entre personas adultas (recuérdese que el ítem 33 ha quedado incluido en dos categorías, de acuerdo con la clasificación realizada por el PAS).

Para una mejor comprensión de qué comportamientos son considerados mayoritariamente en cada una de las cuatro categorías por el PAS, en la tabla siguiente (Tabla 30) se presentan los ítems ordenados en función de esta clasificación, de mayor a menor nivel de acuerdo.

Tabla 30.- Ítems clasificados por la mayoría del PAS en cada una de las 4 categorías definidas. Muestra total PAS (n=73).

Comportamientos considerados mayoritariamente como ACOSO SEXUAL	n (%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	69 (94,5%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	63 (86,3%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	62 (84,9%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	62 (84,9%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	60 (82,2%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	60 (82,2%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	59 (80,8%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	58 (79,5%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	56 (76,7%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	51 (69,9%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	50 (68,5%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	48 (65,8%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	48 (65,8%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	45 (61,6%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	45 (61,6%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	44 (60,3%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	41 (56,2%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	40 (54,8%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	37 (50,7%)

7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	36 (49,3%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	33 (45,2%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	32 (43,8%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	32 (43,8%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	29 (39,7%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	28 (38,4%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como OTROS DELITOS	
2.- Amenazas	51 (69,9%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	39 (53,4%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	32 (43,8%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	29 (39,7%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como GROSEROS o INCORRECTOS (pero no delictivos)	
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	35 (47,9%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	35 (47,9%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	33 (45,2%)
5.- Mirada	32 (43,8%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	31 (42,5%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	30 (41,1%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	28 (38,4%)
Comportamientos considerados ADECUADOS entre personas adultas	
1.- Acordar una cita voluntaria	63 (86,3%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	61 (83,6%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	51 (69,9%)

Por lo que se refiere concretamente al acoso sexual, de los 25 ítems clasificados mayoritariamente como acoso por el PAS, 16 son considerados como tal por más de un 60% de los/as encuestados/as, 5 por entre un 45% y un 60% de ellos/as y los 4 restantes por entre un 35-45% de ellos/as.

Es remarcable que en el caso del PAS se detectan, en general, niveles de acuerdo más elevados que para los otros dos colectivos analizados (PDI y alumnado). Así, por ejemplo, el ítem 21 es considerado como acoso por el 94'5% de los/as encuestados/as y los porcentajes de quienes consideran el comportamiento descrito en este ítem como adecuado u otros delitos son mínimos.

Cabe señalar, por otra parte, que los ítems considerados mayoritariamente como acoso sexual por el PAS son clasificados como otros delitos por entre un 43'8% (el ítem 33) y un 2'7% (el ítem 37); como comportamiento grosero por entre un 27'4% (el ítem 35) y un 0% (los ítems 13, 14 y 21); y como comportamiento adecuado por entre un 12'3% (el ítem 37) y un 1'4% (los ítems 16, 17, 18, 19, 23, 32 y 33) de miembros de este colectivo.

Así pues, aunque haya ciertas discrepancias en algunos casos, estos datos evidencian el importante nivel de acuerdo que se observa entre los/as miembros del PAS a la hora de clasificar los ítems estudiados

A continuación se presenta un análisis comparativo de las diferencias entre los hombres y mujeres del PAS en la percepción y posterior clasificación de los comportamientos incluidos en el cuestionario empleado.

Como puede verse en la tabla siguiente (Tabla 31), los resultados obtenidos señalan la existencia de una asociación significativa entre el sexo y la clasificación de los comportamientos analizados sólo para los ítems 7, 13 y 17. En el caso de los ítems 7 y 17, el coeficiente de contingencia alcanza valores por encima de .30, que indicarían la existencia de una buena asociación entre variables.

En el caso del ítem 13 se observan diferencias entre la distribución obtenida por hombres y mujeres pero los RTC muestran que ni la proporción de ellos ni la de ellas es mayor de lo esperado por azar para ninguna de las cuatro categorías en las que clasifican el ítem. En el caso de los ítems 7 y 17 se observa que los varones clasifican dichos ítems como groseros significativamente más que las mujeres.

Cabe remarcar que en el caso de los ítems 11, 16 y 37, aunque no se observan diferencias significativas, los RTC muestran que la proporción de mujeres del PAS que consideran los comportamientos descritos en esos ítems como acoso sexual es mayor de lo esperado por azar (y la de varones inferior) y la proporción de varones que consideran los comportamientos descritos en el ítem 37 como grosero es mayor de lo esperado por azar (y la de mujeres inferior).

Tabla 31.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra de PAS por sexo.

Ítem	Sexo		A	B	C	D	Significación
Ítem 1	Hombres (n=21)	n	1	-	2	18	Chi-cuadrado (2)=.432
		%	4,8%	-	9,5%	85,7%	p=.806
		RTC	,7	-	,0	-,3	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	1	-	5	45	de contingencia= .077
		%	2,0%	-	9,8%	85,7%	
		RTC	-,7	-	-,0	,3	
Ítem 2	Hombres (n=21)	n	7	14	-	-	Chi-cuadrado (3)=4.767
		%	33,3%	66,7%	-	-	p=.190
		RTC	1,7	-,5	-1,5	-,6	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	8	37	5	1	de contingencia= .249
		%	15,7%	72,5%	9,8%	2,0%	
		RTC	-1,7	,5	1,5	,6	
Ítem 3	Hombres (n=21)	n	8	5	8	-	Chi-cuadrado (3)=.661
		%	38,1%	23,8%	38,1%	-	p=.882
		RTC	,2	,4	-,4	-,6	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	18	10	22	1	de contingencia= .095
		%	35,3%	19,6%	43,1%	2,0%	
		RTC	-,2	-,4	,4	,6	

Ítem 4	Hombres (n=21)	n	12	4	5	-	Chi-cuadrado (3)=1.759
		%	57,1%	19,0%	23,8%	-	p=.624
		RTC	-,7	,5	,8	-,9	Coeficiente
	Mujeres (n=50)	n	33	7	8	2	de contingencia= .155
		%	66,0%	14,0%	16,0%	4,0%	
		RTC	,7	-,5	-,8	,9	
Ítem 5	Hombres (n=21)	n	-	3	12	6	Chi-cuadrado (3)=2.746
		%	-	14,3%	57,1%	28,6%	p=.432
		RTC	-1,1	-,5	1,4	-,6	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	3	10	20	18	de contingencia= .192
		%	5,9%	19,6%	39,2%	35,3%	
		RTC	1,1	,5	-1,4	,6	
Ítem 6	Hombres (n=21)	n	15	5	1	-	Chi-cuadrado (3)=3.112
		%	71,4%	23,8%	4,8%	-	p=.375
		RTC	-,8	1,6	-,2	-,9	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	41	5	3	2	de contingencia= .204
		%	80,4%	9,8%	5,9%	3,9%	
		RTC	,8	-1,6	,2	,9	
Ítem 7	Hombres (n=21)	n	9	3	9	-	Chi-cuadrado (3)=7.937
		%	42,9%	14,3%	42,9%	-	p=.047
		RTC	-,8	-,3	2,5	-1,8	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	27	9	8	7	de contingencia= .315
		%	52,9%	17,6%	15,7%	13,7%	
		RTC	,8	,3	-2,5	1,8	
Ítem 8	Hombres (n=21)	n	-	2	12	7	Chi-cuadrado (3)=3.322
		%	-	9,5%	57,1%	33,3%	p=.345
		RTC	-1,5	-,9	,9	,5	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	5	9	23	14	de contingencia= .210
		%	9,8%	17,6%	45,1%	27,5%	
		RTC	1,5	,9	-,9	-,5	
Ítem 9	Hombres (n=21)	n	12	6	2	1	Chi-cuadrado (3)=1.304
		%	57,1%	28,6%	9,5%	4,8%	p=.728
		RTC	-,6	,8	-,5	,7	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	33	10	7	1	de contingencia= .133
		%	64,7%	19,6%	13,7%	2,0%	
		RTC	-,6	,8	-,5	,7	
Ítem 10	Hombres (n=21)	n	7	4	10	0	Chi-cuadrado (3)=2.507
		%	33,3%	19,0%	47,6%	,0%	p=.474
		RTC	,2	-,6	1,0	-1,3	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	16	13	18	4	de contingencia= .183
		%	31,4%	25,5%	35,3%	7,8%	
		RTC	-,2	,6	-1,0	1,3	
Ítem 11	Hombres (n=523)	n	10	7	4	-	Chi-cuadrado (3)=7.312
		%	47,6%	33,3%	19,0%	-	p=.063
		RTC	-2,2	1,7	1,7	-,9	Coeficiente
	Mujeres (n=988)	n	38	8	3	2	de contingencia= .304
		%	74,5%	15,7%	5,9%	3,9%	
		RTC	2,2	-1,7	-1,7	,9	
Ítem 12	Hombres (n=21)	n	14	6	1	-	Chi-cuadrado (3)=1.625
		%	66,7%	28,6%	4,8%	-	p=.654
		RTC	-,5	,6	,7	-,9	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	37	11	1	2	de contingencia= .149
		%	72,5%	21,6%	2,0%	3,9%	
		RTC	,5	-,6	-,7	,9	
Ítem 13	Hombres (n=20)	n	17	3	-	-	Chi-cuadrado (3)=1.548
		%	85,0%	15,0%	-	-	p=.000
		RTC	-,4	,9	-	-,9	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	45	4	-	2	de contingencia= .146
		%	88,2%	7,8%	-	3,9%	
		RTC	,4	-,9	-	,9	
Ítem 14	Hombres (n=21)	n	18	3	-	-	Chi-cuadrado (2)=1.469
		%	85,7%	14,3%	-	-	p=.480

		RTC	-,3	,8	-	-,9	Coeficiente
	Mujeres	n	45	4	-	2	de contingencia= .141
	(n=51)	%	88,2%	7,8%	-	3,9%	
		RTC	,3	-,8	-	,9	
Ítem 15	Hombres	n	13	2	6	-	Chi-cuadrado (3)=3.711
	(n=21)	%	61,9%	9,5%	28,6%	-	p=.294
		RTC	,7	-1,5	1,0	-,9	Coeficiente
	Mujeres	n	27	13	9	2	de contingencia= .221
	(n=51)	%	52,9%	25,5%	17,6%	3,9%	
		RTC	-,7	1,5	-1,0	,9	
Ítem 16	Hombres	n	9	10	2	-	Chi-cuadrado (3)=5.149
	(n=21)	%	42,9%	47,6%	9,5%	-	p=.161
		RTC	-2,0	1,8	,9	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	35	13	2	1	de contingencia= .258
	(n=51)	%	68,6%	25,5%	3,9%	2,0%	
		RTC	2,0	-1,8	-,9	,6	
Ítem 17	Hombres	n	11	4	6	-	Chi-cuadrado (3)=9.499
	(n=21)	%	52,4%	19,0%	28,6%	-	p=.023
		RTC	-1,7	-,2	3,0	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	37	11	2	1	de contingencia= .341
	(n=51)	%	72,5%	21,6%	3,9%	2,0%	
		RTC	1,7	,2	-3,0	,6	
Ítem 18	Hombres	n	7	8	6	-	Chi-cuadrado (3)=2.603
	(n=523)	%	33,3%	38,1%	28,6%	-	p=.457
		RTC	-1,2	,4	1,3	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	25	17	8	1	de contingencia= .187
	(n=988)	%	49,0%	33,3%	15,7%	2,0%	
		RTC	-1,2	,4	1,3	-,6	
Ítem 19	Hombres	n	12	6	3	-	Chi-cuadrado (3)=.742
	(n=21)	%	57,1%	28,6%	14,3%	-	p=.863
		RTC	,6	-,2	-,3	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	25	16	9	1	de contingencia= .101
	(n=51)	%	49,0%	31,4%	17,6%	2,0%	
		RTC	-,6	,2	,3	,6	
Ítem 20	Hombres	n	19	2	-	-	Chi-cuadrado (3)=2.900
	(n=21)	%	90,5%	9,5%	-	-	p=.407
		RTC	1,4	-,3	-1,3	-,9	Coeficiente
	Mujeres	n	39	6	4	2	de contingencia= .197
	(n=51)	%	76,5%	11,8%	7,8%	3,9%	
		RTC	-1,4	,3	1,3	,9	
Ítem 21	Hombres	n	21	-	-	-	Chi-cuadrado (2)=1.289
	(n=21)	%	100%	-	-	-	p=.525
		RTC	1,1	-,6	-	-,9	Coeficiente
	Mujeres	n	48	1	-	2	de contingencia= .133
	(n=51)	%	94,1%	2,0%	-	3,9%	
		RTC	-1,1	,6	-	,9	
Ítem 22	Hombres	n	18	2	1	-	Chi-cuadrado (3)=3.482
	(n=21)	%	85,7%	9,5%	4,8%	-	p=.323
		RTC	,3	-,5	1,6	-,9	Coeficiente
	Mujeres	n	42	7	0	2	de contingencia= .215
	(n=51)	%	82,4%	13,7%	,0%	3,9%	
		RTC	-,3	,5	-1,6	,9	
Ítem 23	Hombres	n	9	5	7	-	Chi-cuadrado (3)=4.166
	(n=21)	%	42,9%	23,8%	33,3%	-	p=.244
		RTC	,3	-1,5	1,7	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	20	22	8	1	de contingencia= .234
	(n=51)	%	39,2%	43,1%	15,7%	2,0%	
		RTC	-,3	1,5	-1,7	,6	
Ítem 24	Hombres	n	8	9	4	-	Chi-cuadrado (3)=2.198
	(n=523)	%	38,1%	42,9%	19,0%	-	p=.532
		RTC	1,1	-1,2	,6	-,6	Coeficiente
	Mujeres	n	13	30	7	1	de contingencia= .172

	(n=988)	%	25,5%	58,8%	13,7%	2,0%	
		RTC	-1,1	1,2	-,6	,6	
Ítem 25	Hombres (n=20)	n	-	-	4	16	Chi-cuadrado (3)=1.616
		%	-	-	20,0%	80,0%	p=.656
	Mujeres (n=51)	RTC	-,6	-,9	-,5	1,0	Coeficiente
		de contingencia=	.149				
Ítem 26	Hombres (n=21)	n	7	3	10	1	Chi-cuadrado (3)=1.458
		%	33,3%	14,3%	47,6%	4,8%	p=.692
	Mujeres (n=51)	RTC	,5	-1,0	,2	,7	Coeficiente
		de contingencia=	.141				
Ítem 27	Hombres (n=21)	n	7	3	10	1	Chi-cuadrado (2)=.934
		%	33,3%	14,3%	47,6%	4,8%	p=.627
	Mujeres (n=51)	RTC	-,5	1,0	-,2	-,7	Coeficiente
		de contingencia=	.113				
Ítem 28	Hombres (n=21)	n	1	8	-	42	Chi-cuadrado (3)=1.385
		%	2,0%	15,7%	-	82,4%	p=.709
	Mujeres (n=51)	RTC	,6	,7	-	-,9	Coeficiente
		de contingencia=	137				
Ítem 29	Hombres (n=21)	n	7	3	11	-	Chi-cuadrado (3)=3.456
		%	33,3%	14,3%	52,4%	-	p=.327
	Mujeres (n=51)	RTC	-,8	-,2	1,0	-,6	Coeficiente
		de contingencia=	.214				
Ítem 30	Hombres (n=21)	n	22	8	20	1	Chi-cuadrado (3)=.346
		%	43,1%	15,7%	39,2%	2,0%	p=.951
	Mujeres (n=51)	RTC	,8	,2	-1,0	,6	Coeficiente
		de contingencia=	.069				
Ítem 31	Hombres (n=21)	n	16	5	-	-	Chi-cuadrado (3)=.558
		%	76,2%	23,8%	-	-	p=.906
	Mujeres (n=51)	RTC	-,8	1,6	-,6	-,9	Coeficiente
		de contingencia=	.088				
Ítem 32	Hombres (n=21)	n	43	5	1	2	Chi-cuadrado (3)=.633
		%	84,3%	9,8%	2,0%	3,9%	p=.633
	Mujeres (n=49)	RTC	,8	-1,6	,6	,9	Coeficiente
		de contingencia=	.155				
Ítem 33	Hombres (n=21)	n	7	9	5	0	Chi-cuadrado (3)=1.763
		%	33,3%	42,9%	23,8%	,0%	p=.623
	Mujeres (n=51)	RTC	-,3	,3	,2	-,6	Coeficiente
		de contingencia=	.211				
Ítem 34	Hombres (n=523)	n	19	2	-	-	Chi-cuadrado (3)=3.349
		%	36,7%	14,3%	14,3%	4,8%	p=.341
	Mujeres (n=988)	RTC	-,7	-,2	1,7	-,6	Coeficiente
		de contingencia=	.155				

Ítem 35	Hombres (n=523)	n	12	4	5	-	Chi-cuadrado (3)=1.827
		%	57,1%	19,0%	23,8%	-	p=.609
		RTC	1,2	-,7	-,5	-,6	Coeficiente
	Mujeres (n=988)	n	21	14	15	1	de contingencia= .157
		%	41,2%	27,5%	29,4%	2,0%	
		RTC	-1,2	,7	,5	,6	
Ítem 36	Hombres (n=523)	n	6	3	11	1	Chi-cuadrado (3)=1.401
		%	28,6%	14,3%	52,4%	4,8%	p=.705
		RTC	,3	-1,0	,4	,7	Coeficiente
	Mujeres (n=988)	n	13	13	24	1	de contingencia= .138
		%	25,5%	25,5%	47,1%	2,0%	
		RTC	-,3	1,0	-,4	-,7	
Ítem 37	Hombres (n=21)	n	8	-	9	4	Chi-cuadrado (3)=6.674
		%	38,1%	-	42,9%	19,0%	p=.083
		RTC	-2,2	-,9	2,0	1,0	Coeficiente
	Mujeres (n=51)	n	33	2	10	5	de contingencia= .293
		%	66,0%	4,0%	20,0%	10,0%	
		RTC	2,2	,9	-2,0	-1,0	
Ítem 38	Hombres (n=523)	n	15	2	2	2	Chi-cuadrado (3)=3.671
		%	71,4%	9,5%	9,5%	9,5%	p=.299
		RTC	-1,7	,6	1,5	,9	Coeficiente
	Mujeres (n=988)	n	45	3	1	2	de contingencia= 220
		%	88,2%	5,9%	2,0%	3,9%	
		RTC	1,7	-,6	-1,5	-,9	

Un primer análisis de la clasificación realizada por los hombres y mujeres del PAS muestra, como se resume la tabla siguiente (Tabla 32), que, aunque varía el porcentaje entre ellos y ellas:

- La mayoría de hombres y mujeres del PAS considera como acoso sexual 20 de los 38 ítems analizados (3, 4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 29, 30, 34, 35 y 38); además, las mujeres consideran como acoso también los ítems 16, 18, 28, 32, 33 y 37 y los hombres el ítem 23.
- La mayoría de ellos y ellas clasifica como otros delitos 3 de los 38 ítems analizados (2, 24 y 31). Los hombres, por su parte, consideran además también como tal los ítems 16, 18 y 33 y las mujeres el ítem 23.
- La mayoría de ellos y ellas considera como comportamientos groseros 5 de los 38 ítems analizados (5, 8, 10, 26 y 36). Los hombres consideran además también como tal los ítems 3, 7, 28 32 y 37.
- Finalmente, la mayoría de hombres y mujeres del PAS considera como comportamientos adecuados 3 de los 38 ítems analizados (1, 25 y 27).

Es decir, si bien hay un acuerdo básico entre hombres y mujeres en cuanto a qué ítems consideran mayoritariamente como clasificables en cada una de las 4 categorías posibles (como muestra además el hecho de que en 35 de los 38 ítems analizados no se observan diferencias estadísticamente significativas entre ellos y ellas), cabe resaltar algunas

diferencias de matiz en la apreciación que realizan en relación con los comportamientos analizados.

Tabla 32.- Ítems clasificados por la mayoría de los hombres y mujeres PAS en cada una de las 4 categorías definidas.

Comportamiento considerado como ACOSO SEXUAL	Hombres n=21 n (%)	Mujeres n= 52 N (%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	8 (38,1%)	18 (34,6%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	12 (57,1%)	33 (63,5%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	15 (71,4%)	41 (78,8%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	9 (42,9%)	27 (51,9%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	12 (57,1%)	33 (63,5%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	10 (47,6%)	38 (73,1%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	14 (66,7%)	37 (71,2%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	17 (81,0%)	45 (86,5%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	18 (85,7%)	45 (86,5%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	13 (61,9%)	27 (51,9%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)		35 (67,3%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	11 (52,4%)	37 (71,2%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada		25 (48,1%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	12 (57,1%)	25 (48,1%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	19 (90,5%)	39 (75,0%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	21 (100%)	48 (92,3%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	18 (85,7%)	42 (80,8%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	9 (42,9%)	
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada		22 (42,3%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	16 (76,2%)	43 (82,7%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	14 (66,7%)	36 (69,2%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada		21 (40,4%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio		24 (46,2%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	19 (90,5%)	43 (82,7%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	12 (57,1%)	21 (40,4%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales		33 (63,5%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	15 (71,4%)	45 (86,5%)
Comportamiento considerado como OTROS DELITOS		
2.- Amenazas	14 (66,7%)	37 (71,2%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	10 (47,6%)	
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	8 (38,1%)	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación		22 (42,3%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	9 (42,9%)	30 (57,7%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	9 (42,9%)	20 (38,5%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	9 (42,9%)	

Comportamiento considerado como INCORRECTO o GROSERO (pero no delictivo)		
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	8 (38,1%)	
5.- Miradas	12 (57,1%)	20 (38,5%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	9 (42,9%)	
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	12 (57,1%)	23 (44,2%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	10 (47,6%)	18 (34,6%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	10 (47,6%)	23 (44,2%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	11 (52,4%)	
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	9 (42,9%)	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	11 (52,4%)	24 (46,2%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	9 (42,9%)	
Comportamientos considerados como ADECUADOS entre personas adultas		
1.- Acordar una cita voluntaria	18 (85,7%)	45 (86,5%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	16 (76,2%)	35 (67,3%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	19 (90,5%)	42 (80,8%)

En definitiva, las diferencias observadas entre los hombres y mujeres del PAS podrían resumirse señalando que, aunque en este caso éstas son menores que para los otros dos colectivos que conforman la comunidad universitaria (el PDI y el alumnado), van en el mismo sentido, esto es, ellas califican como acoso un mayor número de comportamiento que ellos (ítems 11, 16 y 37) y ellos califican como grosero un mayor número de comportamientos que ellas (ítems 7, 17 y 37).

Dado que, tal y como se indicó anteriormente, en el estudio realizado en 1996 no se recogió información sobre el PAS de la UIB, no es establecer comparaciones entre resultados.

C) PARA LA MUESTRA DE ALUMNADO:

El **análisis descriptivo para el conjunto del alumnado** incluye el recuento global del número y porcentaje de alumnos/as que clasifica los comportamientos estudiados en cada uno de los cuatro posibles tipos establecidos (Tabla 33). En este caso, los porcentajes se obtuvieron en relación al número de respuestas válidas para cada ítem (esta cifra se indica entre paréntesis al lado de cada ítem).

Tabla 33.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra total alumnado (n=1521).

Ítems	Clasificado como Acoso Sexual (A)	Clasificado como Otros delitos (B)	Clasificado como Comportam. grosero (C)	Clasificado como Comportam. adecuado (D)
1.- Acordar una cita voluntaria (n=1480)	50 (3,38%)	27 (1,82%)	277 (18,72%)	1126 (76,08%)
2.- Amenazas (n=1490)	142 (9,53%)	1092 (73,29%)	211 (14,16%)	45 (3,02%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía	434 (29,48%)	357 (24,25%)	611 (41,51%)	70 (4,76%)

de la persona potencialmente acosada (n=1472)				
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales (n=1491)	914 (61,30%)	156 (10,46%)	322 (21,60%)	99 (6,64%)
5.- Miradas (n=1475)	116 (7,86%)	102 (6,92%)	812 (55,05%)	445 (30,17%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales (n=1490)	1040 (69,80%)	146 (9,80%)	219 (14,70%)	85 (5,70%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito (n=1466)	688 (46,93%)	213 (14,53%)	420 (28,65%)	145 (9,89%)
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales (n=1463)	117 (8,00%)	237 (16,20%)	807 (55,16%)	302 (20,64%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada (n=1496)	727 (48,60%)	261 (17,45%)	407 (27,21%)	101 (6,75%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada (n=1496)	250 (16,71%)	431 (28,81%)	715 (47,79%)	100 (6,68%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada (n=1494)	712 (47,66%)	349 (23,36%)	353 (23,63%)	80 (5,35%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada (n=1492)	767 (51,41%)	463 (31,03%)	204 (13,67%)	58 (3,89%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada (n=1496)	1165 (77,87%)	171 (11,43%)	100 (6,68%)	60 (4,01%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo. (n=1496)	1157 (77,34%)	185 (12,37%)	95 (6,35%)	59 (3,94%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales (n=1476)	708 (47,97%)	299 (20,26%)	322 (21,82%)	147 (9,96%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...) (n=1493)	621 (41,59%)	588 (39,38%)	225 (15,07%)	59 (3,95%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios (n=1488)	746 (50,13%)	391 (26,28%)	287 (19,29%)	64 (4,30%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada (n=1496)	454 (30,35%)	488 (32,62%)	495 (33,09%)	59 (3,94%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada (n=1470)	435 (29,59%)	426 (28,98%)	500 (34,01%)	109 (7,41%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada (n=1478)	765 (51,76%)	327 (22,12%)	335 (22,67%)	51 (3,45%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada (n=1478)	1184 (80,11%)	175 (11,84%)	68 (4,60%)	51 (3,45%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada (n=1465)	991 (67,65%)	245 (16,72%)	176 (12,01%)	53 (3,62%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación (n=1457)	451 (30,95%)	466 (31,98%)	485 (33,29%)	55 (3,77%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada (n=1466)	334 (22,78%)	762 (51,98%)	328 (22,37%)	42 (2,86%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación (n=1458)	112 (7,68%)	118 (8,09%)	443 (30,38%)	785 (53,84%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada (n=1469)	234 (15,93%)	448 (30,50%)	707 (48,13%)	80 (5,45%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes (n=1460)	79 (5,41%)	62 (4,25%)	284 (19,45%)	1035 (70,89%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada (n=1471)	453 (30,80%)	397 (26,99%)	559 (38,00%)	62 (4,21%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor (n=1469)	1055 (71,82%)	227 (15,45%)	129 (8,78%)	58 (3,95%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito (n=1480)	1054 (71,22%)	160 (10,81%)	194 (13,11%)	72 (4,86%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada (n=1468)	379 (25,82%)	619 (42,17%)	423 (28,81%)	47 (3,20%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada (n=1466)	392 (26,74%)	507 (34,58%)	521 (35,54%)	46 (3,14%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio (n=1477)	429 (29,05%)	737 (49,90%)	265 (17,94%)	46 (3,11%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento (n=1466)	975 (66,51%)	212 (14,46%)	223 (15,21%)	56 (3,82%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada (n=1475)	593 (40,20%)	350 (23,73%)	478 (32,41%)	54 (3,66%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada (n=1473)	384 (26,07%)	371 (25,19%)	640 (43,45%)	78 (5,30%)

37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales (n=1476)	897 (60,77%)	187 (12,67%)	276 (18,70%)	116 (7,86%)
38.- Tocamientos en zonas genitales (n=1472)	1216 (82,61%)	84 (5,71%)	83 (5,64%)	89 (6,05%)

Tal y como se observa en la Tabla 33, la mayoría del alumnado considera 20 (de los 38 ítems analizados) como acoso sexual, 4 como otros delitos, 11 como comportamientos groseros y 3 como comportamientos adecuados entre personas adultas.

Para una mejor comprensión de qué comportamientos son considerados mayoritariamente en cada una de las cuatro categorías por el alumnado, en la tabla siguiente (Tabla 34) se presentan los ítems ordenados en función de esta clasificación, de mayor a menor nivel de acuerdo.

Tabla 34.- Ítems clasificados por la mayoría del alumnado en cada una de las 4 categorías definidas. Muestra total alumnado (n=1521).

Comportamientos considerados mayoritariamente como ACOSO SEXUAL		n (%)
38.- Tocamientos en zonas genitales		1216 (82,61%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada		1184 (80,11%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada		1165 (77,87%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo		1157 (77,34%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor		1055 (71,82%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito		1054 (71,22%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales		1040 (69,80%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada		991 (67,65%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento		975 (66,51%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales		914 (61,30%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales		897 (60,77%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada		765 (51,76%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada		767 (51,41%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios		746 (50,13%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada		727 (48,60%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales		708 (47,97%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada		712 (47,66%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito		688 (46,93%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)		621 (41,59%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada		593 (40,20%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como OTROS DELITOS		
2.- Amenazas		1092 (73,29%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada		762 (51,98%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio		737 (49,90%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada		619 (42,17%)
Comportamientos considerados mayoritariamente como GROSERO o INCORRECTO (pero no delictivo)		
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales		807 (55,16%)

5.- Mirada	812 (55,05%)
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	707 (48,13%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	715 (47,79%)
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	640 (43,45%)
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	611 (41,51%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	559 (38,00%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	521 (35,54%)
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	500 (34,01%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	485 (33,29%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	495 (33,09%)
Comportamientos considerados ADECUADOS entre personas adultas	
1.- Acordar una cita voluntaria	1126 (76,08%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	1035 (70,89%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	785 (53,84%)

Centrándonos en aquellos ítems que son clasificados mayoritariamente como acoso sexual, se observa que, de esos 20 ítems, 11 son considerados como acoso sexual por más de un 60% del alumnado encuestado, 7 por entre un 45% - 55% de ese alumnado, y los 2 restantes por entre un 40% - 45% de ellos/as.

Nuevamente, queda de manifiesto la ya mencionada dificultad para definir lo que es acoso sexual, que se traduce en la falta de unanimidad en la clasificación de los distintos ítems. Incluso el ítem 21, que es el que más se asemejaría a la definición del código penal de lo que es este tipo de delito, sólo es clasificado con acoso sexual por un 80% del alumnado encuestado, mientras casi un 12% lo considera como otros delitos y un 3-5% como grosero o, incluso, adecuado.

De hecho, esos 20 ítems, considerados mayoritariamente como acoso, son clasificados en las otras tres categorías propuestas por un porcentaje no despreciable del alumnado. Así, por ejemplo, son considerados como otros delitos por entre un 6% (el ítem 8) y un 39% (el ítem 16) del alumnado entrevistado; como comportamiento grosero por entre un 5% (el ítem 21) y un 32% (el ítem 35); y como comportamiento adecuado por entre un 3'5% (los ítems 20 y 21) y un 10% (el ítem 15) de dicho alumnado.

En definitiva, esta primera aproximación a los resultados supone también en el caso del alumnado una muestra de las dificultades para diferenciar lo que es (o no) acoso sexual, dificultades que en un pequeño porcentaje del alumnado alcanzan incluso al núcleo mismo de dicha definición (llegándose a considerar como adecuados comportamientos que conforman claramente un chantaje).

Con objeto de profundizar más en estos datos y delimitar los posibles cambios que se han producido en la percepción de los diferentes comportamientos analizados para el conjunto de

la muestra de alumnado, se presenta a continuación una **comparación de los resultados de este estudio con los obtenidos en 1996 para el conjunto del alumnado**.

Para mayor claridad, dichos datos se presentan en cuatro tablas separadas (Tablas 35 a 38), comparando los porcentajes de alumnos/as que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de alumnado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría aumenta significativamente entre ambos estudios para 25 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 7 ítems y disminuye significativamente para los 6 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 35).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del alumnado como acoso sexual eran 17 (4, 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 29, 30, 34, 37 y 38), a los que se añaden en el estudio actual 3 ítems (7, 16 y 35).

En cuanto las variaciones en esos 20 ítems, 12 de ellos (ítems 4, 6, 7, 11, 12, 15, 16, 17, 22, 30, 35 y 37) son considerados actualmente como acoso sexual por un porcentaje significativamente mayor de alumnado que en el estudio previo; en 3 ítems (9, 14 y 34) no se han producido variaciones significativas; y en 5 ítems (13, 20, 21, 29 y 38) se ha reducido significativamente (entre un 4% y un 6%) el porcentaje de alumnado que los considera como acoso. Por lo que se refiere a estos últimos, cabe remarcar que se produce un aumento en la misma proporción de quienes consideran los comportamientos descritos en esos ítems como adecuados y/o groseros, lo cual supone un motivo de preocupación puesto que se trata de comportamientos realmente graves y centrales en la definición de lo que es acoso sexual.

También en este caso, y al igual que ya ocurría con el profesorado, cabe comentar que, el incremento significativo en la consideración como acoso sexual de los comportamientos descritos en ítems como el 4 o el 16 podría asociarse (de modo más o menos consciente) a su inclusión en el ámbito del ciberacoso.

Tabla 35.- Porcentaje de personas que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de alumnado. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=897)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=1521)	Significación (gl 1)
Ítem 1	10 (1'1%)	50 (3,38%)	Chi-cuadrado= 11.01 p= .0009
Ítem 2	201 (22'6%)	142 (9,53%)	Chi-cuadrado= 79.21 p= .0000
Ítem 3	157 (17'6%)	434 (29,48%)	Chi-cuadrado= 37.18 p= .0000
Ítem 4	431 (56'0%)	914 (61,30%)	Chi-cuadrado= 31.07 p= .0000
Ítem 5	40 (4'5%)	116 (7,86%)	Chi-cuadrado= 9.38 p= .0022

Ítem 6	519 (58'3%)	1040 (69,80%)	Chi-cuadrado= 45.04 p= .0000
Ítem 7	267 (30'1%)	688 (46,93%)	Chi-cuadrado= 56.49 p= .0000
Ítem 8	71 (8'2%)	117 (8,00%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8432
Ítem 9	402 (45'1%)	727 (48,60%)	Chi-cuadrado= 2.02 p= .1557
Ítem 10	106 (11'9%)	250 (16,71%)	Chi-cuadrado= 9.59 p= .0020
Ítem 11	368 (41'3%)	712 (47,66%)	Chi-cuadrado= 7.64 p= .0057
Ítem 12	387 (43'4%)	767 (51,41%)	Chi-cuadrado= 12.00 p= .0005
Ítem 13	719 (80'7%)	1165 (77,87%)	Chi-cuadrado= 4.16 p= .0414
Ítem 14	693 (77'6%)	1157 (77,34%%)	Chi-cuadrado= 0.44 p= .5052
Ítem 15	347 (39'0%)	708 (47,97%)	Chi-cuadrado= 14.19 p= .0002
Ítem 16	282 (32'1%)	621 (41,59%)	Chi-cuadrado= 21.26 p= .0000
Ítem 17	358 (41'1%)	746 (50,13%)	Chi-cuadrado= 18.98 p= .0000
Ítem 18	144 (16'2%)	454 (30,35%)	Chi-cuadrado= 57.69 p= .0000
Ítem 19	175 (20'0%)	435 (29,59%)	Chi-cuadrado= 24.72 p= .0000
Ítem 20	499 (56'3%)	765 (51,76%)	Chi-cuadrado= 6.43 p= .0112
Ítem 21	792 (88'8%)	1184 (80,11%)	Chi-cuadrado= 41.25 p= .0000
Ítem 22	546 (61'8%)	991 (67,65%)	Chi-cuadrado= 4.47 p= .0344
Ítem 23	240 (27'5%)	451 (30,95%)	Chi-cuadrado= 2.32 p= .1279
Ítem 24	120 (13'5%)	334 (22,78%)	Chi-cuadrado= 27.25 p= .0000
Ítem 25	16 (1'8%)	112 (7,68%)	Chi-cuadrado= 35.04 p= .0000
Ítem 26	58 (6'5%)	234 (15,93%)	Chi-cuadrado= 42.27 p= .0000
Ítem 27	13 (1'5%)	79 (5,41%)	Chi-cuadrado =21.62 p= .0000
Ítem 28	238 (27'1%)	453 (30,80%)	Chi-cuadrado= 2.92 p= .0875
Ítem 29	693 (78'2%)	1055 (71,82%)	Chi-cuadrado= 17.56 p= .0000
Ítem 30	525 (60'0%)	1054 (71,22%)	Chi-cuadrado= 28.87 p= .0000
Ítem 31	114 (12'8%)	379 (25,82%)	Chi-cuadrado= 51.81 p= .0000
Ítem 32	141 (16'0%)	392 (26,74%)	Chi-cuadrado= 33.19 p= .0000
Ítem 33	233 (26'2%)	429 (29,05%)	Chi-cuadrado= 0.75 p= .3877
Ítem 34	626 (70'7%)	975 (66,51%)	Chi-cuadrado= 0.70 p= .4020
Ítem 35	244 (27'5%)	593 (40,20%)	Chi-cuadrado= 34.63 p= .0000
Ítem 36	122 (13'7%)	384 (26,07%)	Chi-cuadrado= 46.25 p= .0000
Ítem 37	433 (48'9%)	897 (60,77%)	Chi-cuadrado= 26.11 p= .0000
Ítem 38	772 (87'4%)	1216 (82,61%)	Chi-cuadrado= 14.44 p= .0001

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de alumnado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambios entre ambos estudios para 21 de los ítems analizados aumenta significativamente para 10 ítems y disminuye significativamente para los 7 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 36).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del alumnado como otros delitos eran 5 (2, 16, 18, 24 y 33), mientras en el estudio actual son 4 (se mantienen el 2, 24 y 33 y se añade el 31; en cambio, los ítems 16 y 18 pasan a ser considerados acoso sexual y comportamiento grosero, respectivamente). En cuanto las variaciones en esos 4 ítems, en un caso (ítem 2) aumenta significativamente el porcentaje de quienes lo incluyen en la categoría otros delitos; en otros dos (ítems 31 y 33) dicho porcentaje se mantiene sin cambios; y en el otro caso (ítem 24) disminuye significativamente.

Tabla 36.- Porcentaje de personas que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de alumnado. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=897)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=1521)	Significación (gl 1)
Ítem 1	6 (0'7%)	27 (1,82%)	Chi-cuadrado= 5.13 p= .0235
Ítem 2	551 (61'8%)	1092 (73,29%)	Chi-cuadrado= 27.85 p= .0000
Ítem 3	204 (22'8%)	357 (24,25%)	Chi-cuadrado= 0.17 p= .6817
Ítem 4	145 (16'3%)	156 (10,46%)	Chi-cuadrado= 18.07 p= .0000
Ítem 5	59 (6'7%)	102 (6,92%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .9025
Ítem 6	108 (12'1%)	146 (9,80%)	Chi-cuadrado= 3.58 p= .0586
Ítem 7	141 (15'9%)	213 (14,53%)	Chi-cuadrado= 1.33 p= .2491
Ítem 8	151 (17'4%)	237 (16,20%)	Chi-cuadrado= 0.66 p= .4178
Ítem 9	180 (20'2%)	261 (17,45%)	Chi-cuadrado= 3.20 p= .0737
Ítem 10	200 (22'4%)	431 (28,81%)	Chi-cuadrado= 10.67 p= .0011
Ítem 11	213 (23'9%)	349 (23,36%)	Chi-cuadrado= 0.20 p= .6526
Ítem 12	261 (29'3%)	463 (31,03%)	Chi-cuadrado= 0.49 p= .4859
Ítem 13	92 (10'3%)	171 (11,43%)	Chi-cuadrado= 0.57 p= .4518
Ítem 14	109 (12'2%)	185 (12,37%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9934
Ítem 15	241 (27'1%)	299 (20,26%)	Chi-cuadrado= 16.91 p= .0000
Ítem 16	391 (44'5%)	588 (39,38%)	Chi-cuadrado= 5.69 p= .0170
Ítem 17	270 (31'0%)	391 (26,28%)	Chi-cuadrado= 5.48 p= .0192
Ítem 18	369 (41'5%)	488 (32,62%)	Chi-cuadrado= 20.21 p= .0000
Ítem 19	184 (21'0%)	426 (28,98%)	Chi-cuadrado= 16.80 p= .0000
Ítem 20	197 (22'2%)	327 (22,12%)	Chi-cuadrado= 0.07 p= .7895
Ítem 21	69 (7'7%)	175 (11,84%)	Chi-cuadrado= 9.04 p= .0026
Ítem 22	160 (18'1%)	245 (16,72%)	Chi-cuadrado= 1.21 p= .2713
Ítem 23	242 (27'7%)	466 (31,98%)	Chi-cuadrado= 3.65 p= .0561
Ítem 24	495 (55'6%)	762 (51,98%)	Chi-cuadrado= 5.85 p= .0156
Ítem 25	18 (2'0%)	118 (8,09%)	Chi-cuadrado= 35.16 p= .0000
Ítem 26	177 (20'0%)	448 (30,50%)	Chi-cuadrado= 27.82 p= .0000
Ítem 27	11 (1'3%)	62 (4,25%)	Chi-cuadrado= 15.65 p= .0001
Ítem 28	200 (22'8%)	397 (26,99%)	Chi-cuadrado= 4.39 p= .0361
Ítem 29	116 (13'1%)	227 (15,45%)	Chi-cuadrado= 1.84 p= .1750
Ítem 30	132 (15'1%)	160 (10,81%)	Chi-cuadrado= 9.36 p= .0022
Ítem 31	355 (40'0%)	619 (42,17%)	Chi-cuadrado= 0.29 p= .5873
Ítem 32	269 (30'5%)	507 (34,58%)	Chi-cuadrado= 2.90 p= .0888
Ítem 33	416 (46'8%)	737 (49,90%)	Chi-cuadrado= 0.98 p= .3230
Ítem 34	126 (14'2%)	212 (14,46%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9407
Ítem 35	198 (22'3%)	350 (23,73%)	Chi-cuadrado= 0.28 p= .5947
Ítem 36	180 (20'2%)	371 (25,19%)	Chi-cuadrado= 6.00 p= .0143
Ítem 37	119 (13'4%)	187 (12,67%)	Chi-cuadrado= 0.48 p= .4874
Ítem 38	36 (4'1%)	84 (5,71%)	Chi-cuadrado= 2.73 p= .0988

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de alumnado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría disminuye significativamente entre ambos estudios para 23 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 8 ítems y aumenta significativamente para los 7 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 37).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del alumnado como comportamiento grosero eran 12 (3, 7, 8, 10, 19, 23, 26, 28, 31, 32, 35 y 36), mientras en el estudio actual son 11 (se mantiene esta consideración en el caso de los ítems 3, 8, 10, 19, 23, 26, 28, 32 y 36 y se añaden los ítems 5 y 18; en cambio, los ítems 7 y 35 pasan a ser considerados mayoritariamente como acoso sexual y el ítem 31 como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones en esos 11 ítems, muestran dos patrones diferentes entre sí. Así, mientras aumenta significativamente el porcentaje de alumnado que considera como comportamiento grosero los ítems 5 y 8, disminuye significativamente el de quienes consideran como tal los comportamientos descritos en los ítems 3, 10, 18, 19, 23, 26, 28, 32 y 36 (mientras aumenta en paralelo el porcentaje de quienes los consideran como acoso u otros delitos).

Tabla 37.- Porcentaje de personas que consideran como comportamiento grosero cada uno de los analizados. Muestra de alumnado. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=897)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=1521)	Significación (gl 1)
Ítem 1	28 (3'1%)	277 (18,72%)	Chi-cuadrado= 116.56 p= .0000
Ítem 2	135 (15'2%)	211 (14,16%)	Chi-cuadrado= 0.64 p= .4243
Ítem 3	502 (56'2%)	611 (41,51%)	Chi-cuadrado= 56.65 p= .0000
Ítem 4	251 (28'3%)	322 (21,60%)	Chi-cuadrado= 14.48 p= .0001
Ítem 5	335 (37'9%)	812 (55,05%)	Chi-cuadrado= 58.22 p= .0000
Ítem 6	190 (21'3%)	219 (14,70%)	Chi-cuadrado= 18.47 p= .0000
Ítem 7	320 (36'1%)	420 (28,65%)	Chi-cuadrado= 17.26 p= .0000
Ítem 8	371 (42'7%)	807 (55,16%)	Chi-cuadrado= 30.90 p= .0000
Ítem 9	228 (25'6%)	407 (27,21%)	Chi-cuadrado= 0.52 p= .4693
Ítem 10	486 (54'4%)	715 (47,79%)	Chi-cuadrado= 11.61 p= .0007
Ítem 11	238 (26'7%)	353 (23,63%)	Chi-cuadrado= 3.38 p= .0661
Ítem 12	200 (22'4%)	204 (13,67%)	Chi-cuadrado= 32.00 p= .0000
Ítem 13	66 (7'4%)	100 (6,68%)	Chi-cuadrado= 0.54 p= .4619
Ítem 14	80 (9'0%)	95 (6,35%)	Chi-cuadrado= 6.00 p= .0143
Ítem 15	228 (25'6%)	322 (21,82%)	Chi-cuadrado= 5.79 p= .0161
Ítem 16	190 (21'6%)	225 (15,07%)	Chi-cuadrado= 16.20 p= .0001
Ítem 17	229 (26'3%)	287 (19,29%)	Chi-cuadrado= 14.91 p= .0001
Ítem 18	353 (39'7%)	495 (33,09%)	Chi-cuadrado= 11.49 p= .0007
Ítem 19	356 (40'7%)	500 (34,01%)	Chi-cuadrado= 11.46 p= .0007
Ítem 20	175 (19'8%)	335 (22,67%)	Chi-cuadrado= 2.15 p= .1430
Ítem 21	19 (2'1%)	68 (4,60%)	Chi-cuadrado= 9.00 p= .0027
Ítem 22	156 (17'7%)	176 (12,01%)	Chi-cuadrado= 16.13 p= .0001
Ítem 23	328 (37'5%)	485 (33,29%)	Chi-cuadrado= 5.54 p= .0186
Ítem 24	261 (29'3%)	328 (22,37%)	Chi-cuadrado= 17.37 p= .0000
Ítem 25	56 (6'3%)	443 (30,38%)	Chi-cuadrado= 74.44 p= .0000
Ítem 26	587 (66'3%)	707 (48,13%)	Chi-cuadrado= 81.52 p= .0000
Ítem 27	27 (3'1%)	284 (19,45%)	Chi-cuadrado= 123.49 p= .0000

Ítem 28	389 (44'4%)	559 (38,00%)	Chi-cuadrado= 10.36 p= .0013
Ítem 29	55 (6'2%)	129 (8,78%)	Chi-cuadrado= 4.43 p= .0353
Ítem 30	178 (20'3%)	194 (13,11%)	Chi-cuadrado= 21.78 p= .0000
Ítem 31	376 (42'3%)	423 (28,81%)	Chi-cuadrado= 50.75 p= .0000
Ítem 32	450 (51'1%)	521 (35,54%)	Chi-cuadrado= 59.46 p= .0000
Ítem 33	204 (23'0%)	265 (17,94%)	Chi-cuadrado= 10.21 p= .0014
Ítem 34	118 (13'3%)	223 (15,21%)	Chi-cuadrado= 1.06 p= .3039
Ítem 35	396 (44'7%)	478 (32,41%)	Chi-cuadrado= 39.56 p= .0000
Ítem 36	471 (53'0%)	640 (43,45%)	Chi-cuadrado= 24.72 p= .0000
Ítem 37	166 (18'7%)	276 (18,70%)	Chi-cuadrado= 0.05 p= .8248
Ítem 38	34 (3'9%)	83 (5,64%)	Chi-cuadrado= 3.40 p= .0651

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento adecuado**, el porcentaje de alumnado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría disminuye significativamente entre ambos estudios para 15 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 14 ítems y aumenta significativamente para los 9 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 38).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del alumnado como comportamientos adecuados eran 4 (1, 5, 25 y 27), mientras en el estudio actual son 3 (todos menos el ítem 5 que pasa a ser considerado mayoritariamente como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones observadas en esos 3 ítems, en todos los casos disminuye significativamente el porcentaje de quienes consideran estos comportamientos como adecuados y aumenta el de quienes los clasifican en alguna de las otras tres categorías (acoso sexual, otros delitos o comportamiento grosero).

Tabla 38.- Porcentaje de personas que consideran como adecuado entre adultos cada uno de los comportamientos analizados. Muestra de alumnado. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento adecuado 1996 (n=897)	Clasificado como Comportamiento adecuado 2012 (n=1521)	Significación (gl 1)
Ítem 1	851 (95'1%)	1126 (76,08%)	Chi-cuadrado= 164.36 p= .0000
Ítem 2	4 (0'4%)	45 (3,02%)	Chi-cuadrado= 17.94 p= .0000
Ítem 3	31 (3'5%)	70 (4,76%)	Chi-cuadrado= 1.85 p= .1735
Ítem 4	61 (6'9%)	99 (6,64%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7805
Ítem 5	451 (51'0%)	445 (30,17%)	Chi-cuadrado= 106.90 p= .0000
Ítem 6	73 (8'2%)	85 (5,70%)	Chi-cuadrado= 6.01 p= .0143
Ítem 7	159 (17'9%)	145 (9,89%)	Chi-cuadrado= 34.45 p= .0000
Ítem 8	275 (31'7%)	302 (20,64%)	Chi-cuadrado= 36.24 p= .0000
Ítem 9	81 (9'1%)	101 (6,75%)	Chi-cuadrado= 4.63 p= .0314
Ítem 10	102 (11'4%)	100 (6,68%)	Chi-cuadrado= 16.96 p= .0000
Ítem 11	71 (8'0%)	80 (5,35%)	Chi-cuadrado= 6.80 p= .0091
Ítem 12	43 (4'8%)	58 (3,89%)	Chi-cuadrado= 1.36 p= .2444

Ítem 13	14 (1'6%)	60 (4,01%)	Chi-cuadrado= 10.81 p= .0010
Ítem 14	11 (1'2%)	59 (3,94%)	Chi-cuadrado= 14.12 p= .0002
Ítem 15	74 (8'3%)	147 (9,96%)	Chi-cuadrado= 1.36 p= .2435
Ítem 16	16 (1'8%)	59 (3,95%)	Chi-cuadrado= 8.24 p= .0041
Ítem 17	15 (1'7%)	64 (4,30%)	Chi-cuadrado= 11.48 p= .0007
Ítem 18	23 (2'6%)	59 (3,94%)	Chi-cuadrado= 2.98 p= .0844
Ítem 19	160 (18'3%)	109 (7,41%)	Chi-cuadrado= 64.98 p= .0000
Ítem 20	15 (1'7%)	51 (3,45%)	Chi-cuadrado= 6.00 p= .0143
Ítem 21	12 (1'3%)	51 (3,45%)	Chi-cuadrado= 9.03 p= .0027
Ítem 22	21 (2'4%)	53 (3,62%)	Chi-cuadrado= 2.49 p= .1148
Ítem 23	64 (7'3%)	55 (3,77%)	Chi-cuadrado= 14.93 p= .0001
Ítem 24	14 (1'6%)	42 (2,86%)	Chi-cuadrado= 3.59 p= .0580
Ítem 25	794 (89'8%)	785 (53,84%)	Chi-cuadrado= 339.19 p= .0000
Ítem 26	64 (3'8%)	80 (5,45%)	Chi-cuadrado= 3.54 p= .0598
Ítem 27	829 (94'2%)	1035 (70,89%)	Chi-cuadrado= 189.76 p= .0000
Ítem 28	50 (5'7%)	62 (4,21%)	Chi-cuadrado= 2.87 p= .0905
Ítem 29	22 (2'5%)	58 (3,95%)	Chi-cuadrado= 3.27 p= .0708
Ítem 30	40 (4'6%)	72 (4,86%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7565
Ítem 31	43 (4'8%)	47 (3,20%)	Chi-cuadrado= 4.57 p= .0325
Ítem 32	21 (2'4%)	46 (3,14%)	Chi-cuadrado= 0.98 p= .3228
Ítem 33	35 (3'9%)	46 (3,11%)	Chi-cuadrado= 1.34 p= .2467
Ítem 34	16 (1'8%)	56 (3,82%)	Chi-cuadrado= 7.04 p= .0080
Ítem 35	48 (5'4%)	54 (3,66%)	Chi-cuadrado= 4.53 p= .0333
Ítem 36	116 (13'0%)	78 (5,30%)	Chi-cuadrado= 46.56 p= .0000
Ítem 37	168 (19'0%)	116 (7,86%)	Chi-cuadrado= 67.10 p= .0000
Ítem 38	41 (4'6%)	89 (6,05%)	Chi-cuadrado= 1.82 p= .1774

En definitiva, la comparación entre los resultados obtenidos en este caso y en el estudio previo para el alumnado muestran un cambio sustancialmente mayor (que para el PDI) en este colectivo a la hora de clasificar los ítems en las 4 categorías propuestas

La tabla siguiente (Tabla 39) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados y la dirección de éstos (aumento o disminución significativa del porcentaje del alumnado que considera como tal cada ítem).

Tabla 39.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Alumnado.

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL (A)	Clasificación como OTROS DELITOS (B)	Clasificación como COMP. GROSERO (C)	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
1.- Acordar una cita voluntaria	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
2.- Amenazas	Disminuye	Aumenta		Aumenta
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
5.- Miradas	Aumenta		Aumenta	Disminuye
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	Aumenta		Disminuye	Disminuye
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	Aumenta		Disminuye	Disminuye
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales			Aumenta	Disminuye

9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				Disminuye
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Disminuye
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	Aumenta			Disminuye
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	Disminuye			Aumenta
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo			Disminuye	Aumenta
15.- Tocamientos en zonas no genitales	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	Aumenta	Disminuye	Disminuye	Aumenta
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	Aumenta	Disminuye	Disminuye	Aumenta
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Disminuye
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	Disminuye			Aumenta
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	Disminuye	Aumenta	Aumenta	Aumenta
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación			Disminuye	Disminuye
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada		Aumenta	Disminuye	
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	Disminuye		Aumenta	
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	Disminuye
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio			Disminuye	
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento				Aumenta
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	Disminuye
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Aumenta
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	Aumenta			Disminuye
38.- Tocamientos en zonas genitales	Disminuye			

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

En definitiva, puede decirse que el análisis comparativo de la clasificación realizada por el alumnado en los dos momentos estudiados muestra cambios significativos en la consideración de todos los ítems del cuestionario empleado. En términos generales, aumenta la consideración de los comportamientos descritos en los diferentes ítems como acoso sexual, mientras disminuye su consideración como comportamientos adecuados y/o groseros.

Sin embargo, más allá de esta primera lectura positiva, llama poderosamente la atención que en el caso de comportamientos claramente considerados como acoso por la mayoría del alumnado (como los descritos en los ítems 13, 21, 29 o 38, por ejemplo) disminuye su consideración como acoso y aumenta, en cambio, su consideración como comportamientos adecuados.

Se trata de un cambio ciertamente preocupante que nos lleva a pensar no sólo que quizás habría determinados segmentos poblacionales impermeables a las acciones formativas y/o de sensibilización, si no, incluso, que puede haberse desarrollado un cierto nivel de tolerancia frente a comportamientos ciertamente graves y constitutivos de acoso sexual.

En un intento de profundizar aún más en estos análisis, a continuación se procedió a realizar un **análisis comparativo de las diferencias entre los alumnos y las alumnas** en la percepción y posterior clasificación de los comportamientos incluidos en el cuestionario empleado.

Como puede verse en la tabla siguiente (Tabla 40), los resultados obtenidos señalan la existencia de una asociación significativa entre el sexo y la clasificación de los comportamientos analizados en todos los ítems, excepto el 12 y el 24 (aunque en el caso del ítem 12 el análisis de los RTC muestra que la proporción de alumnos que considera ese comportamiento como adecuado es mayor que la esperada por azar, mientras la proporción de chicas que lo considera como tal es menor). De acuerdo con la información que proporcionan los coeficientes de contingencia, esta asociación es particularmente estrecha en el caso de los ítems 5 y 30, si bien no alcanza en ningún caso valores por encima de .30 (que, como se señaló anteriormente, indicarían la existencia de una buena asociación entre variables).

En relación con esta cuestión es importante si las muestras son muy grandes (como ocurre en este caso con la muestra de alumnado), la prueba estadística empleada (Chi-cuadrado) puede dar resultados significativos incluso en comparaciones donde las diferencias no son en realidad relevantes. En este caso, esta escasa relevancia queda de manifiesto precisamente en los valores ciertamente bajos del coeficiente de contingencia que han sido obtenidos.

De todos modos, el hecho de complementar el análisis de la significación con la revisión de los RTC (que no indican en qué casos podemos considerar que la distribución obtenida no es producto del azar) permite dimensionar adecuadamente los resultados obtenidos e interpretar adecuadamente las posibles diferencias halladas.

Tabla 40.- Percepción de los comportamientos analizados. Muestra de alumnado por sexo.

Ítem	Sexo	A	B	C	D	Significación
------	------	---	---	---	---	---------------

Ítem 1	Alumnos (n=523)	n	23	7	62	426	Chi-cuadrado (3)=26.993
		%	4,4%	1,4%	12,0%	82,2%	p=.000
		RTC	1,7	-1,0	-4,9	4,1	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	27	20	215	700	de contingencia= .134
		%	2,8%	2,1%	22,3%	72,8%	
		RTC	-1,7	1,0	4,9	-4,1	
Ítem 2	Alumnos (n=523)	n	55	345	90	27	Chi-cuadrado (3)=24.274
		%	10,6%	66,7%	17,4%	5,2%	p=.000
		RTC	1,1	-4,2	2,6	3,6	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	87	747	121	18	de contingencia= .127
		%	8,9%	76,8%	12,4%	1,8%	
		RTC	-1,1	4,2	-2,6	-3,6	
Ítem 3	Alumnos (n=523)	n	100	134	237	40	Chi-cuadrado (3)=47.359
		%	19,6%	26,2%	46,4%	7,8%	p=.000
		RTC	-6,1	1,3	2,8	4,0	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	334	223	374	30	de contingencia= .177
		%	34,8%	23,2%	38,9%	3,1%	
		RTC	6,1	-1,3	-2,8	-4,0	
Ítem 4	Alumnos (n=523)	n	275	56	136	53	Chi-cuadrado (3)=32.155
		%	52,9%	10,8%	26,2%	10,2%	p=.000
		RTC	-4,9	,3	3,1	4,0	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	639	100	186	46	de contingencia= .145
		%	65,8%	10,3%	19,2%	4,7%	
		RTC	4,9	-,3	-3,1	-4,0	
Ítem 5	Alumnos (n=523)	n	26	29	239	220	Chi-cuadrado (3)=61.958
		%	5,1%	5,6%	46,5%	42,8%	p=.000
		RTC	-2,9	-1,4	-4,8	7,7	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	90	73	573	225	de contingencia= .201
		%	9,4%	7,6%	59,6%	23,4%	
		RTC	2,9	1,4	4,8	-7,7	
Ítem 6	Alumnos (n=523)	n	322	52	98	45	Chi-cuadrado (3)=28.711
		%	62,3%	10,1%	19,0%	8,7%	p=.000
		RTC	-4,6	,2	3,4	3,6	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	718	94	121	40	de contingencia= .137
		%	73,8%	9,7%	12,4%	4,1%	
		RTC	4,6	-,2	-3,4	-3,6	
Ítem 7	Alumnos (n=523)	n	191	78	163	78	Chi-cuadrado (3)=41.368
		%	37,5%	15,3%	32,0%	15,3%	p=.000
		RTC	-5,3	,6	2,0	5,1	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	497	135	257	67	de contingencia= .166
		%	52,0%	14,1%	26,9%	7,0%	
		RTC	5,3	-,6	-2,0	-5,1	
Ítem 8	Alumnos (n=523)	n	40	71	261	136	Chi-cuadrado (3)=18.570
		%	7,9%	14,0%	51,4%	26,8%	p=.000
		RTC	-,1	-1,7	-2,1	4,2	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	77	166	546	166	de contingencia= .112
		%	8,1%	17,4%	57,2%	17,4%	
		RTC	,1	1,7	2,1	-4,2	
Ítem 9	Alumnos (n=523)	n	208	93	167	51	Chi-cuadrado (3)=30.322
		%	40,1%	17,9%	32,2%	9,8%	p=.000
		RTC	-4,8	,4	3,1	3,5	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	519	168	240	50	de contingencia= .141
		%	53,1%	17,2%	24,6%	5,1%	
		RTC	4,8	-,4	-3,1	-3,5	
Ítem 10	Alumnos (n=523)	n	77	131	261	50	Chi-cuadrado (3)=15.563
		%	14,8%	25,2%	50,3%	9,6%	p=.001
		RTC	-1,4	-2,2	1,4	3,3	Coeficiente
	Alumnas (n=988)	n	173	300	454	50	de contingencia= .105
		%	17,7%	30,7%	46,5%	5,1%	
		RTC	1,4	2,2	-1,4	-3,3	
Ítem 11	Alumnos (n=523)	n	207	119	155	36	Chi-cuadrado (3)=26.992
		%	40,0%	23,0%	30,0%	7,0%	p=.000

		RTC	-4,3	-,2	4,2	2,0	Coeficiente
	Alumnas	n	505	230	198	44	de contingencia= .133
	(n=988)	%	51,7%	23,5%	20,3%	4,5%	
		RTC	4,3	,2	-4,2	-2,0	
Ítem	Alumnos	n	251	159	79	27	Chi-cuadrado (3)=6.042
12	(n=523)	%	48,6%	30,8%	15,3%	5,2%	p=.094
		RTC	-1,6	-1	1,3	2,0	Coeficiente
	Alumnas	n	516	304	125	31	de contingencia= .065
	(n=988)	%	52,9%	31,1%	12,8%	3,2%	
		RTC	1,6	,1	-1,3	-2,0	
Ítem	Alumnos	n	359	72	57	31	Chi-cuadrado (3)=41.470
13	(n=523)	%	69,2%	13,9%	11,0%	6,0%	p=.000
		RTC	-5,9	2,2	4,9	2,8	Coeficiente
	Alumnas	n	806	99	43	29	de contingencia= .164
	(n=988)	%	82,5%	10,1%	4,4%	3,0%	
		RTC	5,9	-2,2	-4,9	-2,8	
Ítem	Alumnos	n	348	82	56	32	Chi-cuadrado (3)=53.110
14	(n=523)	%	67,2%	15,8%	10,8%	6,2%	p=.000
		RTC	-6,8	3,0	5,1	3,2	Coeficiente
	Alumnas	n	809	103	39	27	de contingencia= .185
	(n=988)	%	82,7%	10,5%	4,0%	2,8%	
		RTC	6,8	-3,0	-5,1	-3,2	
Ítem	Alumnos	n	206	110	130	68	Chi-cuadrado (3)=23.579
15	(n=523)	%	40,1%	21,4%	25,3%	13,2%	p=.000
		RTC	-4,4	,8	2,4	3,1	Coeficiente
	Alumnas	n	502	189	192	79	de contingencia= .125
	(n=988)	%	52,2%	19,6%	20,0%	8,2%	
		RTC	4,4	-,8	-2,4	-3,1	
Ítem	Alumnos	n	186	204	97	32	Chi-cuadrado (3)=23.121
16	(n=523)	%	35,8%	39,3%	18,7%	6,2%	p=.000
		RTC	-3,3	,0	2,9	3,2	Coeficiente
	Alumnas	n	435	384	128	27	de contingencia= .123
	(n=988)	%	44,7%	39,4%	13,1%	2,8%	
		RTC	3,3	,0	-2,9	-3,2	
Ítem	Alumnos	n	212	143	127	35	Chi-cuadrado (3)=36.411
17	(n=523)	%	41,0%	27,7%	24,6%	6,8%	p=.000
		RTC	-5,1	,9	3,8	3,4	Coeficiente
	Alumnas	n	534	248	160	29	de contingencia= .155
	(n=988)	%	55,0%	25,5%	16,5%	3,0%	
		RTC	5,1	-,9	-3,8	-3,4	
Ítem	Alumnos	n	130	166	190	32	Chi-cuadrado (3)=20.393
18	(n=523)	%	25,1%	32,0%	36,7%	6,2%	p=.000
		RTC	-3,2	-,3	2,1	3,2	Coeficiente
	Alumnas	n	324	322	305	27	de contingencia= .116
	(n=988)	%	33,1%	32,9%	31,2%	2,8%	
		RTC	3,2	,3	-2,1	-3,2	
Ítem	Alumnos	n	130	136	186	58	Chi-cuadrado (3)=23.763
19	(n=523)	%	25,5%	26,7%	36,5%	11,4%	p=.000
		RTC	-2,5	-1,4	1,4	4,2	Coeficiente
	Alumnas	n	305	290	314	51	de contingencia= .127
	(n=988)	%	31,8%	30,2%	32,7%	5,3%	
		RTC	2,5	1,4	-1,4	-4,2	
Ítem	Alumnos	n	234	124	124	28	Chi-cuadrado (3)=17.203
20	(n=523)	%	45,9%	24,3%	24,3%	5,5%	p=.001
		RTC	-3,3	1,5	1,1	3,1	Coeficiente
	Alumnas	n	531	203	211	23	de contingencia= .107
	(n=988)	%	54,9%	21,0%	21,8%	2,4%	
		RTC	3,3	-1,5	-1,1	-3,1	
Ítem	Alumnos	n	390	62	32	27	Chi-cuadrado (3)=13.747
21	(n=523)	%	76,3%	12,1%	6,3%	5,3%	p=.003
		RTC	-2,7	,3	2,2	2,8	Coeficiente
	Alumnas	n	794	113	36	24	de contingencia= .096

	(n=988)	%	82,1%	11,7%	3,7%	2,5%	
		RTC	2,7	-,3	-2,2	-2,8	
Ítem 22	Alumnos (n=523)	n	301	97	78	28	Chi-cuadrado (3)=25.696
		%	59,7%	19,2%	15,5%	5,6%	p=.000
		RTC	-4,7	1,9	3,0	2,9	Coficiente de contingencia= .131
	Alumnas (n=988)	n	690	148	98	25	
		%	71,8%	15,4%	10,2%	2,6%	
		RTC	4,7	-1,9	-3,0	-2,9	
Ítem 23	Alumnos (n=523)	n	148	145	176	31	Chi-cuadrado (3)=15.266
		%	29,6%	29,0%	35,2%	6,2%	p=.002
		RTC	-,8	-1,8	1,1	3,5	Coficiente de contingencia= .102
	Alumnas (n=988)	n	303	321	309	24	
		%	31,7%	33,5%	32,3%	2,5%	
		RTC	,8	1,8	-1,1	-3,5	
Ítem 24	Alumnos (n=523)	n	114	254	117	19	Chi-cuadrado (3)=2.816
		%	22,6%	50,4%	23,2%	3,8%	p=.421
		RTC	-,1	-,9	,6	1,5	Coficiente de contingencia= .044
	Alumnas (n=988)	n	220	508	211	23	
		%	22,9%	52,8%	21,9%	2,4%	
		RTC	,1	,9	-,6	-1,5	
Ítem 25	Alumnos (n=523)	n	43	40	110	314	Chi-cuadrado (3)=29.449
		%	8,5%	7,9%	21,7%	61,9%	p=.000
		RTC	,8	-,2	-5,3	4,5	Coficiente de contingencia= .141
	Alumnas (n=988)	n	69	78	333	471	
		%	7,3%	8,2%	35,0%	49,5%	
		RTC	-,8	,2	5,3	-4,5	
Ítem 26	Alumnos (n=523)	n	64	142	255	45	Chi-cuadrado (3)=24.384
		%	12,6%	28,1%	50,4%	8,9%	p=.000
		RTC	-2,5	-1,5	1,3	4,2	Coficiente de contingencia= .128
	Alumnas (n=988)	n	170	306	452	35	
		%	17,7%	31,8%	46,9%	3,6%	
		RTC	2,5	1,5	-1,3	-4,2	
Ítem 27	Alumnos (n=523)	n	35	20	76	371	Chi-cuadrado (3)=11.865
		%	7,0%	4,0%	15,1%	73,9%	p=.008
		RTC	1,9	-,4	-3,0	1,8	Coficiente de contingencia= .090
	Alumnas (n=988)	n	44	42	208	664	
		%	4,6%	4,4%	21,7%	69,3%	
		RTC	-1,9	,4	3,0	-1,8	
Ítem 28	Alumnos (n=523)	n	136	126	211	34	Chi-cuadrado (3)=19.324
		%	26,8%	24,9%	41,6%	6,7%	p=.000
		RTC	-2,4	-1,3	2,1	3,4	Coficiente de contingencia= .114
	Alumnas (n=988)	n	317	271	348	28	
		%	32,9%	28,1%	36,1%	2,9%	
		RTC	2,4	1,3	-2,1	-3,4	
Ítem 29	Alumnos (n=523)	n	323	95	57	31	Chi-cuadrado (3)=27.059
		%	63,8%	18,8%	11,3%	6,1%	p=.000
		RTC	-4,9	2,6	2,4	3,1	Coficiente de contingencia= .134
	Alumnas (n=988)	n	732	132	72	27	
		%	76,0%	13,7%	7,5%	2,8%	
		RTC	4,9	-2,6	-2,4	-3,1	
Ítem 30	Alumnos (n=523)	n	298	75	101	37	Chi-cuadrado (3)=64.469
		%	58,3%	14,7%	19,8%	7,2%	p=.000
		RTC	-8,0	3,5	5,5	3,1	Coficiente de contingencia= .204
	Alumnas (n=988)	n	756	85	93	35	
		%	78,0%	8,8%	9,6%	3,6%	
		RTC	8,0	-3,5	-5,5	-3,1	
Ítem 31	Alumnos (n=523)	n	110	206	163	24	Chi-cuadrado (3)=14.201
		%	21,9%	41,0%	32,4%	4,8%	p=.003
		RTC	-2,5	-,7	2,2	2,5	Coficiente de contingencia= .098
	Alumnas (n=988)	n	269	413	260	23	
		%	27,9%	42,8%	26,9%	2,4%	
		RTC	2,5	,7	-2,2	-2,5	

Ítem 32	Alumnos (n=523)	n	112	156	210	27	Chi-cuadrado (3)=28.931 p=.000
		%	22,2%	30,9%	41,6%	5,3%	
		RTC	-2,9	-2,2	3,5	3,5	
	Alumnas (n=988)	n	280	351	311	19	de contingencia= .139
		%	29,1%	36,5%	32,4%	2,0%	
		RTC	2,9	2,2	-3,5	-3,5	
Ítem 33	Alumnos (n=523)	n	141	238	107	22	Chi-cuadrado (3)=9.767 p=.021
		%	27,8%	46,9%	21,1%	4,3%	
		RTC	-,8	-1,7	2,3	1,9	
	Alumnas (n=988)	n	288	499	158	24	de contingencia= .081
		%	29,7%	51,5%	16,3%	2,5%	
		RTC	,8	1,7	-2,3	-1,9	
Ítem 34	Alumnos (n=523)	n	299	84	92	29	Chi-cuadrado (3)=20.735 p=.000
		%	59,3%	16,7%	18,3%	5,8%	
		RTC	-4,2	1,7	2,3	2,8	
	Alumnas (n=988)	n	676	128	131	27	de contingencia= .118
		%	70,3%	13,3%	13,6%	2,8%	
		RTC	4,2	-1,7	-2,3	-2,8	
Ítem 35	Alumnos (n=523)	n	162	110	202	31	Chi-cuadrado (3)=40.371 p=.000
		%	32,1%	21,8%	40,0%	6,1%	
		RTC	-4,6	-1,3	4,5	3,7	
	Alumnas (n=988)	n	431	240	276	23	de contingencia= .163
		%	44,4%	24,7%	28,5%	2,4%	
		RTC	4,6	1,3	-4,5	-3,7	
Ítem 36	Alumnos (n=523)	n	104	122	241	41	Chi-cuadrado (3)=23.865 p=.000
		%	20,5%	24,0%	47,4%	8,1%	
		RTC	-3,6	-,8	2,2	3,5	
	Alumnas (n=988)	n	280	249	399	37	de contingencia= .126
		%	29,0%	25,8%	41,3%	3,8%	
		RTC	3,6	,8	-2,2	-3,5	
Ítem 37	Alumnos (n=523)	n	263	69	115	60	Chi-cuadrado (3)=32.682 p=.000
		%	51,9%	13,6%	22,7%	11,8%	
		RTC	-5,1	,8	2,8	4,1	
	Alumnas (n=988)	n	634	118	161	56	de contingencia= .147
		%	65,4%	12,2%	16,6%	5,8%	
		RTC	5,1	-,8	-2,8	-4,1	
Ítem 38	Alumnos (n=523)	n	383	46	37	39	Chi-cuadrado (3)=27.315 p=.000
		%	75,8%	9,1%	7,3%	7,7%	
		RTC	-5,0	4,1	2,0	2,0	
	Alumnas (n=988)	n	833	38	46	50	de contingencia= .135
		%	86,1%	3,9%	4,8%	5,2%	
		RTC	5,0	-4,1	-2,0	-2,0	

RC: Residuos Tipificados Corregidos.

Un primer análisis de la clasificación realizada por los alumnos y alumnas muestra, como se resume la tabla siguiente (Tabla 41), que, aunque varía el porcentaje entre ellos y ellas:

- La mayoría de alumnos y alumnas considera como acoso sexual 18 de los 38 ítems analizados (4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 29, 30, 34, 37 y 38); además, las alumnas consideran como tal también los ítems 16 y el 35.
- La mayoría de alumnos y alumnas clasifica como otros delitos 4 de los 38 ítems analizados (2, 24, 31 y 33). Los alumnos, por su parte, consideran además también como tal el ítem 16; mientras las alumnas añaden los ítems 18, 23 y 32.

- La mayoría de alumnos y alumnas considera como comportamientos groseros 8 de los 38 ítems analizados (3, 5, 10, 19, 26, 28 y 36). Los alumnos consideran además también como tal los ítems 18, 23, 32 y 35.
- Finalmente, la mayoría de alumnos y alumnas considera como comportamientos adecuados 3 de los 38 ítems analizados (1, 25 y 27).

Tabla 41.- Ítems clasificados por la mayoría de los alumnos y alumnas en cada una de las 4 categorías definidas.

Comportamiento considerado como ACOSO SEXUAL		
	Alumnos n=523 n (%)	Alumnas n=988 n (%)
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	275 (52,9%)	639 (65,8%)
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	322 (62,3%)	718 (73,8%)
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	191 (37,5%)	497 (52,0%)
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	208 (40,1%)	519 (53,1%)
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	207 (40,0%)	505 (51,7%)
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	251 (48,6%)	516 (52,9%)
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	359 (69,2%)	806 (82,5%)
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	348 (67,2%)	809 (82,7%)
15.- Tocamientos en zonas no genitales	206 (40,1%)	502 (52,2%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)		435 (44,7%)
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	212 (41,0%)	534 (55,0%)
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	234 (45,9%)	531 (54,9%)
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	390 (76,3%)	794 (82,1%)
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	301 (59,7%)	690 (71,8%)
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	323 (63,8%)	732 (76,0%)
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	298 (58,3%)	756 (78,0%)
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	299 (59,3%)	676 (70,3%)
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada		431 (44,4%)
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	263 (51,9%)	634 (65,4%)
38.- Tocamientos en zonas genitales	383 (75,8%)	833 (86,1%)
Comportamiento considerado como OTROS DELITOS		
2.- Amenazas	345 (66,7%)	747 (76,8%)
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	204 (39,3%)	
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada		322 (32,9%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación		321 (33,5%)
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	254 (50,4%)	508 (52,8%)
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	206 (41,0%)	413 (42,8%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada		351 (36,5%)
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	238 (46,9%)	499 (51,5%)
Comportamiento considerado como INCORRECTO o GROSERO (pero no delictivo)		
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	237 (46,4%)	374 (38,9%)
5.- Miradas	239 (46,5%)	573 (59,6%)

8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	261 (51,4%)	546 (57,2%)
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	261 (50,3%)	454 (46,5%)
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	190 (36,7%)	
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	186 (36,5%)	314 (32,7%)
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	176 (35,2%)	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	255 (50,4%)	452 (46,9%)
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	211 (41,6%)	348 (36,1%)
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	210 (41,6%)	
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	202 (40,0%)	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	241 (47,4%)	399 (41,3%)
Comportamientos considerados como ADECUADOS entre personas adultas		
1.- Acordar una cita voluntaria	426 (82,2%)	700 (72,8%)
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	314 (61,9%)	471 (49,5%)
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	371 (73,9%)	664 (69,3%)

Con objeto de profundizar en el estudio de las diferentes significativas halladas entre alumnos y alumnas, la Tabla siguiente (Tabla 42) aporta un resumen de las diferencias observadas cuando ellos y ellas clasificaron cada uno de los 38 ítems estudiados en cada una de las 4 categorías posibles (obtenido a partir del análisis de los RTC, que fueron presentados en la Tabla 40).

Concretamente, es significativamente más elevado el porcentaje de alumnas (que de alumnos) que clasifican:

- 28 ítems (3, 4, 5, 6, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37 y 38) como acoso sexual.
- 3 ítems (el 2, el 10 y el 32) como otros delitos.
- 5 ítems (el 1, el 5, el 8, el 25 y el 27) como comportamiento grosero.

Por su parte, es significativamente más elevado el porcentaje de alumnos (que de alumnas) que clasifican:

- 35 ítems (todos menos el 24, el 27 y el 33) como comportamiento adecuado.
- 26 ítems (2, 3, 4, 6, 7, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37 y 38) como comportamiento grosero.
- 5 ítems (el 13, el 14, el 29, el 30 y el 38) como otros delitos.

En definitiva, este análisis nos permite afirmar que, en general e independientemente de la categoría en la que mayoritariamente quede incluido cada ítem, el porcentaje de alumnas que considera cada uno de ellos como acoso sexual es mayor (que el de alumnos que lo considera como tal), mientras que el porcentaje de alumnos que considera cada uno de ellos como

comportamiento adecuado o grosero (no delictivo) es mayor (que el de alumnas que lo considera como tal).

En relación con estos resultados cabe, sin embargo, señalar una limitación derivada de las características del estadístico de contraste empleado. Así, hay que recordar que el estadístico Chi-cuadrado es sensible al tamaño de la muestra, es decir, a medida que aumenta el tamaño de la muestra, aumenta el valor de Chi-cuadrado por lo que es más probable que se observen diferencias estadísticamente significativas derivadas del estadístico empleado. Con objeto de realizar un análisis más ajustado, éste se complementó con el estudio de los RTC que permiten establecer aquellos casos en los que la distribución de las proporciones observada es distinta de lo esperado por azar.

Tabla 42.- Resumen de la clasificación de los diferentes ítems realizada por alumnos y alumnas (se incluyen aquellos ítems en los que hay diferencias estadísticamente significativas entre ellos y ellas).

Ítems	Alumnos	Alumnas
1.- Acordar una cita voluntaria	+ % de D	+ % de C
2.- Amenazas	+ % de C y D	+ % de B
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	+ % de C y D	+ % de A
5.- Miradas	+ % de D	+ % de A y C
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	+ % de C y D	+ % de A
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	+ % de C y D	+ % de A
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales	+ % de D	+ % de C
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	+ % de D	+ % de B
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	+ % de D	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	+ % de B, C y D	+ % de A
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	+ % de B, C y D	+ % de A
15.- Tocamientos en zonas no genitales	+ % de C y D	+ % de A
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	+ % de C y D	+ % de A
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	+ % de C y D	+ % de A
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	+ % de D	+ % de A
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	+ % de D	+ % de A
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación	+ % de D	
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada		
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	+ % de D	+ % de C
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	+ % de D	+ % de A

27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes		+ % de C
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	+ % de B, C y D	+ % de A
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	+ % de B, C y D	+ % de A
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A y B
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio	+ % de C	
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	+ % de C y D	+ % de A
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	+ % de C y D	+ % de A
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	+ % de C y D	+ % de A
38.- Tocamientos en zonas genitales	+ % de B, C y D	+ % de A

A: Ítem clasificado como ACOSO SEXUAL

B: Ítem clasificado como OTROS DELITOS

C: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO GROSERO

D: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO ADECUADO

Para delimitar posibles cambios en la percepción de los diferentes comportamientos analizados, se presenta a continuación una **comparación de los resultados de este estudio con los obtenidos en 1996 para el alumnado diferenciado por sexo.**

Una primera cuestión a resaltar es el ligero incremento de las diferencias significativas entre alumnos y alumnas en la clasificación global de los ítems. Así, en el estudio de 1996 había diferencias estadísticamente significativas en el modo en que alumnos y alumnas clasificaban 34 de los 38 ítems estudiados (todos menos el 1, 2, 25 y 27), mientras que en el estudio actual hay diferencias en 36 de los 38 ítems estudiados (todos menos el 12 y 24, como ya se ha comentado anteriormente).

A continuación se presentará una comparación detallada de los resultados obtenidos, primero para el caso de los alumnos y luego para el de las alumnas.

Los datos obtenidos para los **alumnos** se presentan en las Tablas 43 a 46, que comparan los porcentajes de chicos que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de alumnos que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría aumenta significativamente entre ambos estudios para 25 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 10 ítems y disminuye significativamente para los 3 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 43).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnos como acoso sexual eran 15 (4, 6, 9, 12, 13, 14, 15, 20, 21, 22, 29, 30, 34, 37 y 38), a los que se añaden en el estudio actual otros 3 ítems (7, 11 y 17).

En cuanto las variaciones en esos 18 ítems, 10 de ellos (ítems 4, 6, 7, 11, 12, 15, 17, 22, 30, y 37) son considerados actualmente como acoso sexual por un porcentaje significativamente mayor de alumnos que en el estudio previo; en 6 ítems (9, 13, 14, 20, 34 y 38) no se han producido variaciones significativas; y en 2 ítems (21 y 29) se ha reducido significativamente (entre un 7% y un 9%) el porcentaje de alumnos que los considera como acoso.

Tabla 43.- Porcentaje de alumnos que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=342)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=523)	Significación (gl 1)
Ítem 1	4 (1'2%)	23 (4,4%)	Chi-cuadrado= 7.13 p= .0076
Ítem 2	73 (21'5%)	55 (10,6%)	Chi-cuadrado= 19.23 p= .0000
Ítem 3	32 (9'4%)	100 (19,6%)	Chi-cuadrado= 15.24 p= .0001
Ítem 4	129 (38'1%)	275 (52,9%)	Chi-cuadrado= 18.35 p= .0000
Ítem 5	13 (3'8%)	26 (5,1%)	Chi-cuadrado= 0.66 p= .4174
Ítem 6	162 (47'9%)	322 (62,3%)	Chi-cuadrado= 16.92 p= .0000
Ítem 7	73 (21'4%)	191 (37,5%)	Chi-cuadrado= 22.46 p= .0000
Ítem 8	25 (7'5%)	40 (7,9%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8536
Ítem 9	116 (34'2%)	208 (40,1%)	Chi-cuadrado= 3.02 p= .0821
Ítem 10	21 (6'2%)	77 (14,8%)	Chi-cuadrado= 15.16 p= .0001
Ítem 11	92 (27'2%)	207 (40,0%)	Chi-cuadrado= 14.70 p= .0001
Ítem 12	116 (34'3%)	251 (48,6%)	Chi-cuadrado= 16.77 p= .0000
Ítem 13	250 (74'2%)	359 (69,2%)	Chi-cuadrado= 1.97 p= .1603
Ítem 14	227 (67'0%)	348 (67,2%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9599
Ítem 15	106 (31'5%)	206 (40,1%)	Chi-cuadrado= 6.32 p= .0119
Ítem 16	79 (23'5%)	186 (35,8%)	Chi-cuadrado= 15.12 p= .0001
Ítem 17	93 (27'9%)	212 (41,0%)	Chi-cuadrado= 16.13 p= .0001
Ítem 18	37 (10'9%)	130 (25,1%)	Chi-cuadrado= 26.16 p= .0000
Ítem 19	52 (15'6%)	130 (25,5%)	Chi-cuadrado= 11.60 p= .0007
Ítem 20	146 (43'3%)	234 (45,9%)	Chi-cuadrado= 0.35 p= .5522
Ítem 21	290 (85'3%)	390 (76,3%)	Chi-cuadrado= 12.86 p= .0003
Ítem 22	149 (44'5%)	301 (59,7%)	Chi-cuadrado= 16.20 p= .0001
Ítem 23	86 (25'9%)	148 (29,6%)	Chi-cuadrado= 1.04 p= .3076
Ítem 24	33 (9'7%)	114 (22,6%)	Chi-cuadrado= 21.63 p= .0000
Ítem 25	5 (1'5%)	43 (8,5%)	Chi-cuadrado= 18.03 p= .0000
Ítem 26	7 (2'1%)	64 (12,6%)	Chi-cuadrado= 28.50 p= .0000
Ítem 27	5 (1'5%)	35 (7,0%)	Chi-cuadrado= 12.83 p= .0003
Ítem 28	56 (16'8%)	136 (26,8%)	Chi-cuadrado= 11.10 p= .0009
Ítem 29	239 (70'9%)	323 (63,8%)	Chi-cuadrado= 6.00 p= .0143
Ítem 30	132 (39'9%)	298 (58,3%)	Chi-cuadrado= 27.95 p= .0000
Ítem 31	28 (8'3%)	110 (21,9%)	Chi-cuadrado= 25.45 p= .0000
Ítem 32	25 (7'5%)	112 (22,2%)	Chi-cuadrado= 30.86 p= .0000
Ítem 33	77 (22'6%)	141 (27,8%)	Chi-cuadrado= 2.17 p= .1409
Ítem 34	197 (58'5%)	299 (59,3%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .9000
Ítem 35	49 (14'5%)	162 (32,1%)	Chi-cuadrado= 31.07 p= .0000
Ítem 36	22 (3'5%)	104 (20,5%)	Chi-cuadrado= 30.07 p= .0000
Ítem 37	129 (38'3%)	263 (51,9%)	Chi-cuadrado= 44.22 p= .0000
Ítem 38	261 (78'6%)	383 (75,8%)	Chi-cuadrado= 1.03 p= .3092

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de alumnos que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambios entre ambos estudios para 31 de los ítems analizados, aumenta significativamente para 5 ítems y disminuye significativamente para los 2 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 44).

Tanto en el estudio de 1996 como en el actual, los ítems considerados por la mayoría de alumnos como otros delitos son 5 (el 2, 16, 24, 31 y 33). En cuanto a las variaciones en esos 5 ítems, en un caso (ítem 16) disminuye significativamente la proporción de alumnos que lo consideran como otros delitos, mientras en los otros cuatro (ítems 2, 24, 31 y 33) se mantiene sin cambios.

Tabla 44.- Porcentaje de alumnos que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=342)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=523)	Significación (gl 1)
Ítem 1	3 (0'9%)	7 (1,4%)	Chi-cuadrado= 0.38 p= .5350
Ítem 2	207 (61'1%)	345 (66,7%)	Chi-cuadrado= 2.65 p= .1036
Ítem 3	84 (24'6%)	134 (26,2%)	Chi-cuadrado= 0.12 p= .7255
Ítem 4	56 (16'5%)	56 (10,8%)	Chi-cuadrado= 5.89 p= .0152
Ítem 5	19 (5'6%)	29 (5,6%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9947
Ítem 6	44 (13'0%)	52 (10,1%)	Chi-cuadrado= 1.79 p= .1809
Ítem 7	45 (13'2%)	78 (15,3%)	Chi-cuadrado= 0.52 p= .4697
Ítem 8	43 (12'9%)	71 (14,0%)	Chi-cuadrado= 0.18 p= .6700
Ítem 9	74 (21'8%)	93 (17,9%)	Chi-cuadrado= 1.97 p= .1601
Ítem 10	62 (18'2%)	131 (25,2%)	Chi-cuadrado= 5.71 p= .0169
Ítem 11	89 (26'3%)	119 (23,0%)	Chi-cuadrado= 1.21 p= .2712
Ítem 12	112 (33'1%)	159 (30,8%)	Chi-cuadrado= 0.53 p= .4668
Ítem 13	43 (12'8%)	72 (13,9%)	Chi-cuadrado= 0.26 p= .6132
Ítem 14	53 (15'6%)	82 (15,8%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9426
Ítem 15	86 (25'5%)	110 (21,4%)	Chi-cuadrado= 2.00 p= .1576
Ítem 16	157 (46'7%)	204 (39,3%)	Chi-cuadrado= 4.05 p= .0442
Ítem 17	108 (32'4%)	143 (27,7%)	Chi-cuadrado= 1.80 p= .1795
Ítem 18	129 (38'1%)	166 (32,0%)	Chi-cuadrado= 3.29 p= .0697
Ítem 19	55 (16'5%)	136 (26,7%)	Chi-cuadrado= 11.83 p= .0006
Ítem 20	88 (26'1%)	124 (24,3%)	Chi-cuadrado= 0.46 p= .4991
Ítem 21	32 (9'4%)	62 (12,1%)	Chi-cuadrado= 1.33 p= .2484
Ítem 22	77 (23'0%)	97 (19,2%)	Chi-cuadrado= 2.03 p= .1546
Ítem 23	78 (23'5%)	145 (29,0%)	Chi-cuadrado= 2.61 p= .1060
Ítem 24	182 (53'7%)	254 (50,4%)	Chi-cuadrado= 1.79 p= .1811
Ítem 25	6 (1'8%)	40 (7,9%)	Chi-cuadrado= 14.27 p= .0002
Ítem 26	56 (16'7%)	142 (28,1%)	Chi-cuadrado= 13.61 p= .0002
Ítem 27	6 (1'8%)	20 (4,0%)	Chi-cuadrado= 3.04 p= .0813
Ítem 28	75 (22'5%)	126 (24,9%)	Chi-cuadrado= 0.54 p= .4617
Ítem 29	53 (15'7%)	95 (18,8%)	Chi-cuadrado= 1.04 p= .3084

Ítem 30	64 (19'3%)	75 (14,7%)	Chi-cuadrado= 2.93 p= .0868
Ítem 31	133 (39'5%)	206 (41,0%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8831
Ítem 32	97 (29'1%)	156 (30,9%)	Chi-cuadrado= 0.21 p= .6432
Ítem 33	165 (48'5%)	238 (46,9%)	Chi-cuadrado= 0.62 p= .4298
Ítem 34	68 (20'2%)	84 (16,7%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1487
Ítem 35	71 (21'0%)	110 (21,8%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9233
Ítem 36	59 (17'4%)	122 (24,0%)	Chi-cuadrado= 4.61 p= .0317
Ítem 37	44 (13'1%)	69 (13,6%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8888
Ítem 38	24 (7'2%)	46 (9,1%)	Chi-cuadrado= 0.88 p= .3485

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de alumnos que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría disminuye significativamente entre ambos estudios para 17 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 15 ítems y aumenta significativamente para los 6 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 45).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnos como comportamiento grosero eran 14 (3, 7, 8, 10, 11, 17, 18, 19, 23, 26, 28, 32, 35 y 36), mientras en el estudio actual son 12 (se mantienen todos menos el ítem 5 que se añade y los ítems 7, 11 y 17 que pasan a ser considerado mayoritariamente como acoso sexual).

En cuanto las variaciones en esos 12 ítems, en 3 casos (ítems 5, 8 y 35) aumenta significativamente la proporción de alumnos que los consideran como otros delitos; en 7 casos (ítems 3, 10, 18, 26, 28, 32 y 35) disminuye significativamente; y en los otros 2 casos (ítems 19 y 23) se mantiene sin cambios.

Tabla 45.- Porcentaje de alumnos que consideran como grosero cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=342)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=523)	Significación (gl 1)
Ítem 1	10 (2'9%)	62 (12,0%)	Chi-cuadrado= 21.61 p= .0000
Ítem 2	56 (16'5%)	90 (17,4%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7488
Ítem 3	207 (60'7%)	237 (46,4%)	Chi-cuadrado= 19.15 p= .0000
Ítem 4	120 (35'4%)	136(26,2%)	Chi-cuadrado= 8.19 p= .0042
Ítem 5	110 (32'3%)	239 (46,5%)	Chi-cuadrado= 15.74 p= .0001
Ítem 6	96 (28'4%)	98 (19,0%)	Chi-cuadrado= 10.35 p= .0013
Ítem 7	134 (39'3%)	163 (32,0%)	Chi-cuadrado= 5.89 p= .0152
Ítem 8	145 (43'5%)	261 (51,4%)	Chi-cuadrado= 4.68 p= .0305
Ítem 9	111 (32'7%)	167 (32,2%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8716
Ítem 10	198 (58'1%)	261 (50,3%)	Chi-cuadrado= 5.30 p= .0213
Ítem 11	115 (34'0%)	155 (30,0%)	Chi-cuadrado= 1.53 p= .2157
Ítem 12	88 (26'0%)	79 (15,3%)	Chi-cuadrado= 14.99 p= .0001
Ítem 13	35 (10'4%)	57 (11,0%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7565
Ítem 14	52 (15'3%)	56 (10,8%)	Chi-cuadrado= 3.83 p= .0504

Ítem 15	103 (30'6%)	130 (25,3%)	Chi-cuadrado= 2.91 p= .0882
Ítem 16	92 (27'4%)	97 (18,7%)	Chi-cuadrado= 8.45 p= .0036
Ítem 17	123 (36'9%)	127 (24,6%)	Chi-cuadrado= 13.73 p= .0002
Ítem 18	156 (46'0%)	190 (36,7%)	Chi-cuadrado= 7.43 p= .0064
Ítem 19	141 (42'3%)	186 (36,5%)	Chi-cuadrado= 2.82 p= .0930
Ítem 20	95 (28'2%)	124 (24,3%)	Chi-cuadrado= 1.81 p= .1785
Ítem 21	12 (3'5%)	32 (6,3%)	Chi-cuadrado= 2.92 p= .0876
Ítem 22	93 (27'8%)	78 (15,5%)	Chi-cuadrado= 19.66 p= .0000
Ítem 23	130 (39'2%)	176 (35,2%)	Chi-cuadrado= 1.72 p= .1898
Ítem 24	115 (33'9%)	117 (23,2%)	Chi-cuadrado= 13.35 p= .0003
Ítem 25	17 (5'0%)	110 (21,7%)	Chi-cuadrado= 42.59 p= .0000
Ítem 26	240 (71'4%)	255 (50,4%)	Chi-cuadrado= 38.75 p= .0000
Ítem 27	10 (3'0%)	76 (15,1%)	Chi-cuadrado= 31.12 p= .0000
Ítem 28	170 (50'9%)	211 (41,6%)	Chi-cuadrado= 7.36 p= .0067
Ítem 29	31 (9'2%)	57 (11,3%)	Chi-cuadrado= 0.76 p= .3829
Ítem 30	107 (32'3%)	101 (19,8%)	Chi-cuadrado= 16.24 p= .0001
Ítem 31	144 (42'7%)	163 (32,4%)	Chi-cuadrado= 10.81 p= .0010
Ítem 32	199 (59'8%)	210 (41,6%)	Chi-cuadrado= 26.98 p= .0000
Ítem 33	74 (21'8%)	107 (21,1%)	Chi-cuadrado= 0.17 p= .6770
Ítem 34	63 (18'7%)	92 (18,3%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7556
Ítem 35	182 (5'8%)	202 (40,0%)	Chi-cuadrado= 17.84 p= .0000
Ítem 36	183 (54'0%)	241 (47,4%)	Chi-cuadrado= 4.57 p= .0326
Ítem 37	77 (22'8%)	115 (22,7%)	Chi-cuadrado= 0.03 p= .8555
Ítem 38	23 (6'9%)	37 (7,3%)	Chi-cuadrado= 0.04 p= .8432

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento adecuado**, el porcentaje de alumnado que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambios entre ambos estudios para 16 ítems analizados, disminuye significativamente para 14 ítems, y aumenta significativamente para los 8 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 46).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría del alumnado como comportamiento adecuado eran 4 (ítems 1, 5, 25 y 27), mientras en el estudio actual son 3 (todos menos el ítem 5 que pasa a ser considerado mayoritariamente como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones observadas en esos 3 ítems, en todos los casos disminuye significativamente el porcentaje de alumnos que consideran esos comportamientos como adecuados y aumenta el de quienes los clasifican en alguna de las otras categorías (acoso sexual, otros delitos o comportamiento grosero).

Tabla 46.- Porcentaje de alumnos que consideran como adecuado cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como adecuado 1996 (n=342)	Clasificado como adecuado 2012 (n=523)	Significación (gl 1)
--	---	---	-------------------------

Ítem 1	325 (95'0%)	426 (82,2%)	Chi-cuadrado= 33.31 p=0.0000
Ítem 2	3 (0'9%)	27 (5,2%)	Chi-cuadrado= 11.34 p=0.0008
Ítem 3	18 (5'3%)	40 (7,8%)	Chi-cuadrado= 1.88 p=0.1703
Ítem 4	34 (10'0%)	53 (10,2%)	Chi-cuadrado= 0.01 p=0.9267
Ítem 5	199 (58'4%)	220 (42,8%)	Chi-cuadrado= 21.52 p=0.0000
Ítem 6	36 (10'7%)	45 (8,7%)	Chi-cuadrado= 0.90 p=0.3428
Ítem 7	89 (26'1%)	78 (15,3%)	Chi-cuadrado= 16.38 p=0.0001
Ítem 8	120 (36'0%)	136 (26,8%)	Chi-cuadrado= 8.19 p=0.0042
Ítem 9	38 (11'2%)	51 (9,8%)	Chi-cuadrado= 0.41 p=0.5199
Ítem 10	60 (17'6%)	50 (9,6%)	Chi-cuadrado= 11.87 p=0.0006
Ítem 11	42 (12'4%)	36 (7,0%)	Chi-cuadrado= 7.34 p=0.0067
Ítem 12	22 (6'5%)	27 (5,2%)	Chi-cuadrado= 0.62 p=0.4294
Ítem 13	9 (2'7%)	31 (6,0%)	Chi-cuadrado= 5.09 p=0.0240
Ítem 14	7 (2'1%)	32 (6,2%)	Chi-cuadrado= 7.96 p=0.0048
Ítem 15	42 (12'5%)	68 (13,2%)	Chi-cuadrado= 0.17 p=0.6767
Ítem 16	8 (2'4%)	32 (6,2%)	Chi-cuadrado= 6.70 p=0.0097
Ítem 17	9 (2'7%)	35 (6,8%)	Chi-cuadrado= 7.06 p=0.0079
Ítem 18	17 (5'0%)	32 (6,2%)	Chi-cuadrado= 0.51 p=0.4752
Ítem 19	85 (25'5%)	58 (11,4%)	Chi-cuadrado= 28.39 p=0.0000
Ítem 20	8 (2'4%)	28 (5,5%)	Chi-cuadrado= 4.71 p=0.0300
Ítem 21	6 (1'8%)	27 (5,3%)	Chi-cuadrado= 6.55 p=0.0105
Ítem 22	16 (4'8%)	28 (5,6%)	Chi-cuadrado= 0.20 p=0.6585
Ítem 23	38 (11'4%)	31 (6,2%)	Chi-cuadrado= 7.57 p=0.0059
Ítem 24	9 (2'7%)	19 (3,8%)	Chi-cuadrado= 0.66 p=0.4159
Ítem 25	310 (91'7%)	314 (61,9%)	Chi-cuadrado= 96.37 p=0.0000
Ítem 26	33 (9'8%)	45 (8,9%)	Chi-cuadrado= 0.28 p=0.5999
Ítem 27	313 (93'7%)	371 (73,9%)	Chi-cuadrado= 52.95 p=0.0000
Ítem 28	33 (9'9%)	34 (6,7%)	Chi-cuadrado= 2.87 p=0.0904
Ítem 29	14 (4'2%)	31 (6,2%)	Chi-cuadrado= 1.41 p=0.2351
Ítem 30	28 (8'5%)	37 (7,2%)	Chi-cuadrado= 0.37 p=0.5439
Ítem 31	32 (9'5%)	24 (4,8%)	Chi-cuadrado= 7.76 p=0.0053
Ítem 32	12 (3'6%)	27 (5,3%)	Chi-cuadrado= 1.31 p=0.2518
Ítem 33	24 (7'1%)	22 (4,3%)	Chi-cuadrado= 3.25 p=0.0716
Ítem 34	9 (2'7%)	29 (5,8%)	Chi-cuadrado= 4.18 p=0.0409
Ítem 35	36 (10'7%)	31 (6,1%)	Chi-cuadrado= 6.12 p=0.0134
Ítem 36	75 (22'1%)	41 (8,1%)	Chi-cuadrado= 35.36 p=0.0000
Ítem 37	87 (25'8%)	60 (11,8%)	Chi-cuadrado= 28.59 p=0.0000
Ítem 38	24 (7'2%)	39 (7,7%)	Chi-cuadrado= 0.06 p=0.8079

Para complementar los resultados ya presentados, la tabla siguiente (Tabla 47) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados y la dirección de éstos (aumento o disminución del porcentaje de quienes consideran como tal cada ítem) para el caso de los alumnos.

Tabla 47.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Sólo alumnos

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL	Clasificación como OTROS DELITOS	Clasificación como COMP. GROSERO	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
-------	---------------------------------	----------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------

	(A)	(B)	(C)	
1.- Acordar una cita voluntaria	Aumenta		Aumenta	Disminuye
2.- Amenazas	Aumenta			Aumenta
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	Aumenta	Disminuye	Disminuye	
5.- Miradas			Aumenta	Disminuye
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	Aumenta		Disminuye	
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	Aumenta		Disminuye	Disminuye
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales			Aumenta	Disminuye
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Disminuye
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	Aumenta			Disminuye
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada				Aumenta
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo				Aumenta
15.- Tocamientos en zonas no genitales	Aumenta			
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	Aumenta	Disminuye	Disminuye	Aumenta
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios	Aumenta		Disminuye	Aumenta
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta		Disminuye
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada				Aumenta
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	Disminuye			Aumenta
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación				Disminuye
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	Aumenta		Aumenta	Disminuye
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	Disminuye			
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	Aumenta		Disminuye	
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	Disminuye
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio				
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento				Aumenta
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Aumenta	Disminuye
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Disminuye
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	Aumenta			Disminuye

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

Las conclusiones que se presentaron anteriormente al analizar las variaciones entre ambos estudios para el alumnado en su conjunto, son aplicables también al caso de los alumnos. Es decir, también se detectan incrementos en la proporción de alumnos que consideran como acoso un importante número de ítems. Pero este dato, en principio positivo, contrasta (como ya ocurría en la muestra de alumnado) con el incremento significativo de los alumnos que consideran como adecuados comportamientos como los descritos en los ítems 13, 14, 21 ó 34, considerados mayoritariamente como acoso sexual.

Al igual que ocurría con el profesorado, también aquí se detecta una disminución en los niveles de acuerdo. Así, por ejemplo, el nivel máximo de acuerdo alcanzado en el estudio previo se obtuvo en el ítem 21 que fue considerado como acoso sexual por un 85% de alumnos, mientras en el estudio actual esta proporción sólo llega aL 76% de los alumnos.

Por lo que se refiere a las **alumnas**, los datos, que se presentan en las Tablas 48 a 51, comparan los porcentajes de chicas que han clasificado en cada una de las 4 posibles categorías los comportamientos estudiados en los dos momentos analizados.

En primer lugar, y por lo que se refiere a **acoso sexual**, el porcentaje de alumnas que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría aumenta significativamente entre ambos estudios para 19 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para 12 ítems y disminuye significativamente para los 7 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 48).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnas como acoso sexual eran 18 (4, 6, 7, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 17, 20, 21, 22, 29, 30, 34, 37 y 38), a los que se añaden ahora otros 2 ítems (16 y 35).

En cuanto las variaciones en esos 20 ítems, en 7 casos (ítems 9, 11, 12, 14, 17, 22 y 30) no se han producido variaciones significativas; otros 7 ítems (4, 6, 7, 15, 16, 35 y 37) son considerados actualmente como acoso sexual por un porcentaje significativamente mayor de alumnas que en el estudio previo; y en 6 ítems (13, 20, 21, 29, 34 y 38) se ha reducido significativamente (entre un 3% y un 10%) el porcentaje de alumnas que consideran estos comportamientos como acoso. Por lo que se refiere a estos últimos, se produce nuevamente un aumento en la misma proporción de quienes consideran los comportamientos descritos en esos ítems como adecuados y/o groseros. Como ya se ha señalado anteriormente, esto supone un motivo de preocupación puesto que se trata de comportamientos centrales en la definición del acoso sexual.

Tabla 48.- Porcentaje de alumnas que consideran como acoso sexual cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Acoso Sexual 1996 (n=522)	Clasificado como Acoso Sexual 2012 (n=988)	Significación (gl 1)
Ítem 1	5 (1'0%)	27 (2,8%)	Chi-cuadrado= 5.19 p= .0228
Ítem 2	117 (22'5%)	87 (8,9%)	Chi-cuadrado= 54.13 p= .0000
Ítem 3	12 (23'3%)	334 (34,8%)	Chi-cuadrado= 171.85 p= .0000
Ítem 4	292 (56'5%)	639 (65,8%)	Chi-cuadrado= 11.03 p= .0009
Ítem 5	26 (5'1%)	90 (9,4%)	Chi-cuadrado= 5.91 p= .0150
Ítem 6	344 (66'3%)	718 (73,8%)	Chi-cuadrado= 7.51 p= .0062
Ítem 7	186 (36'1%)	497 (52,0%)	Chi-cuadrado= 52.27 p= .0000
Ítem 8	45 (9'0%)	77 (8,1%)	Chi-cuadrado= 0.79 p= .3727
Ítem 9	270 (52'0%)	519 (53,1%)	Chi-cuadrado= 0.09 p= .7655
Ítem 10	84 (16'2%)	173 (17,7%)	Chi-cuadrado= 0.49 p= .4855
Ítem 11	265 (51'1%)	505 (51,7%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8979
Ítem 12	265 (51'0%)	516 (52,9%)	Chi-cuadrado= 0.29 p= .5891
Ítem 13	447 (85'8%)	806 (82,5%)	Chi-cuadrado= 3.97 p= .0462
Ítem 14	445 (85'4%)	809 (82,7%)	Chi-cuadrado= 2.75 p= .0973
Ítem 15	232 (44'6%)	502 (52,2%)	Chi-cuadrado= 5.54 p= .0186
Ítem 16	194 (38'0%)	435 (44,7%)	Chi-cuadrado= 6.62 p= .0101
Ítem 17	256 (50'5%)	534 (55,0%)	Chi-cuadrado= 3.43 p= .0640
Ítem 18	104 (20'1%)	324 (33,1%)	Chi-cuadrado= 27.85 p= .0000
Ítem 19	119 (23'4%)	305 (31,8%)	Chi-cuadrado= 11.02 p= .0009
Ítem 20	332 (64'2%)	531 (54,9%)	Chi-cuadrado= 13.55 p= .0002
Ítem 21	478 (91'9%)	794 (82,1%)	Chi-cuadrado= 14.33 p= .0002
Ítem 22	378 (73'1%)	690 (71,8%)	Chi-cuadrado= 1.09 p= .2955
Ítem 23	147 (28'8%)	303 (31,7%)	Chi-cuadrado= 1.03 p= .3111
Ítem 24	83 (16'0%)	220 (22,9%)	Chi-cuadrado= 8.63 p= .0033
Ítem 25	9 (1'8%)	69 (7,3%)	Chi-cuadrado= 19.29 p= .0000
Ítem 26	50 (9'7%)	170 (17,7%)	Chi-cuadrado= 15.97 p= .0001
Ítem 27	7 (1'4%)	44 (4,6%)	Chi-cuadrado= 10.14 p= .0015
Ítem 28	179 (35'0%)	317 (32,9%)	Chi-cuadrado= 0.75 p= .3853
Ítem 29	435 (84'1%)	732 (76,0%)	Chi-cuadrado= 16.63 p= .0000
Ítem 30	376 (73'3%)	756 (78,0%)	Chi-cuadrado= 3.67 p= .0556
Ítem 31	81 (15'6%)	269 (27,9%)	Chi-cuadrado= 26.30 p= .0000
Ítem 32	112 (21'7%)	280 (29,1%)	Chi-cuadrado= 8.42 p= .0037
Ítem 33	149 (28'9%)	288 (29,7%)	Chi-cuadrado= 0.06 p= .8050
Ítem 34	406 (78'5%)	676 (70,3%)	Chi-cuadrado= 14.72 p= .0001
Ítem 35	186 (36'0%)	431 (44,4%)	Chi-cuadrado= 9.03 p= .0027
Ítem 36	96 (18'5%)	280 (29,0%)	Chi-cuadrado= 18.08 p= .0000
Ítem 37	297 (57'4%)	634 (65,4%)	Chi-cuadrado= 7.64 p= .0057
Ítem 38	486 (93'5%)	833 (86,1%)	Chi-cuadrado= 23.89 p= .0000

En segundo lugar, y por lo que se refiere a **otros delitos**, el porcentaje de alumnas que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambios entre ambos estudios para 22 de los ítems analizados aumenta significativamente para 11 ítems y disminuye significativamente para los 5 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 49).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnas como otros delitos eran 5 (2, 16, 18, 24 y 33), mientras que en el estudio actual son 7 (se mantienen el 2, 18, 24 y 33, se añaden el 23, 31 y 32 y el ítem 16 pasa a ser considerados acoso sexual). En cuanto las variaciones en esos 7 ítems, en 2 casos (ítem 2 y 33) aumenta significativamente su inclusión en la categoría otros delitos; en 1 caso (ítem 18) disminuye significativamente; y en los otros 4 casos (ítems 23, 24, 31 y 32) no se observan cambios.

Tabla 49.- Porcentaje de alumnas que consideran como otros delitos cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Otros delitos 1996 (n=522)	Clasificado como Otros delitos 2012 (n=988)	Significación (gl 1)
Ítem 1	3 (0'6%)	20 (2,1%)	Chi-cuadrado= 4.78 p= .0287
Ítem 2	330 (63'5%)	747 (76,8%)	Chi-cuadrado= 25.63 p= .0000
Ítem 3	114 (21'9%)	223 (23,2%)	Chi-cuadrado= 0.11 p= .7453
Ítem 4	83 (16'1%)	100 (10,3%)	Chi-cuadrado= 10.71 p= .0011
Ítem 5	38 (7'4%)	73 (7,6%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9385
Ítem 6	58 (11'2%)	94 (9,7%)	Chi-cuadrado= 0.96 p= .3266
Ítem 7	88 (17'1%)	135 (14,1%)	Chi-cuadrado= 2.77 p= .0961
Ítem 8	98 (19'5%)	166 (17,4%)	Chi-cuadrado= 0.92 p= .3372
Ítem 9	100 (19'3%)	168 (17,2%)	Chi-cuadrado= 1.08 p= .2977
Ítem 10	130 (25'0%)	300 (30,7%)	Chi-cuadrado= 5.00 p= .0254
Ítem 11	115 (22'2%)	230 (23,5%)	Chi-cuadrado= 0.30 p= .5826
Ítem 12	134 (25'8%)	304 (31,1%)	Chi-cuadrado= 4.31 p= .0378
Ítem 13	43 (8'3%)	99 (10,1%)	Chi-cuadrado= 1.27 p= .2590
Ítem 14	52 (10'0%)	103 (10,5%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7778
Ítem 15	145 (27'9%)	189 (19,6%)	Chi-cuadrado= 14.83 p= .0001
Ítem 16	217 (42'5%)	384 (39,4%)	Chi-cuadrado= 1.04 p= .3072
Ítem 17	149 (29'4%)	248 (25,5%)	Chi-cuadrado= 2.09 p= .1484
Ítem 18	221 (42'7%)	322 (32,9%)	Chi-cuadrado= 14.09 p= .0002
Ítem 19	117 (23'0%)	290 (30,2%)	Chi-cuadrado= 8.35 p= .0039
Ítem 20	106 (20'5%)	203 (21,0%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9124
Ítem 21	32 (6'2%)	113 (11,7%)	Chi-cuadrado= 11.08 p= .0009
Ítem 22	79 (15'3%)	148 (15,4%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9364
Ítem 23	156 (30'6%)	321 (33,5%)	Chi-cuadrado= 1.07 p= .3004
Ítem 24	296 (57'0%)	508 (52,8%)	Chi-cuadrado= 3.84 p= .0502
Ítem 25	11 (2'1%)	78 (8,2%)	Chi-cuadrado= 40.07 p= .0000
Ítem 26	115 (22'2%)	306 (31,8%)	Chi-cuadrado= 13.58 p= .0002
Ítem 27	4 (0'8%)	42 (4,4%)	Chi² (corrección Yates)= 12.89 p= .0003
Ítem 28	117 (22'9%)	271 (28,1%)	Chi-cuadrado= 4.50 p= .0339
Ítem 29	56 (10'8%)	132 (13,7%)	Chi-cuadrado= 2.17 p= .1406
Ítem 30	64 (12'5%)	85 (8,8%)	Chi-cuadrado= 5.14 p= .0234
Ítem 31	209 (40'3%)	413 (42,8%)	Chi-cuadrado= 0.44 p= .5079
Ítem 32	163 (31'6%)	351 (36,5%)	Chi-cuadrado= 2.81 p= .0935
Ítem 33	237 (45'9%)	499 (51,5%)	Chi-cuadrado= 14.01 p= .0002
Ítem 34	52 (10'1%)	128 (13,3%)	Chi-cuadrado= 2.92 p= .0877
Ítem 35	121 (23'4%)	240 (24,7%)	Chi-cuadrado= 0.23 p= .6301
Ítem 36	115 (22'2%)	249 (25,8%)	Chi-cuadrado= 1.88 p= .1705
Ítem 37	71 (13'7%)	118 (12,2%)	Chi-cuadrado= 0.86 p= .3544

Ítem 38	9 (1'7%)	38 (3,9%)	Chi-cuadrado= 5.10 p= .0239
----------------	-----------------	------------------	------------------------------------

En tercer lugar, y por lo que se refiere a **comportamiento grosero**, el porcentaje de alumnas que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría disminuye significativamente entre ambos estudios para 15 de los ítems analizados, se mantiene sin cambios para otros 15 ítems y aumenta significativamente para los 8 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 50).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnas como comportamientos groseros eran 11 (3, 8, 10, 19, 23, 26, 28, 31, 32, 35 y 36), mientras en el estudio actual son 8 (se mantiene esta consideración en el caso de los ítems 3, 8, 10, 19, 26, 28 y 36 y se añade el ítems 5, mientras el ítem 35 pasa a ser considerados mayoritariamente como acoso sexual y los ítems 23, 31 y 32 como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones en esos 8 ítems, 3 de ellos (ítems 5, 8 y 36) son considerados actualmente como comportamiento grosero por un porcentaje significativamente mayor de alumnas que en el estudio previo; en 1 ítem (28) no se han producido variaciones significativas; y en 4 ítems (3, 10, 19 y 26) se ha reducido significativamente (entre un 5% y un 16%) el porcentaje de alumnas que los considera como tal.

Tabla 50.- Porcentaje de alumnas que consideran como grosero cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como Comportamiento grosero 1996 (n=522)	Clasificado como Comportamiento grosero 2012 (n=988)	Significación (gl 1)
Ítem 1	16 (3'1%)	215 (22,3%)	Chi-cuadrado= 92.13 p= .0000
Ítem 2	72 (13'8%)	121 (12,4%)	Chi-cuadrado= 0.73 p= .3921
Ítem 3	275 (52'9%)	374 (38,9%)	Chi-cuadrado= 30.64 p= .0000
Ítem 4	121 (23'4%)	186 (19,2%)	Chi-cuadrado= 4.00 p= .0456
Ítem 5	214 (41'8%)	573 (59,6%)	Chi-cuadrado= 43.73 p= .0000
Ítem 6	84 (16'2%)	121 (12,4%)	Chi-cuadrado= 4.30 p= .0380
Ítem 7	176 (34'2%)	257 (26,9%)	Chi-cuadrado= 9.91 p= .0016
Ítem 8	214 (42'6%)	546 (57,2%)	Chi-cuadrado= 27.81 p= .0000
Ítem 9	110 (1'2%)	240 (24,6%)	Chi-cuadrado= 1.99 p= .1586
Ítem 10	270 (51'9%)	454 (46,5%)	Chi-cuadrado= 4.56 p= .0327
Ítem 11	115 (22'2%)	198 (20,3%)	Chi-cuadrado= 0.82 p= .3642
Ítem 12	103 (19'8%)	125 (12,8%)	Chi-cuadrado= 13.36 p= .0003
Ítem 13	26 (5'0%)	43 (4,4%)	Chi-cuadrado= 0.31 p= .5780
Ítem 14	21 (4'0%)	39 (4,0%)	Chi-cuadrado= 0.01 p= .9430
Ítem 15	116 (22'3%)	192 (20,0%)	Chi-cuadrado= 1.64 p= .2008
Ítem 16	92 (18'0%)	128 (13,1%)	Chi-cuadrado= 5.98 p= .0145
Ítem 17	97 (19'1%)	160 (16,5%)	Chi-cuadrado= 1.38 p= .2402
Ítem 18	187 (36'2%)	305 (31,2%)	Chi-cuadrado= 3.81 p= .0508
Ítem 19	204 (40'1%)	314 (32,7%)	Chi-cuadrado= 8.07 p= .0045

Ítem 20	73 (14'1%)	211 (21,8%)	Chi-cuadrado= 12.15 p= .0005
Ítem 21	5 (1'0%)	36 (3,7%)	Chi-cuadrado= 9.33 p= .0023
Ítem 22	55 (10'6%)	98 (10,2%)	Chi-cuadrado= 0.14 p= .7054
Ítem 23	182 (35'7%)	309 (32,3%)	Chi-cuadrado= 22.22 p= .0000
Ítem 24	135 (26'0%)	211 (21,9%)	Chi-cuadrado= 3.93 p= .0476
Ítem 25	36 (7'0%)	333 (35,0%)	Chi-cuadrado= 132.93 p= .0000
Ítem 26	326 (62'9%)	452 (46,9%)	Chi-cuadrado= 38.15 p= .0000
Ítem 27	16 (3'1%)	208 (21,7%)	Chi-cuadrado= 422.37 p= .0000
Ítem 28	200 (39'1%)	348 (36,1%)	Chi-cuadrado= 1.41 p= .2347
Ítem 29	20 (3'9%)	72 (7,5%)	Chi-cuadrado= 7.13 p= .0076
Ítem 30	64 (12'5%)	93 (9,6%)	Chi-cuadrado= 2.97 p= .0847
Ítem 31	218 (42'0%)	260 (26,9%)	Chi-cuadrado= 37.67 p= .0000
Ítem 32	234 (45'3%)	311 (32,4%)	Chi-cuadrado= 26.39 p= .0000
Ítem 33	119 (23'1%)	158 (16,3%)	Chi-cuadrado= 10.56 p= .0012
Ítem 34	53 (10'3%)	131 (13,6%)	Chi-cuadrado= 3.08 p= .0793
Ítem 35	198 (38'4%)	276 (28,5%)	Chi-cuadrado= 15.85 p= .0001
Ítem 36	272 (52'5%)	399 (41,3%)	Chi-cuadrado= 19.01 p= .0000
Ítem 37	81 (15'7%)	161 (16,6%)	Chi-cuadrado= 0.15 p= .6950
Ítem 38	10 (1'9%)	46 (4,8%)	Chi-cuadrado= 7.18 p= .0074

Finalmente, y por lo que se refiere a **comportamiento adecuado**, el porcentaje de alumnas que clasifica los comportamientos estudiados en esta categoría se mantiene sin cambios entre ambos estudios para 16 de los ítems analizados, aumenta significativamente para 12 ítems y disminuye significativamente para los 10 restantes, tal y como se observa en la tabla siguiente (Tabla 51).

En el estudio de 1996 los ítems considerados por la mayoría de alumnas como comportamiento adecuado eran 4 (1, 5, 25 y 27), mientras en el estudio actual son 3 (todos menos el ítem 5 que pasa a ser considerado mayoritariamente como comportamiento grosero).

En cuanto las variaciones observadas en esos 3 ítems, en todos los casos disminuye significativamente el porcentaje de alumnas que consideran esos comportamientos como adecuados y aumenta el de quienes los clasifican en alguna de las otras tres categorías (acoso sexual, otros delitos o comportamiento grosero).

Tabla 51.- Porcentaje de alumnas que consideran como adecuado cada uno de los comportamientos analizados. Comparación con estudio anterior.

	Clasificado como adecuado 1996 (n=522)	Clasificado como adecuado 2012 (n=988)	Significación (gl 1)
Ítem 1	496 (95'4%)	700 (72,8%)	Chi-cuadrado= 121.13 p= .0000
Ítem 2	1 (0'2%)	18 (1,8%)	Chi-cuadrado= 7.31 p= .0069
Ítem 3	10 (1'9%)	30 (3,1%)	Chi-cuadrado= 1.66 p= .1971
Ítem 4	21 (4'1%)	46 (4,7%)	Chi-cuadrado= 0.32 p= .5700
Ítem 5	234 (45'7%)	225 (23,4%)	Chi-cuadrado= 78.52 p= .0000

Ítem 6	33 (6'4%)	40 (4,1%)	Chi-cuadrado= 3.84 p= .0502
Ítem 7	65 (12'6%)	67 (7,0%)	Chi-cuadrado= 13.77 p= .0002
Ítem 8	145 (28'9%)	166 (17,4%)	Chi-cuadrado= 25.16 p= .0000
Ítem 9	39 (7'5%)	50 (5,1%)	Chi-cuadrado= 3.58 p= .0585
Ítem 10	36 (6'9%)	50 (5,1%)	Chi-cuadrado= 2.14 p= .1432
Ítem 11	24 (4'6%)	44 (4,5%)	Chi-cuadrado= 0.02 p= .8977
Ítem 12	18 (3'5%)	31 (3,2%)	Chi-cuadrado= 0.10 p= .7460
Ítem 13	5 (1'0%)	29 (3,0%)	Chi-cuadrado= 6.07 p= .0138
Ítem 14	3 (0'6%)	27 (2,8%)	Chi² (corrección Yates)= 7.10 p= .0077
Ítem 15	27 (5'2%)	79 (8,2%)	Chi-cuadrado= 4.17 p= .0411
Ítem 16	7 (1'4%)	27 (2,8%)	Chi-cuadrado= 3.01 p= .0830
Ítem 17	5 (1'0%)	29 (3,0%)	Chi-cuadrado= 6.07 p= .0138
Ítem 18	5 (1'0%)	27 (2,8%)	Chi-cuadrado= 5.19 p= .0228
Ítem 19	69 (13'6%)	51 (5,3%)	Chi-cuadrado= 30.30 p= .0000
Ítem 20	6 (1'2%)	23 (2,4%)	Chi-cuadrado= 2.52 p= .1125
Ítem 21	5 (1'0%)	24 (2,5%)	Chi-cuadrado= 3.93 p= .0476
Ítem 22	5 (1'0%)	25 (2,6%)	Chi-cuadrado= 4.34 p= .0373
Ítem 23	25 (4'9%)	24 (2,5%)	Chi-cuadrado= 6.06 p= .0138
Ítem 24	5 (1'0%)	23 (2,4%)	Chi-cuadrado= 3.52 p= .0605
Ítem 25	458 (89'1%)	471 (49,5%)	Chi-cuadrado= 231.63 p= .0000
Ítem 26	27 (5'2%)	35 (3,6%)	Chi-cuadrado= 2.30 p= .1290
Ítem 27	489 (94'8%)	664 (69,3%)	Chi-cuadrado= 132.58 p= .0000
Ítem 28	15 (2'9%)	28 (2,9%)	Chi-cuadrado= 0.00 p= .9649
Ítem 29	6 (1'2%)	27 (2,8%)	Chi-cuadrado= 4.01 p= .0453
Ítem 30	9 (1'8%)	35 (3,6%)	Chi-cuadrado= 3.99 p= .0457
Ítem 31	11 (2'1%)	23 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7834
Ítem 32	7 (1'4%)	19 (2,0%)	Chi-cuadrado= 0.68 p= .4083
Ítem 33	11 (2'1%)	24 (2,5%)	Chi-cuadrado= 0.16 p= .6926
Ítem 34	6 (1'2%)	27 (2,8%)	Chi-cuadrado= 4.01 p= .0453
Ítem 35	11 (2'1%)	23 (2,4%)	Chi-cuadrado= 0.08 p= .7834
Ítem 36	35 (6'8%)	37 (3,8%)	Chi-cuadrado= 6.59 p= .0103
Ítem 37	68 (13'2%)	56 (5,8%)	Chi-cuadrado= 24.54 p= .0000
Ítem 38	15 (2'9%)	50 (5,2%)	Chi-cuadrado= 3.97 p= .0464

Con objeto de complementar estos resultados, la tabla siguiente (Tabla 52) ofrece una visión de conjunto sobre cuáles son los cambios significativos observados y la dirección de éstos (aumento o disminución del porcentaje de quienes consideran como tal cada ítem) para el caso de las alumnas.

Tabla 52.- Resumen de los cambios significativos en la clasificación de los ítems analizados que se han producido entre ambos estudios (1996 y 2012). Sólo alumnas.

Ítems	Clasificación como ACOSO SEXUAL (A)	Clasificación como OTROS DELITOS (B)	Clasificación como COMP. GROSERO (C)	Clasificación como COMP. ADECUADO (D)
1.- Acordar una cita voluntaria	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
2.- Amenazas	Disminuye	Aumenta		Aumenta
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	Aumenta	Disminuye	Disminuye	

5.- Miradas	Aumenta		Aumenta	Disminuye
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	Aumenta		Disminuye	
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito	Aumenta		Disminuye	Disminuye
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales			Aumenta	Disminuye
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada			Disminuye	
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada		Aumenta	Disminuye	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	Disminuye	Aumenta		Aumenta
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo				Aumenta
15.- Tocamientos en zonas no genitales	Aumenta	Disminuye		Aumenta
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)	Aumenta		Disminuye	
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				Aumenta
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Disminuye		Aumenta
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	Disminuye
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	Disminuye		Aumenta	
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	Disminuye	Disminuye	Aumenta	Aumenta
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada				Aumenta
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación			Disminuye	Disminuye
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta	Aumenta	Disminuye	
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	Aumenta	Aumenta	Aumenta	Disminuye
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada		Aumenta		
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	Disminuye		Aumenta	Aumenta
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito		Disminuye		Aumenta
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio		Aumenta	Disminuye	
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	Disminuye			Aumenta
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	Aumenta		Disminuye	
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	Aumenta		Aumenta	Aumenta
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales	Aumenta			Disminuye
38.- Tocamientos en zonas genitales	Disminuye	Aumenta	Aumenta	Aumenta

Nota: Las cuadrículas en gris indican que NO se ha producido variación significativa entre los dos estudios comparados.

Finalmente, también en el caso de las alumnas se observan cambios similares a los ya comentados. Es decir, al igual que en el caso del conjunto del alumnado y de los alumnos, se

observan cambios significativos en la clasificación de un importante número de ítems entre los dos estudios comparados, con un aumento en aquellos clasificados como acoso y una disminución en los clasificados como adecuados. Sin embargo, también en este caso, aumenta la proporción de las alumnas que consideran como adecuados comportamiento que claramente constituyen acoso sexual (como los descritos en los ítems 13, 14, 21, 22, 29, 30, 34 ó 38).

Y también entre las alumnas, al igual que ocurre entre los alumnos y el alumnado en su conjunto, pero también entre el profesorado, se detecta un descenso en los niveles de acuerdo. Así, por ejemplo, también en ese caso es el ítem 21 el que es considerado como acoso sexual por una mayor proporción de alumna (un 82%) mientras en el estudio anterior eran un 92% las alumnas que lo consideraban como tal.

2.10.- Conclusiones.

Con objeto de obtener conclusiones sobre la clasificación de los diferentes comportamientos analizados, se ha procedió, en primer lugar, a revisar de modo global los resultados presentados anteriormente, recogiendo aquellos casos en los que cada ítem era clasificado en las distintas categorías propuestas por más de un 60% de personas en cada uno de los tres colectivos que componen la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) y en los dos momentos estudiados. Dicha revisión ofrece los resultados que se presentan en la tabla siguiente (Tabla 53).

Tabla 53.- Resumen de la clasificación de los ítems analizados realizada por los distintos colectivos en los dos momentos estudiados.

Ítems	PDI	PAS	Alumnado
1.- Acordar una cita voluntaria	D	D	D
2.- Amenazas	B	B	B
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada			
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	A	A	
5.- Miradas			
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	A	A	A
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito			
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales			
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada		A	
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada			
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada		A	
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada		A	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	A	A	A
15.- Tocamientos en zonas no genitales			

16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)		A	
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios		A	
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada			
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada			
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	A	A	
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	A	A	A
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación			D
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada			
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	D	D	D
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	C		
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	D	D	D
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	C		
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	A	A	A
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	A	A	A
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada			
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada			
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio			
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	A	A	A
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada			
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada			
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales			
38.- Tocamientos en zonas genitales	A	A	A

A: Ítem clasificado como ACOSO SEXUAL

B: Ítem clasificado como OTROS DELITOS

C: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO GROSERO

D: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO ADECUADO

Este resumen permite obtener las siguientes conclusiones sobre el modo como se clasifican los diferentes comportamientos analizados:

* Una amplia mayoría de la comunidad universitaria coinciden en considerar que:

- Los ítems 1 (Acordar una cita voluntaria), 25 (Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación) y 27 (Iniciar una relación voluntaria por ambas partes) constituyen comportamientos de interacción social adecuados entre personas adultas.
- El ítem 2 (Amenazas) describe un comportamiento que puede ser considerado como otro tipo de delito.
- Los ítems 6 (Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales), 13 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 14 (Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo), 21 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 22 (Roces

provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada), 29 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor), 30 (Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito), 34 (Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento) y 38 (Tocamientos en zonas genitales) constituyen comportamientos que pueden ser considerados como un delito de acoso sexual.

Este tipo de resultado señalaría que en este estudio, al igual que sucede en otros y, particularmente en el llevado a cabo por el Instituto de la Mujer (2006) hay un acuerdo básico en considerar como acoso sexual aquellos comportamientos que podríamos catalogar como muy graves, que tienen un componente físico, incluyendo un contacto físico forzado del acosador con la víctima, y que constituyen lo que se ha dado en llamar chantaje sexual, esto es, una fuerte coacción (como puede ser la amenaza de represalias) para mantener una relación sexual no consentida. No ocurre lo mismo con el denominado acoso ambiental, ninguno de cuyos componentes se incluye en esta definición consensuada por todos los colectivos estudiados de lo que constituye acoso sexual.

* Al comparar la clasificación realizada por los tres colectivos que componen la comunidad universitaria, se observa que:

- El alumnado es el que considera mayoritariamente como acoso sexual un menor número de comportamientos (los descritos en los ítems 6, 13, 14, 21, 22, 29, 30, 34 y 38);
- El PDI, considera, además, como acoso sexual los comportamientos descritos en los ítems 4 (Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales) y 20 (Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada).
- El PAS considera, además de todos los anteriores, también como acoso sexual los comportamientos descritos en los ítems 9 (Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada), 11 (Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada), 12 (Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada), 16 (Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...) y 17 (Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios).

Es decir, de los tres colectivos analizados, el alumnado es el más restrictivo a la hora de definir lo que entiende por acoso sexual, ciñendo su definición a comportamientos de chantaje. El PDI y, especialmente el PAS son los más inclusivos a la hora de definir lo que es acoso y, además de comportamiento de chantaje, incluyen también otros que constituyen acoso sexual ambiental.

Como posible hipótesis para explicar este resultado puede sugerirse el mayor nivel de formación de los colectivos laborales (PAS y PDI) por comparación con el alumnado en relación a todo aquello que constituyen posibles riesgos de tipo laboral. Igualmente, y dadas las características y estructura del PDI y PAS (con un mayor nivel de jerarquización pero también con normas de comportamiento y mecanismos de sanción y disciplinarios más claramente establecidos en el segundo caso) podría ayudarnos a comprender las diferencias halladas entre estos dos colectivos. De hecho, de estos tres colectivos es el PAS el único que viene recibiendo de modo sistemático formación sobre riesgos laborales y, entre ellos, sobre acoso sexual.

En cualquier caso, es importante recordar, a la hora de analizar e interpretar estos resultados que el alumnado constituye una muestra representativa de la población estudiada, mientras que en el caso del PDI y el PAS las muestras analizadas son pequeñas por lo que los niveles de error son elevados y los resultados obtenidos han de ser considerados, únicamente, como una aproximación a la realidad.

En segundo lugar, con la intención de obtener conclusiones sobre la clasificación de los diferentes comportamientos analizados en los dos momentos estudiados, se ha procedido a revisar los resultados presentados a lo largo de los apartados anteriores, recogiendo aquellos casos en los que cada ítem era clasificado en las distintas categorías propuestas por más de un 60% de personas en cada momento por los dos colectivos que fueron estudiados en ambos momentos (PDI y alumnado). Dicha revisión ofrece los resultados que se presentan en la tabla siguiente (Tabla 54).

Tabla 54.- Resumen de la clasificación de los ítems analizados realizada por PDI y alumnado en los dos momentos estudiados.

Ítems	PDI 1996	Alumnado 1996	PDI 2012	Alumnado 2012
1.- Acordar una cita voluntaria	D	D	D	D
2.- Amenazas	B	B	B	B
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada				
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales			A	A
5.- Miradas				
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	A		A	A

7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito				
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales				
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada				
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada				
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A	A
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	A	A	A	A
15.- Tocamientos en zonas no genitales				
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)				
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada				
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada				
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada	A		A	
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A	A
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	A	A	A	A
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación				
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	B			
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación	D	D	D	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	C	C		
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	D	D	D	D
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	C			
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	A	A	A	A
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	A	A	A	A
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada				
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada	C			
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio				
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	A	A	A	A
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada	C			
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	C			A
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales				
38.- Tocamientos en zonas genitales	A	A	A	A

A: Ítem clasificado como ACOSO SEXUAL

B: Ítem clasificado como OTROS DELITOS

C: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO GROSERO

D: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO ADECUADO

Este resumen permite obtener las siguientes conclusiones sobre el modo como se clasifican los diferentes comportamientos analizados en los dos momentos estudiados:

* Una amplia mayoría de PDI y alumnado coinciden en considerar en ambos momentos que:

- Los ítems 1 (Acordar una cita voluntaria), y 27 (Iniciar una relación voluntaria por ambas partes) constituyen comportamientos de interacción social adecuados entre personas adultas.

En el caso del ítem 25 (Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación) destaca el hecho de que mientras el PDI lo considera como adecuado, el alumnado deja actualmente de considerarlo mayoritariamente como tal.

- El ítem 2 (Amenazas) describe un comportamiento considerado como otro tipo de delito.

Llama la atención que el ítem 24 (Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada) era también considerado como constitutivo de otro tipo de delito por el PDI en el estudio que fue realizado previamente, si bien deja de ser mayoritariamente considerado como tal en el estudio actual.

- El ítem 26 (Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada) describe un comportamiento considerado como incorrecto o grosero por el PDI.

Destaca el hecho de que los ítems 32 (Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada), 35 (Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada) y 36 (Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada) eran también considerados como incorrectos o groseros por el PDI en el estudio que fue realizado previamente, si bien dejan de ser mayoritariamente considerados como tal en el estudio actual.

- Los ítems 13 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 14 (Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo), 21 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 22 (Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada), 29 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor), 30 (Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito), 34 (Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento) y 38 (Tocamientos en zonas genitales) constituyen comportamientos mayoritariamente considerados como un delito de acoso sexual por el PDI y el alumnado.

Los ítems 6 (Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales) y 20 (Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada) son considerados como acoso por el PDI en los dos momentos estudiados.

Los ítems 6 (Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales) y 36 (Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada) pasa a ser considerado mayoritariamente como acoso sexual por el alumnado en el estudio actual.

Por su parte, el ítem 4 (Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales) pasa a ser mayoritariamente considerado como acoso por PDI y alumnado en el estudio actual.

En definitiva, estos resultados ponen de manifiesto que, en los dos momentos estudiados el PDI es algo más inclusivo a la hora de definir el acoso sexual que el alumnado.

Por lo que se refiere a los cambios detectados entre ambos momentos, se observa que, tanto en el caso del PDI como en el caso de alumnado, se amplía ligeramente el número de comportamientos que se consideran como constitutivos de acoso sexual, incluyendo, además de aquellos claramente coactivos, otros comportamientos situados en el esfera del acoso ambiental (como las miradas o el envío de notas y cartas).

En cualquier caso, es importante recordar nuevamente que mientras el alumnado constituye una muestra representativa de la población estudiada, en el caso del PDI la muestra analizada es pequeña por lo que el nivel de error es elevado y los resultados obtenidos en relación a este colectivo han de ser considerados, únicamente, como una aproximación a la realidad.

Finalmente, en tercer lugar y con la intención de obtener conclusiones sobre la clasificación de los diferentes comportamientos analizados realizada por los hombres y las mujeres, se procedió a revisar los resultados presentados a lo largo de los apartados anteriores, recogiendo aquellos casos en los que cada ítem era clasificado en las distintas categorías propuestas por más de un 60% de ellos y ellas en cada uno de los tres colectivos estudiados (PDI, PAS y alumnado). Dado que sólo se dispone de datos de los tres colectivos para el estudio actual, se ha empleado únicamente la información correspondiente a este momento. La revisión realizada ofrece los resultados que se presentan en la tabla siguiente (Tabla 55).

Tabla 55.- Resumen de la clasificación de los ítems analizados realizada por los hombres y mujeres del PDI, el PAS y el alumnado en el estudio actual.

Ítems	Hombres PDI	Hombres PAS	Hombres Alumnado	Mujeres PDI	Mujeres PAS	Mujeres Alumnado
1.- Acordar una cita voluntaria	D	D	D	D	D	D
2.- Amenazas	B	B	B	B	B	B
3.- Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada						
4.- Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales	A			A	A	A
5.- Miradas						
6.- Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales	A	A	A	A	A	A
7.- Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente						

fortuito						
8.- Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales						
9.- Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada					A	
10.- Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada						
11.- Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada				A	A	
12.- Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada		A		A	A	
13.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A	A	A	A
14.- Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo	A	A	A	A	A	A
15.- Tocamientos en zonas no genitales						
16.- Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...)				A	A	
17.- Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios				A	A	
18.- Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada						
19.- Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada						
20.- Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada		A		A	A	
21.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada	A	A	A	A	A	A
22.- Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada	A	A		A	A	A
23.- Utilizar a una tercera persona para forzar la relación						
24.- Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada	B					
25.- Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación		D	D	D	D	
26.- Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada	C					
27.- Iniciar una relación voluntaria por ambas partes	D	D	D	D	D	D
28.- Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada	C					
29.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor	A	A	A	A	A	A
30.- Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito	A	A		A	A	A
31.- Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada						
32.- Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada						
33.- Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio						
34.- Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento	A	A		A	A	A
35.- Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada						
36.- Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada	C					
37.- Petición explícita de mantener relaciones sexuales					A	A
38.- Tocamientos en zonas genitales	A	A	A	A	A	A

A: Ítem clasificado como ACOSO SEXUAL

B: Ítem clasificado como OTROS DELITOS

C: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO GROSERO

D: Ítem clasificado como COMPORTAMIENTO ADECUADO

Este resumen permite obtener las siguientes conclusiones sobre el modo como se clasifican los diferentes comportamientos analizados en los dos momentos estudiados:

* Una amplia mayoría de hombres y mujeres del PDI, el PAS y el alumnado coinciden en considerar que:

- Los ítems 1 (Acordar una cita voluntaria), y 27 (Iniciar una relación voluntaria por ambas partes) constituyen comportamientos de interacción social adecuados entre personas adultas.

El comportamiento descrito en el ítem 25 (Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación) es considerado como adecuado por una amplia mayoría de los alumnos, las profesoras y los hombres y mujeres del PAS pero no así por los profesores y las alumnas.

- El ítem 2 (Amenazas) describe un comportamiento considerado como otro tipo de delito.

El ítem 24 (Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada) es también considerado mayoritariamente como constitutivo de otro tipo de delito por los profesores.

- Los ítem 26 (Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada), 28 (Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada) y 36 (Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada) describen un comportamiento considerado mayoritariamente como incorrecto o grosero por los profesores.
- Los ítems 6 (Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales), 13 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 14 (Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo), 21 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada), 22 (Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada), 29 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor) y 38 (Tocamientos en zonas genitales) constituyen comportamientos mayoritariamente considerados como un delito de acoso sexual por los hombres y mujeres del PDI, el PAS y el alumnado.

Los ítems 30 (Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito) y 34 (Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento) son

mayoritariamente considerados como acoso sexual por las mujeres (del PDI, el PAS y el alumnado) y por los hombres del PDI y el PAS.

El ítem 4 (Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales) es mayoritariamente considerado como acoso sexual por las mujeres (del PDI, el PAS y el alumnado) y por los profesores.

Los ítems 11 (Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada), 12 (Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada), 16 (Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...), 17 (Atribuir a la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios) y 20 (Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada) son mayoritariamente considerados como acoso por las mujeres del PDI y el PAS. Además, los ítems 12 y 20 son también considerados como tales por los hombres del PAS.

El ítem 37 (Petición explícita de mantener relaciones sexuales) es mayoritariamente considerado como acoso por las mujeres del PAS y las alumnas.

Y, finalmente, el ítem 9 (Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada) es mayoritariamente considerado como acoso por las mujeres del PAS.

Los resultados obtenidos muestran pues que las mujeres del PAS serían las que manejarían una definición más inclusiva de lo que es el acoso sexual (considerando como tal 17 de los 38 comportamientos analizados), seguidas por las mujeres del PDI (que consideran como tal 15 de dichos comportamientos). Por su parte, las alumnas manejarían una definición similar a la de los hombres del PAS (considerando en ambos casos como acoso sexual 11 de los 38 comportamientos analizados). Los profesores (que consideran como acoso 10 de los comportamientos descritos) y, especialmente, los alumnos (que consideran como tal únicamente 7 de los comportamientos analizados) serían quienes manejarían definiciones más excluyentes de lo que es acoso sexual.

Si bien en la tabla anterior (Tabla 55) se presenta sólo un resumen, cabe recordar que, tal y como se describió anteriormente, en términos generales los varones (especialmente los alumnos y en menor medida los profesores y los miembros del PAS) consideran como normales y/o como groseros una mayor cantidad de comportamientos en relación con las mujeres. De hecho, en la tabla anterior se observa como sólo en el caso de los profesores

aparecen comportamientos considerados mayoritariamente en la categoría comportamiento grosero o inadecuado.

Tal y como se describió ampliamente en la parte teórica de este trabajo, las hipótesis que se barajan en la literatura sobre el tema para explicar las diferencias en la percepción de lo que es acoso sexual entre mujeres y hombres tienen que ver con la posible identificación diferencial, en cuanto que las mujeres al ser en más ocasiones víctimas de acoso tendrían una mayor facilidad para ponerse en el lugar de la víctima (Prior y Day, 1988); con el reparto diferencial del poder social que históricamente se ha producido entre hombres y mujeres (Berdahl et al., 1996); o con la diferente interpretación que hombres y mujeres realizan de este tipo de comportamientos y sus consecuencias (Pernas et al., 2000). En cualquier caso, y se baraje la hipótesis explicativa que se baraje, los resultados obtenidos en este trabajo irían en la línea de los descritos por María Rotundo y cols. (2001) ratificando la necesidad de desarrollar un *estándar de mujer razonable* puesto que las mujeres percibimos un rango más amplio de conductas como constitutivas de acoso, muy especialmente para aquellas conductas que incluyen acoso sexual ambiental, actitudes despectivas hacia las mujeres, o contacto físico sexual, y menores en aquellas que se refieren a las formas más graves y explícitas de acoso, como las proposiciones directas o el chantaje sexual.

Cabe hipotetizar que en el caso de las mujeres del PAS, la mayor sensibilización hacia el tema del acoso mostrada podría venir del hecho de que a su condición de mujeres se unen las características del puesto de trabajo que ocupan y la formación sobre riesgos laborales (a la que se aludía anteriormente). Estas dos últimas cuestiones (características del puesto de trabajo y formación), sumadas al mayor conocimiento de los mecanismos sancionadores y un entorno laboral más feminizado podrían ayudarnos a comprender el nivel de sensibilización ante el acoso sexual observado en los hombres del PAS.

Una vez más es importante recordar, sin embargo, comentar las limitaciones del trabajo realizado, señalando que mientras el alumnado constituye una muestra representativa de la población estudiada, en el caso del PDI y el PAS las muestras analizadas son pequeña por lo que los niveles de error son elevados y los resultados obtenidos en relación a estos colectivos han de ser considerados, únicamente, como una aproximación a la realidad.

En definitiva, el estudio realizado ha permitido dar cumplimiento del objetivo general 2 propuesto para este estudio (Replicar el estudio sobre percepción de acoso sexual realizado anteriormente, incorporando a la información del alumnado y PDI (que se obtuvo en dicho estudio previo) la correspondiente al PAS.

Concretamente, este estudio y la comparación de los resultados obtenidos con el realizado previamente, han permitido dar cumplimiento al objetivo específico 1 (Comprobar la existencia de modificaciones en los comportamientos que se consideran como acoso sexual (y aquellos que no), observándose que en el caso del PDI se han producido sólo ligeras variaciones entre ambos momentos temporales mientras que en el caso del alumnado las variaciones han sido más amplias. Sin embargo, tal y como se ha descrito detalladamente en los apartados anteriores, las variaciones significativas observadas tienen mucho que ver con las proporciones de personas que clasifican cada comportamiento en cada una de las 4 categorías posibles, mientras que la clasificación mayoritaria de cada comportamiento en cada categoría se mantiene básicamente sin cambios.

Este tipo de resultado indicaría que, a pesar de los avances legislativos ocurridos en estos 15 años, el acoso sexual continúa siendo a día de hoy un tipo de violencia contra las mujeres poco conocido y difícil de identificar en muchos casos por lo que las medidas de sensibilización y formación continúan siendo esenciales en el ámbito de la universidad y para todos los colectivos que conforman la comunidad universitaria.

Esto supone, además, que no se corrobora la hipótesis 2 (La percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual será más ajustada a la definición de acoso entre las personas que integran la comunidad universitaria (en comparación con los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado años atrás)).

Por otra parte, los análisis realizados han permitido también dar cumplimiento al objetivo específico 2.2. (Comprobar si se han producido modificaciones en la influencia de las variables género y estatus sobre la percepción de lo que es el acoso sexual). Concretamente, dichos análisis indican que la variable género continúa marcando de modo importante la percepción de acoso sexual. En este sentido es importante señalar que, si bien las comparaciones realizadas se han hecho en base a la variable sexo (hombre – mujer en cada caso), las hipótesis interpretativas barajadas sí ponen de relieve elementos explicativos relacionados con el género.

Por lo que se refiere a la variable estatus, si bien es los resultados obtenidos ponen de manifiesto que el profesorado tiene un concepto de lo que es acoso sexual más amplio que el alumnado, la incorporación del PAS añade una nueva visión a los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado en 1996. Concretamente, y tal y como ya se ha comentado, los hombres y, muy especialmente, las mujeres del PAS manejan una concepción ciertamente más inclusiva de lo que es acoso sexual.

Cabe por tanto concluir que los resultados obtenidos corroboran la hipótesis 3 (Seguirá existiendo entre las personas que integran la comunidad universitaria un efecto de género y estatus en la percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual). Así, efectivamente los datos obtenidos muestran que el efecto del género sigue dándose y que éste opera en el mismo sentido (las mujeres perciben más comportamientos como acoso sexual que los varones). E igualmente puede concluirse que existen diferencias importantes en la percepción de que es (o no) acoso sexual entre los 3 colectivos que componen la comunidad universitaria.

Para finalizar este apartado de presentación de las conclusiones obtenidas a partir de la realización del Estudio 2 queremos señalar que, tal y como ha quedado expuesto a lo largo de esta exposición, en los resultados obtenidos se han detectado algunas incongruencias, particularmente en relación a determinados ítems. Es por ello que recomendamos encarecidamente la necesidad de seguir profundizando en el estudio de estas cuestiones, y, particularmente, de realizar una investigación de corte cualitativo que permita complementar la información obtenida.

**TERCERA PARTE:
MANUAL DE BUENAS PRÁCTICAS Y
PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE
EL ACOSO SEXUAL.**

1.- Introducción.

Tomando como base la información relativa a los objetivos 1 y 2 (obtenida en los ESTUDIOS 1 y 2), juntamente con la revisión de la LO 3/2007, los protocolos de actuación aprobados en las diferentes universidades y la literatura sobre el tema, se planteó como objetivo el diseño de documentos útiles para el desarrollo de actuaciones frente al acoso sexual. En este sentido, se consideró que disponer de información sobre aquello que constituyen buenas prácticas y de orientaciones sobre los aspectos fundamentales que han de incluirse en un protocolo de actuación frente al acoso sexual podía ser de gran ayuda para desarrollar esta tarea. Por ello el objetivo general 3 de nuestro proyecto se redactó en los términos siguientes: “Elaboración de un manual de buenas prácticas y una propuesta de protocolo de actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la universidad”.

Cabe remarcar, sin embargo, que los cambios acontecidos desde la formulación de este proyecto de investigación hasta el momento de su ejecución y, muy especialmente, la publicación del *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella* (en agosto de 2011) y la aprobación y entrada en vigor de protocolos de este tipo en algunas universidades del estado español, llevó a reconducir este objetivo.

Así, en cuanto a la elaboración de un manual de buenas prácticas ante el acoso sexual, se recogieron las reflexiones contenidas en los diferentes documentos analizados con objeto de disponer de un catálogo de posibles actuaciones. Una parte importante de ellas han comenzado a ser ya desarrolladas en las universidades, tanto en aquellas que tienen aprobado y han implementado un plan de igualdad y/o un protocolo para hacer frente al acoso sexual, como en aquellas que aún no disponen de estas herramientas. Entendemos que esta recopilación, si bien puede aportar pocos elementos novedosos, puede ser una herramienta útil como hoja de ruta para el trabajo a desarrollar.

En cuanto a la elaboración de un protocolo, este objetivo, tal y como fue formulado en su momento, pierde su sentido desde el momento en que la Comisión Técnica para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres, dependiente de la Mesa General de Negociación en la Administración del Estado, acordó en su reunión de 20 de julio de 2011, la conformidad al texto elaborado sobre el «protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos», dando así cumplimiento al artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; y elevar el convenido texto a la Mesa General, que lo aprobó el 27 de julio del mismo año.

Por ello, se optó por reconducir esta cuestión, realizando un análisis de los protocolos de actuación frente al acoso sexual aprobados e implementados en aquellas universidades del estado que ya disponen de esta herramienta (la Universidad de Valencia, la Universidad de Cádiz y la Universitar Jaume I de Castelló) con objeto de conocer sus similitudes y diferencias y seguir profundizando en el estado de la cuestión y en las sugerencias de actuación para el resto de universidades que hemos de seguir este proceso en un futuro inmediato.

2.- Buenas prácticas en la actuación frente al acoso sexual en el ámbito de la universidad.

Tal y como señala la OIT (2007), la experiencia de muchos países pone de manifiesto que la lucha efectiva contra el acoso sexual en el puesto de trabajo exige la combinación de un marco legal y de una mayor actuación de las instituciones, así como de una sensibilización en el tema.

Concretamente, los estudios de este organismo señalan que las políticas y prácticas contra el acoso sexual deben incluir 4 elementos principales (CINTERFOR, 2009):

- Una declaración de criterios que clarifique adecuadamente el concepto.
- Un procedimiento de denuncia adaptado a las características de este problema que respete la confidencialidad y proteja a las víctimas contra las represalias.
- Sanciones disciplinarias progresivas.
- Una estrategia de formación y comunicación.

Aunque la existencia de una legislación sobre el tema es esencial, las leyes no bastan, la prevención es la mejor estrategia para lograr un entorno laboral libre de acoso sexual (CINTERFOR, 2009).

Tomando como base estas premisas, y a partir de toda la información consultada (Aguilar et al., 2009; Fundación Mujeres, 2010; Instituto de la Mujer, 2006; Larena y Molina, 2010; Valls et al., 2005-2006, 2008) de las conclusiones del III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad, realizado en Lleida en 2009, y de las conclusiones obtenidas en los estudios realizados (ESTUDIO 1 y ESTUDIO 2, anteriormente presentados), se sugiere que para desarrollar una actuación adecuada y tendente a la prevención y erradicación del acoso sexual en el ámbito de la universidades, deberían ponerse en práctica las acciones siguientes:

1. Elaborar una **Declaración de principios** o documento explícito en el que la institución universitaria señala su compromiso explícito con el derecho a la dignidad de todos/as los/as miembros/as de la comunidad universitaria y se posiciona a favor de la erradicación del acoso sexual (y de cualquier forma de violencia contra las mujeres). Esta Declaración debería ser aprobada explícitamente por los diferentes estamentos de la institución (que de ese modo se comprometen con ella) y hacerse pública de modo visible (en los medios de comunicación, en la página web de la institución, etc.). El posicionamiento contenido en esta Declaración puede reiterarse periódicamente (por ejemplo, en actos institucionales o en fechas señaladas, como el 25 de noviembre) con objeto de mantenerlo activo y de visibilizarlo.

2. Incorporar al **código ético** de la institución el compromiso formal y explícito de no admitir casos de acoso sexual (ni de otras formas de violencia contra las mujeres) en su seno.
3. Elaborar, aprobar e implementar el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual** en el ámbito de la universidad, preceptivo según determina la LO 3/2007.
4. Elaborar una **Guía con información básica** sobre acoso sexual que incluya los criterios para identificar de modo claro qué acoso sexual, ejemplos de acoso, así como alguna herramienta sencilla de autodiagnóstico que permita a cualquier persona identificar posibles situaciones de acoso que haya vivido o pueda vivir y la información precisa y necesaria sobre cómo actuar y dónde acudir en caso de que ocurra.

Un ejemplo de este tipo de guía ya elaborada es *Puedes decir NO. Guía informativa sobre el acoso sexual* de la Universidad Complutense de Madrid²¹.

Esta Guía debería ser dada a conocer y ponerse a disposición de toda la comunidad universitaria (en la web, editando folletos, dípticos, etc. repartiéndola con los documentos de matrícula y en todos los centros de trabajos,...).

5. Realizar **campañas de sensibilización** dirigidas a toda la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado) en las que se de a conocer, por una parte, la Declaración de principios aprobada y, por otra, la Guía de información básica.

Este tipo de campañas tienen la doble finalidad de, por una parte, evitar posibles comportamientos de acoso que puedan ser cometidos en el desconocimiento de que constituyen un comportamiento impropio y delictivo y, por otra, ayudar a las personas que padecen este tipo de comportamientos a identificar (y, en su caso) denunciar las situaciones que están viviendo.

Estas campañas pueden consistir en distribuciones de carteles, folletos o documentos (como la Declaración de principios, la Guía básica o el Protocolo de actuación), exposiciones, charlas, conferencias, etc. y deben ser llevadas a cabo por personas debidamente formadas en la materia.

²¹ Texto disponible en: <http://www.um.es/estructura/unidades/u-igualdad/recursos/guia-sobre-acoso.pdf>

6. **Realizar actividades específicas para la prevención del acoso sexual** dirigidas a todos los colectivos que conforman la comunidad universitaria y, especialmente, a aquellos/as que por las funciones que desempeñan puedan ser particularmente susceptibles de tener conocimiento de casos de este tipo.

Este tipo de actividades pueden incluirse en las actividades formativas que se realicen y, además de aspectos básicos, pueden incluir una información más en profundidad sobre los componentes del acoso, sus consecuencias, los mecanismos de denuncia, etc. y deben ser llevadas a cabo por personas debidamente formadas en la materia.

7. **Delimitar qué servicio de la universidad se hará cargo de vehicular las quejas o denuncias relativas a acoso sexual** que puedan producirse, garantizando la debida protección a las personas acosadas y dar a conocer la existencia de este servicio y sus funciones (y que entre ellas está el atender a los casos de acoso sexual) a toda la comunidad universitaria.

El establecimiento de cuál es este servicio ha de quedar especificado en el Protocolo al que antes se ha hecho referencia, pero publicitarlo, facilitando su visualización y conocimiento por toda la comunidad universitaria es una importante acción complementaria, que debe llevarse a cabo de modo específico con objeto de que cualquiera de sus miembros sepa en todo momento a quién debe dirigirse si se encuentra en una situación de este tipo.

Independientemente de cuál sea el servicio que cumpla esta función, es fundamental que cuente entre su plantilla con personas debidamente formadas en políticas de igualdad y prevención de la violencia de género para atender los posibles casos de acoso sexual que puedan producirse.

8. **Delimitar qué servicio de la universidad se hará cargo de investigar / instruir los casos acoso sexual** que puedan producirse.

Esta función ha de quedar especificada en el Protocolo al que antes se ha hecho referencia, delimitando no sólo las funciones a desempeñar sino el cumplimiento de las mismas con las debidas garantías de confidencialidad, ecuanimidad y respecto a la dignidad de las partes implicadas. Además, el hecho de que toda la comunidad universitaria conozca este mecanismo de funcionamiento es una importante acción

complementaria para garantizar la debida transparencia de los procedimientos que se realicen.

Independientemente de cuál sea el servicio que cumpla esta función, es fundamental que cuente entre su plantilla con personas debidamente formadas en políticas de igualdad y prevención de la violencia de género para realizar un correcto análisis de los posibles casos de acoso sexual que puedan producirse.

9. **Delimitar la persona, comité o comisión responsable de establecer medidas sancionadoras** para actuar ante los casos de acoso que sean detectados **y el tipo de medidas a adoptar según los casos**, dándoles el mismo tipo de trato y publicidad que al resto de medidas sancionadoras vigentes en el marco de la comunidad universitaria. Estas cuestiones han de quedar especificada en el Protocolo al que antes se ha hecho referencia, pero su visualización y conocimiento por toda la comunidad universitaria es una importante acción que debe llevarse a cabo de modo específico con objeto de garantizar la debida transparencia de los procedimientos que se ejecuten.
10. En su caso, se valorará la conveniencia de crear una **figura específica** (Consejera de confianza, mediadora,...) en temas de acoso sexual que pueda servir de enlace entre la persona que padece el acoso, la institución y otros organismos implicados (sindicatos, etc.).
11. **Elaborar informes periódicos** sobre las actividades de sensibilización y prevención que se han realizado y sobre los posibles casos acontecidos y las actuaciones que se han realizados.
Esta actuación tiene la doble finalidad de reforzar la visibilidad del problema y animar a las personas que puedan estar viviendo una situación de acoso a hacer público su caso.
12. **Evaluar las acciones realizadas**, realizando un exhaustivo seguimiento tanto de las acciones de sensibilización y prevención y del cumplimiento de los objetivos de éstas, como del nivel de despliegue y cumplimiento del Protocolo como, en su caso, de la evolución de los posibles casos de acoso sexual que se detecten.

13. **Difundir los conocimientos e investigaciones sobre el tema** que se vayan produciendo en el ámbito científico.

Esta acción tiene como objetivo incrementar el conocimiento sobre el acoso sexual de la comunidad universitaria y desmontar los posibles mitos y creencias erróneas existentes.

14. **Diseñar una página web específica sobre acoso sexual e incorporarla a la web institucional** con toda la información sobre el tema (Declaración de principios, Protocolo, Guía básica, agenda de actividades, informes elaborador por la propia institución, nuevas investigaciones, experiencias de otras instituciones, etc.).

Dicha página debería ser fácilmente accesible para toda la comunidad universitaria y debería incluir una vía de comunicación directa y confidencial entre cualquier miembro de la comunidad universitaria y el organismo o persona encargada de recoger las quejas y denuncias sobre acoso sexual.

Tal y como ya se ha señalado anteriormente, muchas de estas medidas o buenas prácticas para afrontar el acoso sexual están debidamente recogidas en los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual ya aprobados y vigentes en las universidades españolas, así como en el *Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella*, publicado en el BOE en agosto de 2011 y cuya finalidad es servir de modelo a aquellos que han de elaborarse.

Así pues esta recopilación aporta a buen seguro pocos elementos novedosos, sin embargo, constituye, en nuestra opinión una herramienta que puede ser útil como hoja de ruta para el trabajo a desarrollar.

3.- Protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual.

Tal y como se ha comentado anteriormente, las variaciones entre el momento de elaborar este proyecto de investigación y la situación actual, nos llevaron a optar por reconducir el objetivo de elaborar una propuesta de protocolo de actuación frente al acoso sexual, objetivo que en este marco deja de tener sentido al existir ya las herramientas que han de cumplir esta función. Concretamente, se procedió a realizar un análisis de los protocolos de actuación frente al acoso sexual aprobados e implementados en aquellas universidades del estado que ya disponen de esta herramienta con objeto de conocer sus similitudes y diferencias y seguir profundizando en el estado de la cuestión y en las sugerencias de actuación para el resto de universidades que hemos de seguir este proceso en un futuro inmediato.

Tal y como se señaló a lo largo de la presentación del Estudio 1, en el momento de redactar estas líneas (septiembre de 2012), sólo 3 universidades cumplirían de modo estricto el mandato contenido en la LO 3/2007, y específicamente, el artículo 62 de la misma, de acuerdo con el cual, toda empresa (y también toda administración pública) debe elaborar e implementar un Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Se trata, concretamente de:

- La Universidad de Cádiz, que el 22 de junio de 2011 aprobó el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista en la UCA²².
- La Universitat Jaume I de Castelló que el 28 de julio de 2011 aprobó el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de género²³
- La Universidad de Valencia que el 28 de febrero de 2012 aprobó el Protocolo de actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo de la Universidad de Valencia²⁴.

La revisión de estos protocolos, aprobados y vigentes, nos ha permitido comprobar importantes similitudes y algunas diferencias que a continuación vamos a señalar.

Antes de proceder a dicha exposición, debemos recordar que dos estos protocolos fueron aprobados con anterioridad a la *Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la*

²² Texto disponible en: <http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910>

²³ Texto disponible en: <http://www.uji.es/bin/uji/norm/cu/asset-c.pdf>

²⁴ Texto disponible en: <http://www.uv.es/sgeneral/Reglamentacio/Doc/Professorat/A54.pdf>

Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, publicada en el Boletín Oficial del Estado número 189, de 8 de agosto de 2011²⁵.

Tal y como se especifica en el artículo 2 de la misma, en ella se establece un modelo de protocolo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismo Públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Con este objetivo, los departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado deberán realizar sobre dicho modelo la adaptación pertinente y adecuada a cada caso en el plazo de tres meses desde su publicación en el BOE, para acomodarlo a sus necesidades específicas y garantizar su efectiva implantación que deberá contener con carácter exclusivo los siguientes puntos:

1. Ámbito de correspondencia, en cada caso
2. Declaración de compromisos establecidos en el punto 2.3.1 del referido Protocolo.
3. Establecer la unidad responsable para la programación de la formación e información.
4. Determinar la unidad responsable de la tramitación e identificar las formas de publicitar el protocolo.
5. Tener en cuenta especialmente, su estructura, ubicación y dispersión geográfica, así como cualquier otra característica o circunstancia de especial relevancia.

Así pues, esta Resolución define el marco básico general para el desarrollo de futuros protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de género y establece los contenidos básicos que todo protocolo ha de contener. Posteriormente, en su Anexo, se desarrollan los contenidos de estos apartados.

Cabe señalar que, aún siendo dos de ellos anteriores a la misma, los tres protocolos revisados (que, recordemos son los de la Universidad de Cádiz, La Universidad de Valencia y la Universitat Jaume I de Castelló), contemplan y desarrollan los cinco apartados básicos a los que la mencionada Resolución se refiere.

Volviendo al análisis de las similitudes, que son muchas, y diferencias, que son menos, y, en su caso, adaptaciones *ad hoc* a cada situación específica, la revisión de los protocolos de las tres universidades citadas ofrece los siguientes resultados:

Exposición de motivos y normativas de referencia:

Tanto la Universidad de Cádiz, como la de Valencia y la Jaume I exponen las diversas normativas que cimentan la necesidad de la puesta en marcha de los protocolos y un

²⁵ Texto disponible en: http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13553

compromiso institucional de sus universidades de rechazo explícito a cualquier forma de acoso sexual o acoso en función del sexo, así como en la consideración de las universidades como espacios que deben estar libres de cualquiera de estas manifestaciones, entendidas como formas de violencia y atentatorias para la dignidad de las personas.

En este sentido, las tres universidades mencionadas asumen el compromiso de actuar desde la prevención para evitar estas formas de violencia, así como de luchar para erradicarlas cuando aparezcan.

La Universidad Jaume I añade a las formas de acoso mencionadas, el acoso laboral y “otras conductas indebidas”.

Ámbito de aplicación:

En los tres casos queda establecido que el ámbito de aplicación es el de todo el personal dependiente de la universidad.

Las universidades de Cádiz y Jaume I especifican un poco más este aspecto.

Así, en el protocolo de la Universidad de Cádiz se indica que su ámbito de aplicación subjetivo es el siguiente:

- a) Personal docente e investigador (PDI).
- b) Personal de administración y servicios (PAS).
- c) Estudiantes.
- d) Cualquier persona que preste en dicha universidad sus servicios, sea cual sea el carácter o naturaleza jurídica de su relación con la misma. Así, este protocolo se aplicará también “al personal afecto a contratas o subcontratas y/o puesto a disposición por ETTs y a las personas trabajadoras autónomas relacionadas con la UCA por un contrato de prestación de obra o servicio” (p. 6).

Por su parte la Universitat Jaume I añade, a todas las personas que integran la comunidad universitaria (apartado 1) “...*tota persona compresa en l’apartat 1, la relació de la qual en la Universitat Jaume I haguera conclós (sota qualsevol forma jurídica) a causa d’una situació d’assetjament laboral, assetjament sexual, assetjament per raó de sexe o “conductes inapropiades”, i que invoqui el present procediment en un termini de tres mesos des de la data en que va acabar la dita relació*”²⁶ (p. 4).

²⁶ Traducción: “*toda persona comprendida en el apartado 1, la relación de la cual con la Universitat Jaume I hubiera concluido (bajo cualquier forma jurídica) a cada de una situación de acoso laboral, acoso sexual o “conductas inapropiadas” y que invoque el presente procedimiento en un plazo de tres meses desde la fecha en que acabó dicha relación*”.

Definiciones:

En los tres protocolos encontramos claramente definidas las situaciones de acoso contra las que se va actuar, siendo el más exhaustivo el de la universidad Jaume I, que añade al resto las definiciones de acoso laboral y “conductas inapropiadas de tipo sexual o basadas en el sexo de las personas”.

Órganos encargados de aplicar los protocolos:

En el protocolo de la Universidad de Cádiz se especifica que: *“Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de igualdad entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Cádiz y la Comisión contra la violencia de Género”* (p. 7).

El protocolo de la Universidad de Valencia señala: *“La Unidad responsable de la recepción y tramitación de los escritos en esta materia será la Vicegerencia de recursos Humanos y Organización Administrativa. Ésta dispondrá de una lista de personas que hayan recibido formación en materia de género, o que estén dispuestas a recibirla y participar en el procedimiento. Estas personas configurarán, según la indicación del Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1997, lo que se denomina “Asesoría Confidencial”.... “Una vez efectuada la denuncia ante la vicegerencia de Personal y organización Administrativa, con la mayor brevedad posible deberá convocar a la Asesora Confidencial para que realice el análisis de los datos objetivos...”* (pp. 8-9).

Por su parte, el protocolo de la Universitat Jaume I señala que la reclamación o denuncia se debe hacer por escrito y puede dirigirse a alguno de los órganos siguientes: la Comisión Técnica contra el Acoso; la *Sindicatura de Greuges*; la Unidad de Igualdad; la Oficina de Prevención y Gestión Medioambiental; el Servicio de Recursos Humanos; o el vicerrectorado competente, en materia de alumnado, PDI y PAS, respectivamente (p. 8).

Garantías del procedimiento:

De manera explícita se deja constancia en los tres protocolos que la tramitación de los mismos no impedirá, en ningún caso, la iniciación paralela o posterior por parte de las personas implicadas de las acciones administrativas o judiciales pertinentes (el de la Universidad de Valencia recoge este aspecto en su página 3; el de la Universidad de Cádiz en su página 9; y el de la Universitat Jaume I en su página 4).

Por otra parte, en los tres casos analizados, en el apartado de procedimiento se hace una explícita y clara exposición de las garantías de respeto, confidencialidad y protección de la

intimidad de las partes. En el caso de la Universidad de Valencia se menciona también la diligencia y celeridad, y la prohibición de represalias (p. 7).

Medidas de Prevención:

En cuanto al papel de la prevención, las tres universidades lo incluyen claramente en sus protocolos.

La Universidad de Valencia incluye esta cuestión en el apartado III (p. 7) de *Medidas de prevención frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo*, donde explicita el compromiso de dicha entidad con la prevención, proponiendo que estas medidas partan de la cúpula de la organización y se integren en aquellas decisiones estratégicas que conduzcan a un cambio en la cultura de la organización. Entre otras medidas proponen acciones de comunicación, difusión, publicidad del protocolo y de sensibilización.

En el caso de la Universidad de Cádiz, esta cuestión se menciona en el apartado de *Normativas de referencia* y refiriéndose a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, concretamente a la disposición según la cual para la prevención del acoso sexual y del acoso en función del sexo, las administraciones públicas negociaran con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo, uno de cuyos principios se basa en prevenir y no tolerar ninguna forma de acoso sexual o en función del sexo (p. 4).

Por último, en el protocolo vigente en Universitat Jaume I el tema de prevención está incluido en el capítulo I de Disposiciones comunes (p. 3), así como en la Disposición adicional primera relativa a la difusión y la información (p. 18) en la que propone la incorporación un apartado en la página web dedicado a la difusión de información sobre prevención de estas conductas, así como la elaboración de una guía destinada a toda la población universitaria sobre las consecuencias y efectos del Protocolo y el funcionamiento del procedimiento aplicable a las reclamaciones en esta materia.

Procedimiento:

En los tres protocolos analizados quedan explicitados de manera clara cuales son los pasos a seguir al iniciarse el proceso, una vez ha sido presentada una denuncia por acoso de acuerdo con los trámites y a través de los organismos que cada universidad ha considerado oportunos el de la Universidad de Valencia recoge este aspecto en la página 8 y siguientes; el de la Universidad de Cádiz en su página 9 y siguientes; y el de la Universitat Jaume I en su página 12 siguientes). En este último caso, todos los itinerarios son expuestos de manera

especialmente exhaustiva, incluyendo, entre otras cosas, la posible mediación de la *Sindacatura de Greuges*, la apertura de un expediente disciplinario, la adopción de medidas cautelares, un seguro que constituirá una garantía para la universidad que cubra una eventual responsabilidad civil. Cabe remarcar que dado que esta universidad incluye en su protocolo también el acoso laboral, incluye un capítulo (el II) con disposiciones específicas aplicables a las reclamaciones o denuncias en esta materia.

En definitiva, en los tres protocolos analizados se contempla la necesidad de una investigación exhaustiva y objetiva, y a la vez realizada con la necesaria celeridad y sigilo.

Vigencia, seguimiento y evaluación:

La Universidad de Cádiz otorga la función de control y seguimiento de la aplicación del protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo a la Unidad de igualdad y a la Comisión contra la violencia de género. Igualmente, señala que si se detectaran fallos, la Comisión propondrá su modificación, siguiendo los trámites oportunos. En cuanto a la vigencia, establece que será de cuatro años a partir de la fecha de su entrada en vigor.

Por su parte, la Universidad de Valencia contempla una evaluación y revisión periódica del funcionamiento e implantación del protocolo, juntamente con la propuesta de elaboración de estadísticas con datos numéricos, desagregados por sexo, sobre el número de intervenciones y casos de acoso sexual y por razón de sexo, así como publicación periódica de estos datos, manteniendo siempre el anonimato de las personas afectadas. Por otra parte, en el mismo apartado plantea la conveniencia de hacer un estudio de riesgos psicosociales, que permita conocer sobre una base científica cuales son aquellos colectivos o grupos de personas más susceptibles de sufrir este tipo de conductas.

Por último, la Jaume I contempla la entrada en vigor del protocolo a partir de la fecha de su aprobación por parte del Consejo de Gobierno, siendo su vigencia de dos años, y debiendo revisarse al final de ese periodo.

Conclusiones:

En general, la revisión de estos tres protocolos ha dado lugar a una valoración muy satisfactoria en tanto en cuanto los tres contemplan no solo lo previsto por la ley, sino un firme compromiso de la comunidad universitaria con la prevención y erradicación del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Aunque con algunas diferencias, tanto en cuanto a su extensión como en cuanto a su exhaustividad (provocadas a buen seguro, por las características y funcionamiento interno de cada una de estas universidades), los tres coinciden en lo fundamental: análisis de la gravedad del problema para la dignidad y libertad de las personas; definiciones claras de a qué tipo de conductas se refieren; definición la población diana; establecimiento de los procedimientos y organismos responsables de su funcionamiento; propuesta de diferentes itinerarios según la casuística presentada; establecimiento de garantías para todas la personas implicadas en el proceso; y planteamiento de una vigencia y de una necesaria evaluación de su eficacia; y consideración de la formación y la información como elementos claves para la prevención, en un intento de implicar a toda los colectivos que integran la comunidad universitaria.

Pensamos que el siguiente paso es aguardar las primeras evaluaciones, de manera que podamos disponer de una mirada más general y completa sobre el proceso de aplicación de estos protocolos, sus dificultades, sus ventajas, sus inconvenientes,... su eficacia.

Sin obviar, por supuesto, que es más que probable que en estos próximos tiempos vayan surgiendo nuevos protocolos de otras tantas universidades que están, nos consta, trabajando en ello. Este trabajo irá, poco a poco, dando sus frutos y completando el mapa universitario español.

Creemos que, como parte de este proceso, sería de gran utilidad poder poner en común, dentro de un tiempo prudencial, no sólo el seguimiento de estos tres primeros protocolos, ya aprobados e implementadas, sino de todos aquellos nuevos que vayan apareciendo, de manera que podamos aprovechar los aciertos y evitar los posibles errores.

Sin duda, un elemento imprescindible es alcanzar un acuerdo sobre qué conductas son susceptibles de ser consideradas como acoso sexual, incluyendo, quizás, el epígrafe de la Universitat Jaume I de Castelló que introduce el concepto de “conductas inapropiadas”.

En este sentido, entendemos que sería recomendable realizar nuevas ediciones de la jornada realizada con motivo de este proyecto y a cuyo programa y objetivo nos referiremos en el apartado siguiente.

Es de preveer que este proceso, de reflexión sobre lo ya construido y sobre lo que se vaya construyendo, conjuntamente con la experiencia sobre el abordaje del acoso sexual proveniente de los agentes sociales, de otros ámbitos laborales y también del resto de administraciones públicas, podrá dar lugar a un modelo cada vez más afinada de protocolo para afrontar la prevención y lograr la erradicación del acoso sexual en nuestra sociedad en general y en las universidades en particular.

CUARTA PARTE:



EL *ACOSO SEXUAL* EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

EXPERIENCIAS Y NUEVOS RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS
DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN

1.- Introducción.

Como parte de los beneficios de este proyecto de investigación, se propuso la realización de una jornada específica para la presentación y discusión de los resultados obtenidos con participación de los diferentes organismos de igualdad de las universidades y administraciones así como de otros agentes sociales que puedan estar interesados en el tema.

Dicha jornada se levó a cabo los días 28 y 29 de junio de 2012, de acuerdo con el programa que se describe a continuación.

2.- Descripción y características de la jornada:

Título:

El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención

Fechas:

Jueves 28 de junio de 2012, de 16 a 20 h.

Viernes 29 de junio de 2012, de 10 a 14 h. y de 16 a 20 h.

Lugar de celebración:

Universitat de les Illes Balears.

Sala de actos del Edificio Sa Riera. c/ Miquel dels Sants Oliver s/n.

07122 Palma de Mallorca Baleares.

Objetivo:

Analizar los elementos necesarios para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual.

Personas destinatarias:

Actividad dirigida a personas interesadas por el tema, especialmente, representantes de Oficinas / Unidades de Igualdad de las diferentes universidades, así como a representantes de las diferentes administraciones y otros/as agentes sociales que puedan estar relacionados/as con el tema.

Inscripción: Gratuita.

Financiada por: Instituto de la Mujer del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en el marco del proyecto subvencionado exp. 05/09.

3.- Programa de la jornada.

Jueves, 28 de junio de 2012.

De 16 a 17'45 h.

Conferencia Inaugural y coloquio:

Violencia de género en las universidades españolas: pasado, presente y futuro, a cargo de la Dra. **Lidia Puigvert Mallart**, profesora de la Universidad de Barcelona e investigadora de CREA -Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas superadoras de desigualdades.

En 2008 formó parte del comité asesor de *EPACVAW -European Policy Action Centre on Violence Against Women* del Lobby Europeo de mujeres.

Entre sus artículos en revistas de impacto destaca el publicado en la revista *Violence against Women* titulado *Gender Violence amongst teenagers: socialization and prevention* (Valls, Puigvert y Duque, 2008). Ha publicado también, entre otros libros, *Women and Social transformations*, 2003 (con Elisabeth Beck-Gernsheim y Judith Butler).

Los proyectos más recientes que ha dirigido como investigadora principal son *Incidencia de la Ley Integral contra la Violencia de Género en la formación inicial del profesorado*. Instituto de la Mujer. Plan Nacional I+D (2007-2010) y el proyecto de mejora de la calidad docente en las universidades catalanas (MQD 2010-2011): *Formació per a la prevenció de la violència de gènere a la formació inicial de les Persones professionals de l'Educació i Professorat Universitari*.

Objetivos de la intervención: Analizar el contexto internacional sobre la violencia de género en las Universidades; Analizar la realidad en España: avances y resistencias.

De 17'45 a 18'15 h. Coffee break

De 18'15 a 20 h. Mesa redonda con Representantes de diferentes Universidades

- **Sra. Carmen Tomás Juan**, Directora de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Valencia. Funcionaria del Grupo A1 de la Universitat de Valencia. Jefa del Servicio de Personal desde 1988, con la interrupción de una Comisión de Servicios por ser nombrada Subdirectora del Institut Valencià de la Dona. Como Subdirectora del Instituto, colaboradora en la confección del 1º Plan de Igualdad de Oportunidades de la Comunidad Valenciana. Co – organizadora del 1ª Congreso de Mujeres del Mediterráneo, con participación de mujeres representantes de organismos oficiales de: Marruecos, Argelia, Libia, Túnez, Egipto, Francia, Italia, Grecia, Israel, Palestina y diversos institutos españoles y portugueses. Parte de la coordinadora de acciones que surge del Congreso y que bajo el patrocinio de UNESCO, se reúne en Venecia, Rabat y Valencia. Co – organizadora del 2º Congreso de Mujeres del Mediterráneo y Pekín. Preparación de la participación en el Foro de Naciones Unidas en Pekín en el año 1995. Parte de la Ponencia que por encargo del Claustro Constituyente de la Universitat de València redactó los primeros Estatutos después de la LRU. Miembro del Claustro de la Universidad. Secretaria de la Comisión de PAS de la Universitat de Valencia. Miembro del Comité de Salud Laboral de la Universitat de València. Parte de la Comisión de estudio del I Plan d'Igualtat de la Universitat de València. Organizadora del Primer Foro de Mujeres Gestoras Universitarias, en las XVII Jornadas de Gerencia Universitaria, celebradas en Valencia. Asistente y participante de todas las Jornadas de Gerencia hasta 2011. Durante varios años responsable de formación en la Ejecutiva Comarcal de CC.OO y Directora de la primera Escuela Sindical de la Comarca de L'Horta (Valencia). Colaboradora en diferentes Asociaciones de Mujeres de ámbito local y de ámbito universitario.

Objetivos de la intervención: Presentar el Protocolo frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo de la Universitat de Valencia: Motivos, contenidos, procedimientos.

- **Dra. Amparo Garrigues Giménez.** Directora de la Unidad de Igualdad, Universitat Jaume I de Castellón. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Autora de más de 100 publicaciones científicas, gran parte de ellas en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres (entre otras, Código de Derecho de la Mujer –Instituto de la Mujer, 1998- y Comentarios a la Ley de Igualdad -Ed. CISS, 2007-). Co-redactora del Protocolo contra el Acoso de la UJI. Redactora del I Plan de Igualdad de la UJI. Coordinadora del proceso de Diagnóstico en materia de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universitat Jaume I. Consejera de la Empresa Unión de Mutuas.

Objetivos de la intervención: Describir el Protocolo de la Universitat Jaume I para la prevención, detección y actuación en los supuestos de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. Describir el procedimiento. Analizar las primeras experiencias en la aplicación del Protocolo. Extraer algunas reflexiones.

- **Dra. Isabel Tajahuerce Ángel,** Delegada del Rector para la igualdad, Universidad Complutense de Madrid. Profesora de Comunicación y movimientos sociales contemporáneos y Comunicación y Género, del Departamento de Historia de la Comunicación Social de la Facultad de CC de la Información de la UCM. Directora de la Revista Historia y Comunicación Social. Directora del Título de Especialista Agente para la detección e intervención integral en violencia de género, del Instituto de Investigaciones Feministas de la UCM. Miembro del Consejo del Instituto de Investigaciones Feministas, forma parte del equipo de investigación que estudia los Fondos Museísticos desde la perspectiva de género. Los casos del Museo del Prado, Reina Sofía, Museo Arqueológico Nacional y Museo del Traje, I+D financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación. Ha sido Vicerrectora de Extensión y Difusión de la Cultura, y Vicerrectora del Cultura, Deporte y Política Social.

Objetivos de la intervención: La creación de referentes femeninos es imprescindible para el empoderamiento de las mujeres y la prevención del acoso sexual y toda forma de violencia de género. Explicar la violencia es contar la historia de las mujeres, sus reivindicaciones, las limitaciones impuestas en el acceso a la educación, la construcción del concepto de “ciudadano” y no de “ciudadanía”, la privación de derechos en lo público y en lo privado.

La formación debe plantearse desde diferentes ámbitos, con acciones que den visibilidad a las mujeres y que expliquen a mujeres y a hombres de diferentes edades (con programas adecuados a formación y edad) las causas y las consecuencias de la invisibilidad y de los estereotipos transmitidos por diferentes medios, con sus implicaciones políticas, sociales y económicas en diferentes momentos históricos. Si no se entiende la realidad no se puede avanzar en el cambio y uno de los grandes problemas con los que nos encontramos es que la desigualdad no se ha explicado adecuadamente. Ese es el gran reto en el ámbito universitario.

Viernes, 29 de Junio

De 10 a 11’45 h. Mesa redonda con representantes de diferentes Universidades:

- **Sra. Maika Molina Molina,** Centre Dolors Piera, Universitat de Lleida. Diplomada en Educación Social en la Universidad de Lleida. Formación en mediación y en Intervención con Hombres maltratadores Desde 2007 hasta la actualidad es gestora en Igualdad de oportunidades del Centro Dolors Piera de igualdad de oportunidades y Promoción de las Mujeres. Universidad de Lleida. Desde 2008 hasta la actualidad es responsable de la implementación del I plan de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la

Universidad de Lleida.(2008-2010). Ha impartido talleres de violencia de género a asociaciones de mujeres y en el ámbito universitario. Es formadora de agentes de prevención de las relaciones abusivas dentro del programa de talla amb els mals rollos del Institut Catlà de les dones. Ha colaborado en la comisión de violencia de género par la elaboración del II plan municipal de políticas de igualdad de género de Lleida (2011-2014). Ha colaborado en la comisión técnica para la elaboración del protocolo de atención a las mujeres en situación de violencia machista al Municipio de Lleida (Ayuntamiento de Lleida, Concejalía de Políticas de Igualdad).

Objetivos de la intervención: Presentar los cambios en el organigrama del Centre Dolors Piera. Analizar las estrategias para la aplicación y los aspectos más novedosos de algunas medidas de la línea estratégica I (*Luchar contra la invisibilidad y crear una cultura de sensibilización y no tolerancia hacia cualquier situación de discriminación, acoso o violencia y aportar servicios que permitan prevenir y paliar los efectos*) del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres a la UdL . En concreto: Unidad de atención; Declaración institucional; Borrador del Reglamento de actuación en violencia de género en la UdL; Actividades de sensibilización.

- **Dra. Eva Aguayo Lorenzo**, coordinadora de la Oficina de Igualdad de Xénero, Universidad de Santiago de Compostela. Profesora Contratada Doctora del Departamento de Economía Cuantitativa de la Universidad de Santiago de Compostela (USC). Miembro del Grupo de Investigación Econometría y Estudios Cuantitativos de Desarrollo Económico Europeo e Internacional de la USC. Coordinadora de 3º de Grado en Economía. Coordinadora académica de Programa Erasmus (Francia, Rumanía y Polonia). Coordinadora del GID-EBA (Grupo de Innovación Docente en Econometría Básica Aplicada). Investigadora en varios proyectos (siendo investigadora principal en uno de los llevados a cabo con enfoque de género y subvencionados por la *Secretaría Xeral de Iguadade* de Galicia). Participante en congresos, nacionales e internacionales. Ha publicado diversos artículos (varios de temática de desigualdades socio-económicas de género), entre otras, en las revistas: *Review on Economic Cycles, Applied Econometrics and International Development, Regional and Sectoral Economic Studies, Papeles de Economía Española, Revista de Estudios de Economía Aplicada, Revista de Economía Galega, Estudios y Perspectivas en Turismo, Problemas del desarrollo*(UNAM), *Investigación Económica*(UNAM), *Revista de Estudos Feministas*. Obtuvo el 1º premio en la segunda edición de los Premios a la Introducción de la Perspectiva de Género en la docencia de la USC.

Objetivos de la intervención: Compartir la trayectoria de la OIX de la USC –desde su creación en el 2006–, las principales acciones llevadas a cabo, la evaluación del *I Plan Estratégico de Igualdade de Oportunidades de Mulleres e Homes* (2009-2011). Compartir la reflexión sobre de la necesidad de avanzar en áreas de actuación como la de “acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación” dentro de la elaboración del II Plan.

- **Dra. Mª Jesús Cala Carrillo**, Delegada del Rector para la Igualdad, Universidad de Sevilla. Coordinadora en la Universidad de Sevilla del Programa de Doctorado Interuniversitario Andaluz de Estudios de las Mujeres y de Género (en extinción), en el que participaban también las Universidades de Granada y Málaga desde 2000 hasta 2010. Miembro de la Comisión Académica del Master oficial de Estudios de Género y Desarrollo Profesional. Ha participado y participa en diversos proyectos de investigación sobre Estudios de Mujeres y de género. Como investigadora principal lo ha hecho en los últimos 5 años en los siguientes: El crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en Europa (2007-2008, financiado por el Istituto per la Sviluppo Della Formazione Professionale deiLavoratori, Italia); Recuperando el control de nuestras vidas: Reconstrucción de identidades y

empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género (2007-2010, I+D+I financiado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales); Evaluación del Programa de Intervención Reeducativa con Hombres Agresores en Violencia de Género utilizado en la Comunidad Autónoma Andaluza (2010, financiado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar social de la Junta de Andalucía); Investigación sobre mujeres víctimas de violencia de género que renuncian a continuar con el proceso judicial (2010, financiado por la Consejería para la Igualdad y Bienestar social de la Junta de Andalucía).

Objetivos de la intervención: Presentar lo que desde la Universidad de Sevilla se ha venido realizando dentro del I Plan de Igualdad sobre Acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación en la Universidad. Plantear en qué momento se halla esta universidad: Elaboración de Diagnóstico, Segundo Plan de Igualdad y Protocolo de Acoso.

De 11'45 a 12'15 h. Coffee break

De 12'15 a 14 h. Taller: Las dificultades para la definición del acoso sexual: Análisis de indicadores.

El taller fue dirigido por la Dra. Esperanza Bosch Fiol y dinamizado por la Dra. Ioanna Blahopoulou.

Objetivos de la actividad: Poner en común de las dificultades halladas por las participantes en la definición del acoso sexual.

Dinámica: A partir del análisis del cuestionario empleado en la investigación que da título a las jornadas, se procedió al análisis y puesta en común de los principales indicadores de acoso sexual en el ámbito universitario y de las dificultades halladas por las investigadoras y las participantes en la jornada para definirlos de modo operativo.

De 14 a 16 h. Coffee break - lunch

De 16 a 18 h.

Mesa redonda con representantes de sindicatos:

- Maite Silva, Secretaria de Igualdad de UGT Baleares.
- Carmen Díaz de la Jara, Secretaria de Acción Sindical de CCOO Baleares.
- Àngels Cardona, Secretària de la Dona de STEI-i.

Objetivos de la intervención: Cada una de las participantes aportó un análisis del estado de la cuestión desde la acción sindical propia de sus respectivas organizaciones.

Se pretendía con ello complementar las intervenciones desarrolladas en las mesas anteriores, añadiendo la visión de los agentes sociales y, particularmente, de los sindicatos, principales implicados en la cuestión y, especialmente, en la negociación de los planes de igualdad y en la aprobación de los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual, en su calidad de representantes legales de trabajadores y trabajadoras.

De 18 a 20h. Presentación de los resultados del proyecto que da título a estas jornadas.

La Dra. Victoria A. Ferrer procedió a realizar un breve resumen y presentación de los resultados preliminares del Estudio 1 (anteriormente descritos en esta memoria).

La Dra. Ioanna Blahopulu procedió a realizar un breve resumen y presentación de los resultados preliminares del Estudio 2 (anteriormente descritos en esta memoria).

La Dra. Esperanza Bosch procedió a presentar las conclusiones preliminares de la investigación realizada, así como a sintetizar los principales aspectos tratados durante la jornada y procedió a la clausura de la misma.

4.- Asistentes a la jornada.

Tras publicitar la existencia de la jornada a través de la página web de la Universitat de les Illes Balears (<http://www.uib.es/servei/igualtat/acoso/> y <http://www.uib.es/agenda/28-06-2012/event/e8a2a68b0a50525e01e07d3e02674633.html>) y mediante correos dirigidos a todas las Unidades / Oficinas de Igualdad de las Universidades españolas, se inscribieron en la jornada un total de 64 personas, entre asistentes y ponentes.

Previamente al inicio de la actividad, se dieron de baja 4 personas.

En total, participaron en la jornada (como ponentes y/o como asistentes) directoras, responsables y técnicas de 10 Unidades / Oficinas de igualdad (de las universidades de Lleida, Jaume I de Castellón, Murcia, Complutense de Madrid, Vigo, Carlos III de Madrid, Sevilla, Valencia, Santiago de Compostela e Islas Baleares) y representantes de otros servicios o unidades de otras tres universidades (La Laguna, Autónoma de Barcelona y Pompeu Fabra de Barcelona).

A nivel local, se inscribieron y participaron en la jornada profesionales de diferentes ámbitos (Ib-Salut, ayuntamientos, policía,...) y titulaciones interesados/as en la materia.

5.- Conclusiones de la jornada.

La valoración de la jornada es altamente positiva puesto que:

- Permitió cumplir el objetivo de divulgar y dar a conocer la investigación realizada y los resultados obtenidos.
- Facilitó el intercambio de información y experiencias entre personas procedentes de diversas universidades que se hallan en fases distintas en cuanto a la aprobación e implementación de sus respectivos planes de igualdad y protocolos de prevención y erradicación del acoso sexual.
- Permitió el intercambio directo de información con representantes de dos universidades que ya han implementado y testado sus respectivos Protocolos de prevención y erradicación del acoso sexual, lo que facilitó la puesta en común de experiencias, dudas y dificultades y una primera evaluación de los procedimientos contenidos en dichos protocolos.
- Facilitó el conocimiento personal entre directoras y/o técnicas de las diversas Oficinas / Unidades de igualdad participantes y personas profesionales de otros ámbitos interesadas en la temática, estableciendo así sinergias entre el ámbito laboral y el ámbito académico en lo que se refiere al análisis y abordaje del acoso sexual, su prevención y su erradicación.
- Permitió ampliar y complementar las conclusiones del Estudio 1, realizado a partir de la revisión de la documentación escrita (planes, protocolos y respuestas a cuestionarios), con información de primera mano, aportada por informantes clave en el desarrollo de las acciones y medidas de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres en las universidades y con experiencia en la implementación de los respectivos planes de igualdad y protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual.

6.- Información de las jornadas aparecida en la página web de la UIB.

I Jornada de acoso sexual

26/06/12 11:54



EL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. EXPERIENCIAS Y NUEVOS RETOS EN LA IMPLEMENTACIÓN DE MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN E INTERVENCIÓN

Jueves 28 de junio de 2012, de 16 a 20h.
Viernes 29 de junio de 2012, de 10 a 14h y de 16 a 20h.
Sala de actos de Sa Riera

INSCRIPCIONES GRATUITAS
PLAZAS LIMITADAS

OBJETIVO

Analizar los elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual.

PERSONAS DESTINATARIAS

Dirigida a personas con interés en el tema, aunque está especialmente dirigida a representantes de Oficinas/Unidades de Igualdad de las diferentes universidades, así como a representantes de las diferentes administraciones y de otros/as agentes sociales que puedan estar interesados/as en el tema.

FECHAS Y LUGAR

Días:

Jueves 28 de Junio de 2012, de 16 a 20h.

Viernes 29 de junio de 2012, de 10h a 14 y de 16h a 20h.

Lugar:

Sala de actos de Sa Riera.

C/ Miquel dels Sants Oliver s/n, Palma. ([Como llegar](#))

PROGRAMACIÓN (Pendiente de cerrar)

Jueves, 28 de Junio

Conferencia Inaugural y coloquio:

de 16 a 19h *"Violencia de género en las universidades españolas: pasado, presente y futuro"*, a cargo de la Sra. Lidia Puigvert Mallart, Profesora de la Universidad de Barcelona e investigadora de CREA -Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas superadoras de desigualdades.

Mesa redonda con Representantes de Universidades

de 18 a 20h - Carmen Tomás Juan, Directora de la Unidad de Igualdad, Universitat de València.
- Amparo Garrigues Giménez, Directora de la Unidad de Igualdad, Universitat Jaume I de Castellón.
- Idoya Aranaz, Universidad de Navarra (pendiente de confirmar).
- Isabel Tajahuerce Ángel, Delegada del Rector para la igualdad, Universidad Complutense de Madrid.

Viernes, 29 de Junio

Mesa redonda con representantes de Universidades:

de 10 a 12h - Maika Molina, Centre Dolors Piera, Universitat de Lleida.
- Eva Aguayo, Coordinadora de la Oficina de Igualdad de Género, Universidad de Santiago de Compostela.
- M^a Jesús Cala Carrillo, Delegada del Rector para la Igualdad, Universidad de Sevilla.

de 12 a 14h Taller

Mesa redonda con representantes de sindicatos:

de 16 a 18h - Maite Silva, Secretaria de Igualdad de UGT Balears.
- Carmen Díaz de la Jara, Secretària d'Acció Sindical de CCOO Illes Balears.
- Àngels Cardona, Secretària de la Dona de STEI-I.
- Sindicato USO (Pendiente de confirmar)

de 18 a 20h Conferencia de Clausura presentando los resultados del proyecto que titula a las jornadas

FORMULARIO DE INSCRIPCIÓN

Para inscribirse al curso se deberá rellenar el siguiente formulario. Clicar [aquí](#)

MÁS INFORMACIÓN

<http://www.uib.es/servei/igualtat/acoso/>

Página 1 de 2

Victoria Ferrer Pérez
Tel.: 971 17 34 80
victoria.ferrer@uib.es

Virginia Ferreiro Basurto
Tel.: 971 17 20 43
virginia.ferreiro@uib.es

Organiza: *Grupo de Investigación de Estudios de Género*

Comité organizador
Esperanza Boch Fiol
Victoria A. Ferrer Pérez
Virginia Ferreiro Basurto
Capilla Navarro Guzmán
Ioanna Blahopoulou



Conclusiones finales

Una vez presentados los dos estudios realizados en el marco del proyecto *El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, así como de las respectivas conclusiones y de las sugerencias aportadas en cuanto a buenas prácticas y elaboración de protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad, cabe finalizar esta memoria aportando las conclusiones finales obtenidas del conjunto del trabajo realizado.

En primer lugar, cabe señalar que, en términos generales, este trabajo ha permitido alcanzar los objetivos, tanto generales como específicos, propuestos y corroborar las hipótesis formuladas.

Así, el análisis en el Estudio 1 realizado ha permitido cumplir el objetivo general 1: Realizar un seguimiento de la evolución de las medidas sobre acoso sexual en los planes de igualdad en las universidades españolas.

Concretamente, se ha constatado que, si bien sigue existiendo una importante variabilidad entre las universidades en cuanto al cumplimiento de la LO 3/2007 por lo que se refiere a la aprobación e implementación de planes de igualdad y protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual, incluso aquellas universidades en las que aún no hay plan de igualdad aprobado, se están implicando de forma importante en la realización de actuaciones destinadas tanto a la prevención como a la erradicación de la violencia contra las mujeres en sus diferentes formas, y, particularmente, del acoso sexual.

El análisis de estas actividades ha permitido alcanzar plenamente el objetivo específico 1.1. (Delimitar de qué tipo de medidas se trata) y, en gran medida, el objetivo 1.2. (Delimitar qué medidas se han implementado y la hoja de ruta para el resto de las medidas) ya que la actual situación (de crisis, recortes, etc.) hace difícil analizar la hoja de ruta prevista o cualquier previsión a medio y largo plazo.

Una conclusión importante es que el punto débil del trabajo que están realizando las diferentes universidades en materia de prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres y el acoso sexual es la falta de evaluación en muchas de las actividades que se realizan. Esta carencia ha hecho inalcanzable el objetivo específico 1.3. (A más largo plazo, delimitar el efecto de esas medidas sobre la prevención y erradicación del acoso sexual en la universidad).

En cuanto a los protocolos para la prevención y erradicación del acoso sexual, el análisis de los protocolos disponibles realizado en el marco del Estudio 1 permite concluir que, por el momento, son mayoría las universidades que han optado por incluir el tema del acoso en

protocolos preexistentes (para la prevención de riesgos laborales, de mobbing, de acoso psicológico,...) y minoría las que han optado por elaborar protocolos específicos.

En definitiva, las conclusiones obtenidas en el marco del Estudio 1 corroboran la hipótesis 1 formulada para el trabajo de investigación realizado (En el contexto universitario se están implementado medidas que contribuyen a la superación del acoso sexual y que constituyen buenas prácticas de actuación frente al acoso sexual), si bien apuntan a la necesidad de seguir trabajando en evaluación de las medidas que se aplican y en la elaboración y aprobación de protocolos específicos para la prevención y la erradicación del acoso sexual, al tiempo que se hace frente a las resistencias que este tipo de actuaciones provocan aún en ciertos miembros de la comunidad universitaria.

Cabe, además, remarcar que los resultados de este primer estudio (realizados básicamente a partir de análisis de documentos y de la información aportada por las diferentes unidades de igualdad al responder a un cuestionario elaborado *ad hoc*) quedaron complementadas y enriquecidas por las conclusiones de la jornada *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*, celebrada en el marco de este proyecto con el objetivo de analizar los elementos necesarios para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual y en la que participaron personas interesadas por el tema, pero, especialmente, representantes de Oficinas / Unidades de Igualdad de las diferentes universidades que aportaron sus conocimientos y experiencias en la materia.

Por su parte, el Estudio 2 ha permitido cumplir el objetivo general 2 (Replicar el estudio sobre percepción de acoso sexual realizado anteriormente, incorporando a la información del alumnado y PDI (que se obtuvo en dicho estudio previo) la correspondiente al PAS).

Concretamente, la administración del cuestionario que evalúa qué comportamientos se consideran como acoso sexual, elaborado para una investigación previa (Bosch, 1998; Bosch y Ferrer, 2000), a los tres colectivos de la comunidad universitaria (PDI, PAS y alumnado), ha permitido dar cumplimiento a los objetivos específicos propuestos.

Así, y por lo que se refiere al objetivo específico 1 (Comprobar la existencia de modificaciones en los comportamientos que se consideran como acoso sexual (y aquellos que no), los resultados obtenidos muestran que en el caso del PDI se han producido variaciones muy ligeras entre ambos momentos temporales mientras que en el caso del alumnado las variaciones han sido más amplias. Sin embargo, tal y como se describió anteriormente, en aquellos casos en los que hay cambios estos no se refieren tanto a la clasificación de los

ítems en una u otra categoría (que apenas varía con el tiempo), como a la proporción de personas que consideran cada comportamiento dentro de una u otra categoría.

Los cambios observados indican una evolución positiva en ciertos aspectos (por ejemplo, un incremento de la proporción de quienes consideran como acoso sexual algunos de los ítems analizados) pero también algunos indicios preocupantes (como el incremento de la proporción de quienes consideran como normales o groseros comportamientos que claramente son chantaje sexual). Igualmente, sigue habiendo un cierto porcentaje (pequeño, pero preocupante) de personas que continúan considerando que nada es acoso y, dicho de otro modo, que todo vale. Se trata de un resultado preocupante que, por similitud con lo que ocurre en otras formas de violencia, puede estar ocultando a potenciales acosadores.

Otro aspecto llamativo de estos cambios tiene que ver con el descenso en los niveles de acuerdo, es decir, mientras en el estudio previo se alcanzaban incluso proporciones de acuerdo del 100% (o cercanas) en la consideración de los ítems de contenido más explícito, en el estudio actual no se superan proporciones de acuerdo del 85% en la consideración de esos mismos ítems.

Estos resultados sugieren que, a pesar de los avances y del tiempo transcurrido, el acoso sexual continúa siendo un tipo de violencia contra las mujeres poco conocido y difícil de identificar y suponen que no se corrobora la hipótesis 2 que fue formulada (La percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual será más ajustada a la definición de acoso entre las personas que integran la comunidad universitaria (en comparación con los resultados que se obtuvieron en el estudio realizado años atrás)).

Los análisis realizados han permitido también dar cumplimiento al objetivo específico 2.2. (Comprobar si se han producido modificaciones en la influencia de las variables género y estatus sobre la percepción de lo que es el acoso sexual) indican que, efectivamente, la variable género continúa marcando de modo importante la percepción de acoso sexual. En cuanto al estatus, si bien el profesorado continua manejando un concepto de lo que es acoso sexual más amplio que el alumnado, la incorporación del PAS añade una nueva perspectiva y los hombres y, muy especialmente, las mujeres del PAS son quienes manejan una concepción más inclusiva de lo que es acoso sexual. Tal y como se ha señalado anteriormente, la características estructurales de la organización del trabajo para este colectivo, junto con la formación específica sobre riesgos laborales, podrían ayudarnos a explicar la mayor sensibilización de este colectivo hacia este problema.

En definitiva, los resultados obtenidos corroboran la hipótesis 3 (Seguirá existiendo entre las personas que integran la comunidad universitaria un efecto de género y estatus en la

percepción de los comportamientos que constituyen acoso sexual) de modo que el efecto del género sigue dándose y opera en el mismo sentido (las mujeres perciben más comportamientos como acoso sexual que los varones) y, además, existen diferencias importantes en la percepción de que es (o no) acoso sexual entre los 3 colectivos que componen la comunidad universitaria.

Cabe señalar que entre esos tres colectivos y también entre los hombres y las mujeres hay un acuerdo básico en considerar como acoso sexual los comportamientos muy graves (con un importante componente físico y de chantaje sexual para mantener una relación sexual no consentida) y es en el acoso ambiental donde surgen las diferencias importantes de modo que el alumnado es el más restrictivo a la hora de definir lo que entiende por acoso sexual, ciñendo su definición a comportamientos de chantaje, mientras el PDI y, especialmente el PAS son los más inclusivos a la hora de definir lo que es acoso y, además de comportamiento de chantaje, incluyen también otros que constituyen acoso sexual ambiental y, dentro de cada colectivo, los hombres son más restrictivos y las mujeres más inclusivas.

Entre las posibles hipótesis para explicar las diferencias en la percepción de acoso sexual entre mujeres y hombres se hallan, como ya se comentó anteriormente, la posible identificación diferencial con la víctima o el acosador (Prior y Day, 1988), el reparto diferencial del poder social entre hombres y mujeres (Berdahl et al., 1996), o la diferente interpretación que hombres y mujeres realizan de este tipo de comportamientos y sus consecuencias (Pernas et al., 2000).

Una posible hipótesis para explicar las diferencias entre colectivos tendría que ver con la formación y la información. Así, cabe pensar que los colectivos profesionales (el PDI, pero, muy especialmente el PAS) han tenido acceso a más información relativa a todo aquello que constituye un posible riesgo laboral, incluido el acoso sexual. En este mismo sentido, las características del desempeño profesional de PDI y PAS (con un mayor nivel de jerarquización y con normas de comportamiento y mecanismos de sanción y disciplinarios más claramente establecidos en el segundo caso) podría ayudarnos a comprender las diferencias halladas entre estos dos colectivos.

Una cuestión importante, ya señalada anteriormente, tiene que ver con las limitaciones del Estudio 2 y, particularmente, con el tamaño de las muestras en el caso del PDI y PAS. Así, mientras la muestra de alumnado es representativa del conjunto de la población estudiada (y, en este sentido, los resultados obtenidos podrían hacerse extensivos a otros/as alumnos/as universitarios/as), en el caso del PDI y el PAS los niveles de error son elevados lo que

dificulta su generalización, de modo que los resultados obtenidos han de ser considerados con precaución y únicamente, como una aproximación a la realidad.

En cualquier caso, la conclusión más importante del Estudio 2 tiene que ver con la necesidad de seguir trabajando en una definición consensuada de lo que es el acoso sexual en la que no sólo queden claros los elementos que contiene, si no también en la que se recojan los elementos subjetivos y las diferentes sensibilidades de las personas susceptibles de padecerlo. Además, ese trabajo debería incluir también la incorporación de análisis cualitativos que permitan complementar la información obtenida y analizar con detalle las incongruencias, que en relación a ciertos ítems se han detectado.

Finalmente, a partir de la información obtenida en los Estudios 1 y 2, y complementada por las aportaciones de las personas participantes en la jornada celebrada, se elaboraron dos documentos de trabajo, uno relativo a buenas prácticas en la prevención y erradicación del acoso sexual, y otro relativo a los contenidos de los protocolos desarrollados para tal fin.

Dado el estado actual de la cuestión y los avances en este sentido (tanto por parte de las universidades que ya disponen de estas herramientas como por la existencia de un modelo consensuado en las instancias pertinentes), estas aportaciones no son particularmente novedosas en cuanto a su contenido pero consideramos que pueden ser herramientas de trabajo útiles para el trabajo que aún queda por realizar en el ámbito universitario para la prevención y, finalmente, la erradicación del acoso sexual.

Consideramos, además, a la luz de lo expuesto, que algunos elementos básicos en los que hay que hacer especial hincapié para avanzar en la consecución de estos objetivos:

- **Alcanzar un acuerdo lo más unánime posible sobre la definición de acoso sexual**, que explicita qué conductas son susceptibles de ser consideradas como tal, y trabajar desde esa definición.

En relación con esta cuestión, la evidencia disponible muestra que el acoso sexual es un fenómeno con un importante componente subjetivo y su consideración como tal es modulada por factores como el género o el estatus (particularmente, en aquellas situaciones ambiguas y de menor gravedad las mujeres y determinados colectivos tienden a manejar definiciones de acoso más inclusivas).

En nuestra opinión, este componente subjetivo hace que, al menos en lo que al acoso leve se refiere, la indeseabilidad del comportamiento recibido debiera continuar siendo considerada como relevante a la hora de establecer sus límites (poner todo el peso de su definición en los efectos indeseables puede ser poco útil en este tipo de casos donde

tales efectos pueden presentarse dilatados en el tiempo siendo, por tanto, más difíciles de reconocer).

Además, la incorporación de este elemento (de indeseabilidad) en la definición de lo que es acoso sexual tiene un importante valor pedagógico que favorece la prevención puesto que, por una parte, da a la persona acosadora la posibilidad de empatizar con la persona acosada y de comprender que su comportamiento no es adecuado (no es deseado por la persona que lo recibe) y a la persona acosada la posibilidad de conocer y comprender mejor los límites de lo que es o no admisible.

- **Profundizar en la sensibilización y en la formación.** Como ya señalaron Kelley y Parsons (2000), es básico que las políticas para erradicar la violencia de género y específicamente el acoso sexual en el ámbito laboral y educativo incluyan medidas de formación concretas. Y esto es así por dos razones: por una parte, porque estas medidas envían el claro mensaje de que la universidad (o la empresa, en su caso) se toma el tema con la debida seriedad y no se queda sólo en la teoría (Magley et al. 1997); y, por otra parte, porque se ha demostrado que este tipo de acciones aumentan la probabilidad de utilizar una vía formal de denunciar las situaciones de acoso sexual y esto disminuir los casos ocultos (Malovich y Stake, 1990; Paludi et al., 2006).

Un aspecto importante en relación con esta cuestión es que las acciones de sensibilización y formación mínima deben ir dirigidas al conjunto de la comunidad universitaria, de modo que cualquier de sus integrantes tenga unos conocimientos mínimos sobre qué es acoso sexual y qué hacer si se sufre este tipo de violencia.

Sin embargo, las personas responsables y directamente implicadas en el abordaje del acoso sexual (quienes diseñan las acciones de sensibilización y formación y las llevan a cabo, quienes vehiculan las quejas o denuncias, quienes instruyen las investigaciones sobre los casos ocurridos,...) deben tener una sólida y acreditada formación en políticas de igualdad y prevención de la violencia de género que les permita realizar dicho abordaje con todas las garantías.

- **Establecer una hoja de ruta**, incluyendo una temporalización detallada a corto, medio y largo plazo, para la implementación de las buenas prácticas en la prevención y erradicación del acoso sexual.
- **Evaluar todas las actuaciones** que se realicen y todas las medidas que se implementen. Sólo así será posible avanzar, incrementando el conocimiento y sin repetir los errores que puedan haberse cometido.

- **Poner en común el trabajo realizado.** Sólo intercambiando información con otros centros, instituciones, empresas, etc. se podrá, en cada momento, avanzar desde lo ya hecho, sin necesidad de volver a empezar en cada nuevo intento.

Referencias bibliográficas

- Aguilar, Consol; Alonso, María José; Melgar, Patricia y Molina, Silvia (2009). Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación. *Pedagogía Social*, 16, 85-94.
- Aleman, Carmen, Luc, Veronique y Mozo, Carmen (2001). *El acoso sexual en los lugares de trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Bagilhole, Barbara y Woodward, Helen (1995). An occupational hazard warning: Academic life can seriously damage your health. An investigation of sexual harassment of women academics in a UK university. *British Journal of Sociology of Education*. 16(1): 37-51.
- Barak, Azy, Fisher, William A. y Houston, Sandra (1992). Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 17-37.
- Barak, Azy, Pitterman, Yael y Yitzhakim, Rivi (1995). An empirical test of the role of power differential in originating sexual harassment. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 497-517.
- Barling, J., Dekker, I., Loughlin, C., Kelloway, E., Fullagar, C., y Johnson, D. (1996). Prediction and replication of the organizational and personal consequences of workplace sexual harassment. *Journal of Managerial Psychology*, 11, 4-25.
- Bartling, C. A., y Eisenman, R. (1993). Sexual harassment proclivities in men and women. *Bulletin of the Psychonomic Society*, 31, 189-192.
- Becerra, Antonio (1985). Psicología social y conducta sexual humana. En José F. Morales, Amalio Blanco y Carmen Huici (Eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 235-265). Madrid: DDB.
- Benson, Donna J. y Thompson, Gregg E. (1982). Sexual harassment on a university campus: the confluence of authority relations, sexual interest, and gender stratification. *Social Problems*, 29(3), 236-251.
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *Journal of Applied Psychology*, 92, 425-437.
- Berdahl, J. L., Magley, Vicki J., y Waldo, C. R. (1996). The sexual harassment of men? Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 527-547.
- Berdahl, Jennifer L., Magley, Viki J. y Waldo, Craig R. (1996). The sexual harassment of men? Exploring the concept with theory and data. *Psychology of Women Quarterly*, 20, 527-547.
- Bingham, Shereen G. (1994). *Conceptualizing sexual harassment as discursive practice*. Westport, CT: Praeger.
- Blumenthal, Jeremy A. (1998). The reasonable women standard: a meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Law and Human Behavior*, 22, 33-57.
- Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria A. (2000). *Assetjament sexual i violència de gènere*. Palma de Mallorca: Documenta.
- Bosch, Esperanza, Ferrer, Victoria A., Gili, Margalida y Manassero, M. Antonia (1996). *Estudio sobre la situación de las mujeres en Baleares/ Estudi de la situació de les dones a les Balears*. Palma de Mallorca: Govern Balear.
- Bosch, Esperanza, Ferrer, Victoria A., Navarro, Capilla y Ferreiro, Virginia (2011). *La violencia contra las mujeres: el amor como coartada*. Barcelona: Antrophos. En prensa.
- Browne, Kingsley R. (1997). An evolutionary perspective on sexual harassment: seeking roots in biology rather than ideology. *Journal of Contemporary Legal Issues*, 8, 5-77.

- Brunel, Susana, Silván, Eva, Urbano, Eva (2009). Tratamiento del acoso sexual en el ámbito laboral. La acción sindical frente al acoso sexual. En VV.AA. *Formación contra la violencia de género* (pp. 177-209). Madrid: FOREM.
- Burgués, Ana, Oliver, Esther, Redondo, Gisela y Serrano, Angela (2005). Investigaciones mundiales sobre violencia de género en la universidad. Comunicación presentada en la XII Conferencia de Sociología de la Educación. Recuperado el 16 de julio de 2012 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/oaiart?codigo=2376722>
- Calle, Mercedes, González, Carmen y Núñez, José Antonio (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Caprile, María (Dir.) (2012). *Meta-analysis of gender and science research. Síntesis report*. Brussels: European Comisión Directorate-General for Research and Innovation.
- Carroll, Lynne y Ellis, Kathryn L. (1989). Faculty attitudes toward sexual harassment: survey results, survey process. Initiatives. *Journal of the National Association of Women Deans, Administrators and Counselors*, 52, 35-41.
- Carstensen, G. (2005). *Sexuella trakasserier finns nog i en annan värld: Konstruktioner av ett (o)giltigt problem*. Gondolin: Eslöv.
- Centre Dolors Piera (2009). *Propuesta de acciones para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las Universidades*. Resultados de los Grupos de Trabajo realizados durante el III Encuentro de Unidades y Oficinas de Igualdad de las universidades españolas celebrado en el marco de las Jornadas Internacionales en Políticas de Igualdad en el Ámbito Académico. Lleida, 21 de noviembre de 2009.
- Chamberlain, Lindsey J., Crowley, Martha, Tope, Daniel y Hodson, Randy (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 35(3), 262-295.
- Chappell, Duncan y DiMartino, Vittorio (1998). *Violence at Work*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Charkow, Wendy y Nelson, Eileen S. (2000). Relationship dependency. Dating violence and scripts of female college students. *Journal of College Counselling*, 3, 17-28.
- CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional) (2009). *El acoso sexual*. Recuperado el 17 de marzo de 2010 en: http://www.cinterfor.org.uy/mujer/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm.
- Cleveland, Jeanette N. y Kerst, Melinda E. (1993). Sexual harassment and perceptions of power: an under-articulated relationship. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 49-67.
- Comisión Europea (1998). *Sexual harassment at the workplace in the European Union*. Luxembourg.
- Confederación Sindical de CCOO (2012). 100 persistentes desigualdades de género en la realidad sociolaboral de las mujeres. *Cuadernos de información sindical*, 32.
- Cortina, Lilia M., Lonsway, Kimberly A. L., Magley, Vicki J., Freeman, L. V., Collinsworth, L. L., Hunter, M., et al. (2002). What's gender got to do with it? Incivility in the federal courts. *Law and Social Inquiry*, 27, 235-270.
- Culbertson, Amy L. y Rosenfeld, Paul (1993). Understanding sexual harassment through organizational surveys. En Paul Rosenfeld y Jack. Edwards (Eds.), *Improving organizational surveys: New directions, methods, and applications* (pp. 164-187). Newbury Park, CA: Sage.
- Dansky, Bonnie S. y Kilpatrick, Dean .G. (1997). Effects of sexual harassment. En William O'Donohue (Eds.), *Sexual harassment: theory, research and treatment* (pp. 152-174). Boston: Allyn and Bacon.
- De Judicibus, Margaret y McCabe, Marita P. (2001). Blaming the target of sexual harassment: impact of gender role, sexist attitudes and work role. *Sex Roles*, 44, 401-417.
- Dekeseredy, Walter S. y Schwartz, Martin D. (1998). *Woman abuse on campus: results from the Canadian Nacional Survey*. Thousand Oaks (CA): Sage.

- DeSouza, Eros R., Solberg, Joseph y Elder, Cerqueira (2007). A cross-cultural perspective on judgements of woman –to – woman sexual harassment: does sexual orientation matter? *Sex Roles*, 56, 457-471.
- Dourambeis, Nicole (1997). *Sexual harassment: the disparity between abstract definitions and university students experiences*. Ottawa: McGill University.
- Dreyer, Kristine y Toelle, Claudia (1994). Sexuell belästigt- Studentinnen berichten ubre ihre Erfahrungen mit Dozenten. Berlin: Trafo Verlag.
- Dziech, Billie W. y Hawkins, Michael W. (1998). *Sexual harassment in higher education: reflections and new perspectives*. New York: Garland.
- Elboj, Carmen, Puigvert, Lidia y Redondo, Gisela (2010). *Cómo afrontar la violencia de género en las universidades. Modelo Harvard y modelo UB*. Recuperado el 16 de julio de 2012 de: http://www.fes-web.org/archivos/congresos/congreso_10/.../533.pdf
- Elizondo, Arantxa, Silvestre, María, Novo, Ainhoa (2009). *Políticas de igualdad en las universidades españolas*. Comunicación presentada en el IX Congreso de la Asociación Española de Ciencia Política y de la Administración Recuperada el 16 de julio de 2012 en http://www.aecpa.es/congresos/congreso_09/grupos-trabajo/area01/GT04/actas.php
- EMER/Estudios de Mercado (1994). *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Valencia: Institut de la Dona.
- Eyre, Linda (2000). The discursive framing of sexual harassment in a university community. *Gender and Education*, 12(3), 293-307.
- Fendrich, Michael, Woodward, Paul y Richman, Judith A. (2002). The structure of harassment and abuse in the work place: a factorial comparison of two measures. *Violence & Victims*, 17(4), 491-505.
- Ferrer, Victoria A. y Bosch, Esperanza (2012). Aplicación y análisis del modelo piramidal a la violencia contra las mujeres en el ámbito de la pareja. Comunicación presentada al Congreso de Políticas de Igualdad, celebrado en Bilbao y organizado por Emakunde.
- Ferrer, Victoria A., Bosch, Esperanza, Ramis, Carmen y Torrens, Gema (2003). La violencia de género en el ámbito laboral: Análisis psicosocial del acoso sexual. *Revista Encuentros en Psicología Social*, 1(3), 255-261.
- Fitzgerald, Louise F. (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48, 1070-1076.
- Fitzgerald, Louise F. y Ormerod, Alayne J. (1991). Perceptions of sexual harassment. *Psychology of Women Quarterly*, 15, 281-294.
- Fitzgerald, Louise F., Gelfand, Michele J. y Drasgow, Fritz (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4),425-445.
- Fitzgerald, Louise F., Shullman, Sandra L., Bailey, Nancy, Richards, Margaret, Swecker, Janice, Gold, Yael, Ormerod, Mimi y Weitzman, Laurel (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behaviour*, 32, 152-175.
- Fitzgerlad, Louise y Shullman, Sandra L. (1993). Sexual harassment: a research analysis and agenda for the 1990s. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 5-27.
- Flood, Michael y Pease, Bob (2009). Factors influenciig attitudes to violence against women. *Trauma Violence Abuse*, 10(2), 125-142.
- Fonow, Mary M., Richardson, Laurel y Wemmerus, Virginia A. (1992). Feminist rape education: does it work? *Gender and Society*, 6, 108-121.
- Forbes, Gordon B. y Adam-Curtis, Leah E. (2001). Experiences with sexual coercion in college males and females. *Journal of Interpersonal Violence*, 16, 865-889.
- Freels, S., Richman, J., y Rospenda, K. (2005). Gender differences in the causal direction between workplace harassment and drinking. *Addictive Behaviors*, 30, 1454–1458.

- Fuentes, Antonio, Ramos, Maribel De la Orden, Victoria, Del Campo, Amaia y Lázaro, Susana (2005). Involvement in sexual coercitive behaviors of Spanish college men. *Journal of Interpersonal Violence*, 20, 872-891.
- Fundación Isonomía (2010). *El proceso de incorporación de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en las Universidades Españolas. Análisis comparativo entre universidades: planes de igualdad y unidades de igualdad universitarias*. Recuperado el 16 de julio de 2012 en: http://isonomia.uji.es/docs/spanish/nudoacad2/EstudioPLANESIGUALDADuniv_31.05.10.pdf
- Fundación Mujeres (2010). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ambiente laboral. Madrid: Ministerio de Igualdad*. Recuperado el 17 de julio de 2012 de http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/D91FE499-4898-4EDD-AA09-213A8AF122EA/168337/monografico_acoso_sexual1.pdf
- Gómez, Luis y Canto, Jesús M. (1996). *Psicología social*. Madrid: Eudema.
- Grauerholz, Elizabeth (1989). Sexual harassment of women professors by students: exploring the dynamic of power, authority and gender in a university setting. *Sex Roles*, 21, 789-801.
- Gross, Alan M., Winslett, Andrea, Roberts, Miguel y Gohn, Carol L.. (2006). An examination of sexual violence against college women. *Violence Against Women*, 12, 288-300.
- Gruber, James E. (1990). Methodological problems and policy implication in sexual harassment research. *Population Research Policy Review*, 9, 235-254.
- Gruber, James E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: Research and policy implications for the 1990's. *Sex Roles*, 26, 447-464.
- Gruber, James E. y Bjorn, Lars (1982). Blue-collar blues: The sexual harassment of women auto workers. *Work and Occupations*, 8, 271-298.
- Gutek, Barbara A. (1985). *Sex and the workplace: Impact of sexual behavior and harassment on women, men, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gutek, Barbara A. (1995). How subjective is sexual harassment? An examination on rater effects. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 447-467.
- Gutek, Barbara A. y Done, Robert S. (2001). Sexual harassment. En Roda K. Unger (Ed.), *Handbook of the psychology of women and gender* (Vol. 25, pp. 367-387). Chichester: John Wiley & Sons.
- Gutek, Barbara A. y Koss, Mary P. (1993). Changed women and changed organization: consequences of and coping with sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28-48.
- Gutek, Barbara A. y Morasch, Bruce (1982). Sex-ratios, sex-role spillover, and sexual harassment of women at work. *Journal of Social Issues*, 38, 55-74.
- Hatch-Maillette, Mary A. y Scalora, Mario J. (2002). Gender, sexual harassment, workplace violence and risk assessment: convergente around psychiatric staff's perception of personal safety. *Agresión and Violent Behavior*, 7, 271-291.
- Hensley, Laura (2003). Sexual assault prevention programs for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model. *Journal of College Counselling*, 6, 166-176.
- Hernández, Elena y González, Rosaura (2009). Coerción sexual, compromiso y violencia en las relaciones de pareja de los universitarios. *Escritos de Psicología*, 2(3), 40-47.
- Hofstede, Geer (1980). *Cultural consequences: internacional differences in work related values*. Newbury Park (CA): Sage.
- Huerta, Marisela, Cortina, Lilia M., Pang, Joyce S., Torges, Cynthia M. y Magley, Vicki J. (2006). Sex and power in the academy: modeling sexual harassment in the lives of college women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(5), 616-628.
- Ibáñez, Mónica, Lezaun, Zuriñe, Serrano, Mariola y Tomás, Gema (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Deusto: Universidad de Deusto.

- Ilies, Remus, Hauserman, Nancy, Schwochau, Susan y Stibal, John (2003). Reported incidente rates of work-related sexual harassment in the United Status: using meta-analysis to explain reported rate disparities. *Personnel Psychology*, 56, 607-631.
- Instituto de la Mujer (1990). *Síntesis de estudios y encuestas 1984-1990*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto de la Mujer (2006). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados*. Madrid: Instituto de la Mujer. INMARK.
- Instituto de la Mujer (2008). *Mujeres en cifras 1983-2008*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- Instituto Nacional de Estadística (2010). *Mujeres y hombres en España 2010*. Madrid: INE. Recuperado el 17 de julio de 2012 de http://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout¶m1=PYSDetalleGratis
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2007). *VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Recuperado el 17 de julio de 2012 en: http://www.insht.es/Observatorio/Contenidos/.../Informe_VI_ENCT.pdf
- Jensen, Inger W. y Gutek, Barbara A. (1982). Attributions and assignment of responsibility in sexual harassment. *Journal of Social Issues*, 38, 121-136.
- Kalof, Linda, Eby, Kimberly K., Matheson, Jennifer L., y Kroska, Rob J. (2001). The influence of racer and gender on student self-report of sexual harassment by college professors. *Gender & Society*, 15(2), 282-302.
- Kauppinen, Kaissa (1997). El acoso sexual no es algo para reírse. No es romántico ni sexy. *Encuentro Internacional "Mujer, Salud y Trabajo"*. CAPS, 1996 (pp. 233-242). Madrid: Instituto de la Mujer.
- Kayuni, Happy M. (2009). The challenge of studying sexual harassment in higher education: An experience from the University of Malawi's Chancellor College. *Journal of International Women's Studies*, 11(2), 83-99.
- Kelley, Michelle L. y Parsons, Beth (2000). Sexual harassment in the 1990s. A university survey of female faculty, administrators, staff and students. *The Journal of Higher Education*, 71(5), 548-568.
- Kilpatrick, Dean G., Saunders, Benjamin E., Amik-McMullan, Angelynne, Best, Connie L., Veronen, Lois J. y Resnick, Heidi S. (1989). Victim and crime factors associated with the development of crime related post traumatic stress disorder. *Behavior Therapy*, 20, 199-214.
- Kornblit, Ana L. y Petracci, Mónica (2002). El acoso sexual en el escenario laboral. En J. Francisco Morales, Darío Páez, Ana L. Kornblit y Domingo Asún (Comp.). *Psicología social* (pp. 167-171). Madrid: Prentice Hall.
- Kury, Helmuth, Oberfell-Furhs, Joachim y Woessner, Gunda (2004). The extent of family violence in Europe. A comparison of nacional surveys. *Violence Against Women*, 10(7), 749-769.
- Lapierre, Laurent M., Spector, Paul E. y Leck, Joanne D. (2005). Sexual versus nonsexual workplace aggression and victims' overall job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (2), 155-169.
- Larena, Rosa y Molina, Silvia (2010). Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla. *Trabajo Social Global*, 1(2), 202-219.
- Legido, Silvia y Sierra, Juan Carlos (2010). Evaluación de conductas sexuales agresivas en estudiantes universitarios españoles. *Boletín de Psicología*, 98, 23-40.
- Lonsway, Kimberley A., Cortina, Lilia M. y Magley, Viki J. (2008). Sexual harassment mythology: definition, conceptualization and measurement. *Sex roles*, 58, 599-615.
- Luthar, Harsh K. y Luthar, Vipam K. (2008). Likelihood to sexual harass. *Internacional Journal of Cross Cultural Management*, 8(1), 59-77.

- Luthar, Harsh K., Tata, Jasmine y Kwesiga, Eileen (2009). A model for predicting outcomes of sexual harassment complaints by race and gender. *Employ Respons Rights Journal*, 21, 21-35.
- MacKinnon, Catherine A. (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven, CT, Yale University Press.
- MacKinnon, Catherine A. (1993). *Only Words*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Magley, Vicki J., Hulin, Charles L., Fitzgerald, Louise F. y DeNardo, Mary (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 390-402.
- Magley, Vicki J., Waldo, C. R., Drasgow, F., y Fitzgerald, Louise F. (1999). The impact of sexual harassment on military personnel: Is it the same for men and women? *Military Psychology*, 11, 283-302.
- Magley, Vicki J., Zickar, Michael J., Salisbury, J. Kenneth, Drasgow, Fritz y Fitzgerald, Louise F. (1997). Evaluating the effectiveness of sexual harassment training: En Louise F. Fitzgerald (Chair), *Innovations in sexual harassment theory and methods: Old questions, new answers*. Symposium conducted at the annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, St. Louis, MO.
- Malovich, Natalie J. y Stake, Jayne E. (1990). Sexual harassment of women on campus: individual differences in attitude and belief. *Psychological Women Quarterly*, 14, 63-81.
- Mankkinen, Teija (1995) *Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen ahdistelu ja häirintä Helsingin yliopistossa*. Helsinki: Helsingin yliopisto, Tasa-arvotoimikunta.
- McDermut, Jennifer F., Haaga, David A.F. y Kirk, Lindsey (2000). An evaluation of stress symptoms associated with academic sexual harassment. *Journal of Traumatic Stress*, 13(3), 397-411.
- McKinney, Katherine (1990). Sexual harassment of University faculty by colleagues and students. *Sex Roles*, 22, 421-438.
- Muñoz-Rivas, Marina, Graña, José Luis, O'Leary, Daniel K., González, Pilar (2007). Physical and psychological aggression in dating relationships in Spanish university students. *Psicothema*, 19(1), 102-107.
- Murnen, Sarah K. y Smolak, Linda (2000). The experience of sexual harassment among grade-school students: early socialization of female subordination? *Sex -Roles*, 43(1/2), 1-17.
- Murnen, Sarah K., Wright, Carrie y Kaluzny, Gretchen (2002). If "boys will be boys", then girls will be victims? A meta-analytic review of the research that relates masculine ideology to sexual aggression. *Sex Roles*, 46, 359-375.
- Nicolson, Paula (1997). *Poder y género en las organizaciones ¿Se valora a la mujer en la empresa?* Madrid: Narcea.
- O'Hare, Elizabeth A. y O'Donohue, William (1998). Sexual harassment: identifying risk factors. *Archives of Sexual Behavior*, 27(6), 561-579.
- Oficina para la Igualdad de Género (2008). *Puedes decir no. Guía informativa sobre el acoso sexual*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. Recuperado el 17 de julio e 2012 de <http://www.ucm.es/cont/descargas/documento11178.pdf>
- Ohse, Dawn M. y Sctokdale, Margaret S. (2008). Age comparisons in workplace sexual harassment perceptions. *Sex Roles*, 59, 240-253.
- Organización de Naciones Unidas (ONU) (2006). *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* (AG 61/122/Add.1). Nueva York: Naciones Unidas. Recuperado el 17 de julio de 2012 en: <http://www.observatorioviolencia.org/documentos.php?id=92>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998). *Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. Resumen analítico*. Recuperada el 17 de julio de

- 2012 de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2005). *Glosario de términos básicos para comprender y analizar el mercado de trabajo desde la perspectiva de la equidad de género*. Recuperado el 17 de marzo de 2010 de: http://portal.oit.or.cr/index.php?option=com_staticxt&staticfile=genero/glosarioarreglado181.08.04.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2007). *Acoso sexual en el lugar de trabajo*. Recuperado el 17 de marzo de 2010 de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_115_es.pdf
- Paludi, Michele y Barickman, Richard (1991). In their own voices: Responses from individuals who have experienced sexual harassment and supportive techniques for dealing with victims of sexual harassment. En Michele Paludi y Richard Barickman (Eds.) *Academic and workplace sexual harassment: A resource manual* (pp. 27-40). Albany: State University of New York Press.
- Paludi, Michele, Nydegger, Rudy, DeSouza, Eros, Nydegger, Liesl y Dicker, Kelsey A. (2006). International perspectives on sexual harassment of college students. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1087, 103-120.
- Pérez Guardo, Rocio (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Atenea Digital*, 12(2), 199-219. Recuperado el 17 de julio de 2012 de <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/PerezG>
- Pernas, Begoña, Olza, Josefina y Román, Marta (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de CC.OO.
- Pernas, Begoña, Román, Marta, Olza, Josefina y Naredo, María (2000). *La dignidad quebrada. Las raíces del acoso sexual en el trabajo*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- Pina, Afroditi, Gannon, Theresa A. y Saunders, Benjamin (2009). An overview of the literature on sexual harassment: perpetrator, theory ad treatment issues. *Aggression and Violent Beahvior*, 14, 126-138.
- Popovich, Paula M. , Gehaulf, DeeAnn N., Jolton, Jeffrey, Everton, Wendy J., Godinho, Ronda M., Mastrangelo, Paul M. y Somers, Jill M. (1996). Physical attractiveness and sexual harassment: does every picture tell a story or every story draw a picture?. *Journal of Applied Social Psychology*, 26, 520-542.
- Popovich, Paula M., Gehlauf, DeeAnn N., Jolton, Jeffrey A., Sommers, Jill M. y Godinho, Ronda M. (1992). Perceptions of sexual harassment as a function of sex of rater and incident form consequence. *Sex Roles*, 27, 609-626.
- Portero, Chari (2009). *Guia sindical. Violències de gènere a l'empresa*. Barcelona: Secretaria de la Dona de CCOO de Catalunya.
- Pryor, John B. (1987). Sexual harassment proclivities in men. *Sex Roles*, 17, 269-290.
- Pryor, John B. (1995). The Psychosocial Impact of Sexual Harassment on Women in the U.S. Military. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 581-603.
- Pryor, John B. y McKinney, Katherine (1995). Research on sexual harassment: Lingering issues and future directions. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 605-611.
- Puigvert, Lidia (2008). Breaking the silence. The struggle against gender violence in universities. *The Internacional Journal of Critical Pdagogy*, 1(1). Recuperado el 17 de julio de 2012 de <http://freire.education.mcgill.ca/ojs/public/journals/Galleys/IJCP004.pdf>
- Ramos, Alexandra (2000). Sexual harassment at the University of Puerto Rico. *DAI*, 60, 5839.
- Roosmalen, Erica y McDaniel, Susan A. (1998). Sexual harassment in academia: a hazard to women's health. *Women & Health*, 28(2), 33-54.
- Rotundo, Maria, Nguyen, Dung-Hanh y Sackett, Paul R. (2001). A meta-analytic review of gender differences in perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 914-922.

- Schneider, Kimberly T., Swan, Suzanne y Fitzgerald, Louise F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology*, 82, 401-415.
- Seals, Brenda (1997). Faculty – to – faculty sexual harassment. En Bernice R. Sandler y Robert J. Shoop (Eds.). *Sexual harassment on campus: a guide for administration faculty and students* (pp. 66-84). Needham Heights (MA): Allyn & Bacon.
- Secretaría Confederal de la Mujer de CCOO (2009). *Guía sindical: la acción sindical frente al acoso sexual*. Madrid: CCOO. Recuperado el 17 de marzo de 2010 en: <http://www.observatorioviolencia.org/documentos.php?id=216>
- Shepela, Sharon T. y Laurie, L. Levesque (1998). Poisoned waters: sexual harassment and the college climate. *Sex Roles*, 38(7/8), 589-612.
- Sigal, Janet, Gibbs, Margaret S., Goodrick, Carl, Rashid, Tayyab, Anjum, Afroze, Hsu, Daniel, Perrino, Carol S., Boratavar, Hale B., Carson-Arenas, Aggie, van Baarsen, Berna, van der Pligt, Joop y Pan, Wei-Kang (2005). Cross-cultural reactions to academic sexual harassment: effects of individualist vs. collectivist culture and gender of participants. *Sex Roles*, 52(3/4), 201-215.
- Sipsma, Eric, Carrobles, José A., Montorio, Ignacio y Everaerd, Walter (2000). Sexual aggression against women by men acquaintances: attitudes and experiences among spanish university students. *The Spanish Journal of Psychology*, 3, 14-27.
- Smith, Paige H., White, Jacquelyn W. y Holland, Lindsey J. (2003). A longitudinal perspectiva on dating violence among adolescents and college-age women. *American Journal of Public Health*, 93(7), 104-110.
- Stockdale, Margaret S. (1993). The role of sexual misperceptions of women's friendliness in a emerging theory of sexual harassment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 84-101.
- Stockdale, Margaret S., Vaux, Alan y Cashin, Jeffrey (1995). Acknowledging sexual harassment: A test of alternative model. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 469-496.
- Strauss, Murray A. (2004). Prevalence of violence against dating partners by male and female university students worldwide. *Violence Against Women*, 10(7), 790-811.
- Studd, Michael V. y Gattiker, Urs E. (1991). The evolutionary psychology of sexual harassment in organizations. *Ethology and Social Biology*, 12, 249-290.
- Tangri, Sandra S., Burt, Martha R. y Johnson, Leonor B. (1982). Sexual harassment at work: three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38(4), 35-54.
- Timerman, Greetje y Bajema, Cristien (1999). Sexual harassment in Northwest Europe. *The European Journal of Women's Studies*, 6(4), 419-439.
- Tong, Rosemarie (1984). *Women, sex and the law*. Savage (MA): Rowman and Allanhed.
- Topa, Gabriela, Morales, J. Francisco y Depolo, Marco (2008). Perceived sexual harassment at work: Meta-analysis and structural model of antecedents and consequences. *The Spanish Journal of Psychology*, 11(1), 207-218.
- Torns, Teresa, Borrás, Vicent, Romero, Alfonso, Recio, Albert y Pellejá, Laia (1996). *L'assitjament sexual en el món del treball a Catalunya*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Valls, Rosa (Dir.) (2008). *Violencia de género en las universidades españolas. Memoria final 2006-2008*. Recuperado el 18 marzo 2010 en: www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/768.pdf.
- Valls, Rosa et al. (2005 – 2006). *Violència de gènere a l'àmbit universitari? Realitats, formes i superació*. Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i de Recerca (AGAUR). Generalitat de Catalunya. Recuperado el 17 de julio de 2012 de: http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/violencias_universitari.pdf
- Valls, Rosa et al. (2008b). Guía de prevención y atención de la violencia de género en las universidades. En Valls, Rosa (Dir.) (2008). *Violencia de género en las universidades*

- españolas. *Memoria final 2006-2008*. Recuperado el 18 marzo 2010 en: www.inmujer.migualdad.es/MUJER/mujeres/estud_inves/768.pdf.
- Valls, Rosa, Torrego, Luis, Colas, Pilar y Ruiz, Laura (2009). Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(1), 41-57.
- Vázquez, Fernando, Torres, Angela, Otero, Patricia, Banco, Vanesa y López, María (2010). Prevalencia y factores de riesgo de la violencia contra las mujeres en estudiantes universitarias españolas. *Psicothema*, 22(2), 196-201.
- Warkentin, Jennifer B. y Gidycz, Christine A. (2007). The use and acceptance of sexually aggressive tactics in college men. *Journal of Interpersonal Violence*, 22, 829-850.
- Wise, Sue y Stanley, Liz (1992). *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.
- World Economic Forum (WEF) (2007). *The Global Gender Gap Report* Recuperado el 21-11-2011 en: <http://www.weforum.org/issues/global-gender-gap>

Anexos

**Anexo 1: Carta explicativa y cuestionario
enviado a las Unidades / Oficinas de Igualdad
de las diferentes universidades**



Palma de Mallorca, 20 de septiembre de 2011

Estimadas compañeras,

Desde el grupo de investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares estamos realizando la investigación denominada “El acoso sexual en el ámbito universitario: Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención”.

Dicha investigación está financiada por el Instituto de la Mujer en el marco de las Subvenciones destinadas a la realización de investigaciones relacionadas con Estudios Feministas, de las mujeres y del Género, para el año 2009.

Uno de los objetivos de nuestro trabajo es realizar un seguimiento de la evolución de las medidas sobre acoso sexual en los planes de igualdad que se están implementando en las universidades españolas.

Con objeto de disponer de información actualizada al respecto, solicitamos vuestra colaboración respondiendo al formulario que os adjuntamos.

Os agradecemos muy sinceramente vuestra ayuda, sin la cual, no sería posible llevar a cabo nuestro trabajo.

Un cordial saludo

Esperanza Bosch Fiol

IP del grupo de investigación de Estudios de Género de la UIB

E-mail: esperanza.bosch@uib.es

Una vez cumplimentado el formulario, se ruega devolver por correo electrónico



Unidad / Observatorio de Igualdad de la Universidad de:.....

La Universidad tiene aprobado el de **plan de igualdad**: Si No

En caso afirmativo:

El plan de igualdad **contempla explícitamente actuaciones relacionadas con la violencia contra las mujeres**: Si No

En caso afirmativo, indicar de qué tipo:

- Acciones de **sensibilización** hacia esta violencia:
 - Relativas a violencia de género (en la pareja)
 - Relativas a acoso sexual
 - Relativas a otras formas de violencia
- Acciones para la **erradicación** de esta violencia:
 - Relativas a violencia de género (en la pareja)
 - Relativas a acoso sexual
 - Relativas a otras formas de violencia
- **Sensibilización + erradicación** de esta violencia:
 - Relativas a violencia de género (en la pareja)
 - Relativas a acoso sexual
 - Relativas a otras formas de violencia
- **Otras acciones** (especificar cuáles):

Se han llevado a cabo en la universidad acciones relacionadas con la violencia contra las mujeres:

Si No, pero están previstas para el curso 2011 – 2012 No

En caso afirmativo, indicar:

A) Número de acciones desarrolladas:

- a) En el curso 2010 – 2011:
- b) En cursos anteriores:

B) Tipo y características las acciones desarrolladas (carteles, conferencias, películas, oficina de denuncias,...):

.....
.....

C) Número de personas usuarias de la(s) acción(es):

.....

D) ¿Se evaluaron los efectos de dicha(s) acción(es)?

Sí, en todos los casos Sí, en algunos casos No

En caso afirmativo, ¿Con qué resultados? (breve resumen)

.....
.....

Tiene la universidad aprobado un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (en la línea señalada por la LO3/2007):

Si No, pero está tramitándose No

En caso afirmativo indicar:

- Fecha de aprobación:
- ¿Ha comenzado a aplicarse? Si No
- ¿Se ha realizado una evaluación de resultados? Si No

Observaciones:

.....
.....

Anexo 2: Listado de universidades españolas

Listado de Universidades españolas por Comunidades Autónomas:

Comunidad Autónoma	Universidades
Andalucía	Universidad de Almería Universidad de Cádiz Universidad de Córdoba Universidad de Granada Universidad de Huelva Universidad de Jaén Universidad de Málaga Universidad de Sevilla Universidad Internacional de Andalucía Universidad Pablo de Olavide
Aragón	Universidad de Zaragoza Universidad San Jorge (*)
Canarias	Universidad de La Laguna Universidad de Las Palmas de Gran Canaria
Cantabria	Universidad de Cantabria Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP)
Castilla La Mancha	Universidad de Castilla La Mancha
Castilla y León	Universidad de Burgos Universidad de León Universidad de Salamanca Universidad de Valladolid IE Universidad (*) Universidad Europea Miguel de Cervantes (*) Universidad Católica Santa Teresa de Jesús de Ávila (+) Universidad Pontificia de Salamanca (+)
Catalunya	Universitat Abat Oliba CEU (*) Universitat Autònoma de Barcelona Universitat de Barcelona Universitat de Girona Universitat de Lleida Universitat Politècnica de Catalunya Universitat Pompeu Fabra Universitat Rovira i Virgili Universitat Internacional de Catalunya (*) Universitat Oberta de Catalunya (*) Universitat Ramon Llull (*) Universitat de Vic (*)
Comunidad de Madrid	Universidad Autónoma de Madrid Universidad Carlos III de Madrid Universidad Complutense de Madrid Universidad de Alcalá Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) Universidad Politécnica de Madrid Universidad Rey Juan Carlos Universidad Alfonso X El Sabio (*) Universidad Antonio de Nebrija (*) Universidad Camilo José Cela (*) Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA) (*) Universidad Europea de Madrid (*) Universidad Francisco de Vitoria (*) Universidad de San Pablo-CEU (*) Universidad Pontificia de Comillas (+)
Comunidad Foral de Navarra	Universidad Pública de Navarra Universidad de Navarra (+)
Comunitat Valenciana	Universidad Miguel Hernández (Elche) Universitat d'Alacant Universitat de València – Estudi General Universitat Jaume I

	Universitat Politècnica de València Universitat CEU Cardenal Herrera (*) Universidad Internacional Valenciana / Valencian International University (*) Universidad Católica de Valencia "San Vicente Mártir" (+)
Extremadura	Universidad de Extremadura
Galicia	Universidad de Vigo Universidade da Coruña Universidade de Santiago de Compostela
Illes Balears	Universitat de Les Illes Balears
La Rioja	Universidad de La Rioja Universidad Internacional de la Rioja (*)
País Vasco	Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea Mondragon Unibertsitatea (*) Universidad de Deusto (+)
Principado de Asturias	Universidad de Oviedo
Región de Murcia	Universidad de Murcia Universidad Politécnica de Cartagena Universidad Católica de San Antonio (+)

En total hay, a fecha mayo de 2012, un total de 76 universidades en el estado español. De ellas, 50 son universidades públicas, 19 son universidades privadas (marcadas con * en el listado) y 7 universidades de la iglesia (marcadas con + en el listado).

Anexo 3: Listado de universidades españolas que cuentan con Unidades / Oficinas de Igualdad

Universidades con Unidades / Oficinas de Igualdad

ANDALUCÍA

Universidad de Almería	Secretariado de la Mujer / Unidad de Igualdad
* Universidad de Cádiz	Programa de atención a la diversidad de género.
* Universidad de Córdoba	Unidad de Igualdad
* Universidad de Granada	Unidad de Igualdad entre Mujeres y Hombres
* Universidad de Huelva	Unidad de Igualdad.
* Universidad de Jaén	Unidad de Igualdad
* Universidad de Málaga	Unidad de Igualdad
* Universidad de Sevilla	Unidad para la igualdad.
* Universidad Pablo de Olavide (Sevilla)	Oficina para la Igualdad

ARAGÓN

* Universidad de Zaragoza	Observatorio para la Igualdad de Género
---------------------------	---

ASTURIAS

* Universidad de Oviedo	Unidad de Igualdad
-------------------------	--------------------

BALEARES

Universitat de les Illes Balears	Oficina para la Igualdad de Oportunidades
----------------------------------	---

CANARIAS

* Universidad de La Laguna	Unidad de Igualdad de Género
* Universidad de Las Palmas de Gran Canaria	Unidad de Igualdad

CANTABRIA

* Universidad de Cantabria	Unidad de Igualdad
----------------------------	--------------------

CASTILLA-LEÓN

Universidad de Salamanca	Unidad de Igualdad
* Universidad de Valladolid	Unidad de Igualdad

CATALUÑA

* Universitat Autònoma de Barcelona	Observatori per a la igualtat.
* Universitat de Barcelona	Comissió per a la igualtat de gènere.
* Universitat de Girona	Espacio web para el "Plan de Igualdad"
* Universitat de Lleida	Centre d'Igualtat d'oportunitats i promoció de les dones.
* Universitat Politècnica de Catalunya	Oficina de suport a la Igualtat d'Oportunitats
Universitat Pompeu Fabra (Barcelona)	Espacio web del Plan de Igualdad
Universitat Rovira i Virgili (Tarragona)	Observatori per a la Igualtat

COMUNIDAD DE MADRID

* Universidad Autónoma de Madrid	Unidad de Igualdad
* Universidad Carlos III (Madrid)	Unidad de Igualdad
* Universidad Complutense de Madrid	Oficina para la Igualdad de Género
* Universidad Politécnica de Madrid	Unidad de Igualdad

COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

* Universidad Pública de Navarra	Unidad de Igualdad
----------------------------------	--------------------

EXTREMADURA

* Universidad de Extremadura	Oficina para la Igualdad
------------------------------	--------------------------

GALICIA

* Universidad de A Coruña	Oficina para la Igualdad de Género
* Universidad de Santiago de Compostela	Oficina de Igualdad de Género
* Universidad de Vigo	Unidad de Igualdad

MURCIA

* Universidad de Murcia	Unidad para la igualdad de mujeres y hombres
* Universidad Politécnica de Cartagena	Comisión de Igualdad

PAÍS VASCO

* Universidad del País Vasco	Dirección para la Igualdad.
------------------------------	-----------------------------

COMUNIDAD VALENCIANA

* Universidad de Alicante	Observatorio de Igualdad
Universidad de Valencia	Unidad de Igualdad
* Universidad Miguel Hernández (Elche)	Unidad de Igualdad
Universitat Jaume I	Unidad de Igualdad

DE ÁMBITO NACIONAL

* Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)	Oficina de Igualdad
--	---------------------

En total, 41 universidades, todas ellas públicas, tenían Oficina / Unidad de Igualdad en el momento de recoger esta información.

* Universidades que, a 28 de mayo de 2012, forman parte de RUIGEU (Red de Unidades de Igualdad de Género para la Excelencia Universitaria), constituida a raíz del III Encuentro de Oficinas y Unidades de Igualdad de las universidades españolas, celebrado en Lleida en noviembre de 2009 (<http://www.redunidadesdeigualdad.udl.cat/inicio/>)

Anexo 4: Respuestas cualitativas ofrecidas por las Unidades / Oficinas de Igualdad al cuestionario

Resumen de las respuestas enviadas por las diferentes Unidades /Oficinas de Igualdad de las Universidades al cuestionario sobre actividades relacionadas con el acoso sexual

Unidad/Oficina de Igualdad de la Universidad	Número de personas usuarias de la (s) acción (es)	Tipo y características de las acciones desarrolladas (carteles, conferencias, películas, oficina de denuncias...)
Alicante		Campaña de sensibilización en torno al 25 N; www.ua.es/es/servicios/comunicacion/dia-contra-violencia-genero-2010
Autònoma de Barcelona	El alumnado de la UAB, 30.000 aproximadamente	Elaboración y publicación de un tríptico informativo dirigido al alumnado: La violencia de género en la juventud: información y datos de interés
Barcelona		Carteles, conferencias, información en la guía del estudiante, ficha de denuncia, entre otras
Cádiz		<p>Conmemoración del día contra la violencia de género 2010</p> <p>Conmemoración del día contra la violencia de género 2009</p> <p>I, II y III Seminario de Educación para la No violencia d e género</p> <p>Material didáctico “Contra la violencia por cuestión de género en la Universidad” (consistente en 4 carteles y 5 marca páginas disponibles en www.uca.es/igualdad)</p> <p>Exposición “La violencia de género en el mundo del cómic” (también se puede ver en la web)</p> <p>Concierto conmemorativo del grupo Maui y los sirénidos</p> <p>Seminarios de formación permanente a alumnado de la Universidad de Cádiz. <u>y personas interesadas en la materia.</u></p>
Cantabria	Todas las actividades estaban abiertas a todas las personas interesadas, con diversidad en el número de asistentes.	<p>La exposición fotográfica “Porque te quiero” de Verónica Schulmeister, sobre la violencia de género organizada por el Consejo de Estudiantes</p> <p>Sesión sobre violencia de género en la Escuela de Enfermería</p> <p>Taller de “Técnicas de protección de la víctima de la violencia de género”, organizado por el Seminario de Derecho Penal</p> <p>Conferencia “Violencia de género en la Universidad: nuevas líneas de investigación”, a cargo de Lidia Puigvert, organizada por el Aula Isabel Torres.</p>
Carlos III de Madrid	409 mujeres y 216 hombres	<p>Jornadas realizadas en marzo y en noviembre que han utilizado carteles para la difusión.</p> <p>En ellas se han impartido conferencias, se han proyectado películas, etc.</p>
Granada	La comunidad universitaria en su conjunto	<p>Carteles, conferencias y módulo sobre violencia en cursos de formación del PAS.</p> <p>En el curso 2010-2011: Una conferencia y una jornada.</p>
Huelva	La comunidad universitaria en su conjunto	<p>Cursos de libre configuración</p> <p>Asistencia a foros</p> <p>Campaña publicitaria</p>

Jaume I de Castellón	Diversa, en función de la concreta actuación	<p>Elaboración, redacción y difusión del Inventari recursos UJI contra la violència de gènere (disponible en: http://www.uji.es/CA/organs/ui/informesv.html)</p> <p>Conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia sobre las Mujeres.</p> <p>Taller: Violencia sobre las mujeres. De los cuentos a la realidad: nunca hubo mucha diferencia</p> <p>Organización (junto con AHIGE, Ayuntamiento de Castellón y Subdelegación de Gobierno), de la Rueda de Hombres contra la Violencia de Género (21/10/2010, Ágora Universitaria)</p> <p>Elaboración y aprobación del <i>Protocol per a la detecció, prevenció i actuació en els supòsits d'assetjament laboral, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe a la Universitat Jaume I de Castelló</i></p> <p>Acogida (de urgencia) de una estudiante víctima de violencia de género en el programa de Pisos Solidarios de la Universidad.</p> <p>Exhibición videos contra violencia de género (Ministerio de Igualdad) en las pantallas de plasma ubicadas en zonas comunes y cafeterías del campus universitario.</p>
LLeida	Toda la comunidad universitaria que en este caso son. 8.609 personas	<p>El Consejo de Gobierno de la UdL aprobó el 17 de octubre de 2010 en el Acuerdo número 267/2010 la Declaración Institucional de la UdL de tolerancia cero hacia la violencia y el acoso por razón de género (http://www.cdp.udl.cat/home/index.php/ca/disecriminacio-assetjament-i-violencia/protocol/declaracio-institucional)</p> <p>Se ha elaborado material divulgativo (http://www.cdp.udl.cat/home/images/pdfs/quadripticviolencia_web_catala.pdf)</p> <p>Se han realizado acciones de sensibilización sobre discriminación, acoso sexual y violencia contra las mujeres, en el marco de los cursos de formación dirigidos al becariado.</p> <p>Durante la celebración del 25 de noviembre, Día Internacional: Muro de la vergüenza, Pancartas sobre la violencia de género Performances en los distintos Campus de la Universidad Concurso de Twists sobre la violencia de género.</p> <p>Elaboración de un documento de trabajo Reglamento de actuación en caso de violencia de género en la UdL</p>
Málaga	Asistentes a Conferencias y Jornadas Aproximadamente unas 100 a cada una de ellas	<p>Conferencias</p> <p>Jornadas</p> <p>Conmemoración del 25 de noviembre, día Internacional contra la Violencia de Género</p> <p>Observatorio Jurídico contra la Violencia de Género de la UMA</p>
Murcia	En muchos casos toda la comunidad universitaria (página web UMU) Jornadas y conferencias: 300 personas Película: 150 personas	<p>Declaración contra la violencia de género el día 25 de noviembre</p> <p>Publicidad contra la violencia de género en página web de la UMU</p> <p>Película con coloquio sobre violencia de género</p> <p>Jornadas para estudiantes universitarios sobre violencia de género</p> <p>Conferencias dentro de las actividades desarrolladas en la BUM (Bienvenida universitaria)</p>

Navarra	Toda la comunidad universitaria, que en este caso son en torno a 6000 personas	En el curso 2010 – 2011: Acciones de sensibilización conmemorando el 25N y a lo largo de todo el año :(cartel promocionando las actividades del 25N bajo el lema: “que la violencia de género no se convierta en violencia de número”, montaje de un “cubo” de libre expresión sobre la violencia de género, apoyo y presentación video de un estudiante contra la violencia, conferencia a la comisión directora del plan, taller prevención sexismo en alumnado varias titulaciones de grado, conferencia sobre trampas sexistas, presentación libros sobre prevención sexismo, presentación guía didáctica y documental sobre prevención violencia de género, talleres empoderamiento y coeducación como prevención de violencia, jornadas jurídicas, curso verano sobre violencia de género, así como creación de web de unidad de igualdad con un apartado específico en materia de prevención de violencia de género y edición de folletos de la unidad de igualdad para acercar la unidad y el servicio de atención de la Upna a toda la comunidad universitaria, formación en igualdad para el PAS con modulo específico de prevención de violencia);En cursos anteriores: acciones similares
Pompeu Fabra	No se contabilizaron exactamente, pero alrededor de una cincuenta	Conferencias Películas Exposiciones
Rovira i Virgili	No se contabilizó	Las acciones desarrolladas se hicieron en forma de exposiciones
Valencia	Artículos de opinión, página web: la comunidad universitaria: 65.000 personas.	En 2010-2011: Mesa redonda sobre la Violencia de Género Lectura dramatizada sobre la Violencia de Género Acto institucional-acto condena a la violencia de género Seminario sobre Lenguaje y Violencia de Género con la asistencia de Eulalia Lledó y Mercedes Bengoechea 5 minutos de silencio en la puerta del Rectorado ante la muerte de una mujer por Violencia de Género Difusión de los protocolos ante el acoso sexual, por razón de sexo y de actuación ante la Violencia de Género del Estado y de otras Universidades Participación en la Jornada de Actuación de las Universidades en Violencia de Género organizada por la UB Artículos de opinión temáticos en el periódico de la Universidad. La UV cuenta con asignaturas específicas de Violencia de Género en los estudios de Derecho y cuenta asimismo con 1 máster oficial y 2 postgrados (1 diploma) propios en Violencia de Género. Cursos anteriores: 2009-2010; 2008-2009 Actos de homenaje a Daniel Oliver, estudiante muerto en defensa de una compañera víctima de violencia de género. Placa conmemorativa al estudiante Daniel Oliver. Premio de ensayo Amparo Oliver, en homenaje a una estudiante víctima de la violencia de género. Dirigido a estudiantes.
Vigo	45	Un taller de 4 horas de duración en el curso de 2010-2011 Una jornada de 3 días desarrollada en los 3 campus de la Universidad de Vigo en el año 2009

Nota: La Universidad de La Laguna, la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Politécnica de Cartagena, si bien complementaron el cuestionario cuantitativo, no añadieron al mismo información cualitativa, por lo que no fueron incluidas en esta tabla.

Anexo 5: Cuestionario sobre acoso sexual

Cuestionario sobre acoso sexual: versión en catalán (usada en la investigación)

QUESTIONARI

Sexe: Home: _____ Dona: _____

A continuació es presenta la descripció d'una sèrie de comportaments i/o situacions que es podrien donar entre un professor o una professora i el seu alumnat.

Us demanem que marqueu amb un cercle la categoria a la qual penseu que correspon cada un d'aquests comportaments i/o situacions, d'acord amb la següent escala:

- A.** Comportaments que poden esser considerats com a **DELICTE D'ASSETJAMENT SEXUAL**.
- B.** Comportaments que poden esser considerats com **ALTRES DELICTES** (contra l'honor, la dignitat, ..).
- C.** Comportaments **INCORRECTES O GROSSERS** però no delictius.
- D.** Comportaments d'interacció social **ADEQUATS** entre persones adultes.

Descripció del comportament	Classificació del comportament
Acordar una cita voluntària	A B C D
Amenaces	A B C D
Comentaris sobre alguna part concreta de l'anatomia de la persona potencialment assetjada	A B C D
Enviament de notes, cartes o similars demanant encontres sexuals	A B C D
Mirades	A B C D
Petició explícita i reiterada de mantenir relacions sexuals	A B C D
Tocaments en zones no genitals de caràcter suposadament fortuït	A B C D
Acudir a terceres persones com a mediadores dels interessos personals	A B C D
Aprofitar situacions suposadament acadèmiques (visites al despatx, seminaris, tutories...) per forçar major intimitat amb la persona potencialment assetjada	A B C D
Comentaris sobre l'aspecte físic de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Enviament reiterat de notes, cartes o similars demanant major intimitat amb la persona potencialment assetjada.	A B C D
Cridades insistents al domicili particular de la persona potencialment assetjada sense motiu acadèmic justificat.	A B C D
Petició explícita de mantenir relacions sexuals fent al·lusió als beneficis que això podria reportar a la persona potencialment assetjada.	A B C D
Petició explícita a la persona potencialment assetjada que mostri determinades parts del cos.	A B C D
Tocaments en zones no genitals.	A B C D
Alimentar sentiments de culpabilitat al·ludint a possibles problemes sexuals de la persona potencialment assetjada (repressió sexual, falta d'atractiu...).	A B C D
Atribuir a la persona potencialment assetjada els desitjos libidinosos propis.	A B C D
Comentaris sobre la suposada vida sexual de la persona potencialment assetjada.	A B C D

Escala per classificar els diferents comportaments:

A. Comportaments que poden ésser considerats com a **DELICTE D'ASSETJAMENT SEXUAL**.

B. Comportaments que poden ésser considerats com **ALTRES DELICTES** (contra l'honor, la dignitat, ..).

C. Comportaments **INCORRECTES O GROSSERS** però no delictius.

D. Comportaments d'interacció social **ADEQUATS** entre persones adultes.

Descripció del comportament	Classificació del comportament
Trobar-se reiteradament i insistentment amb la persona potencialment assetjada.	A B C D
Mantenir conductes provocadores d'exhibicionisme davant la persona potencialment assetjada.	A B C D
Petició explícita de mantenir relacions sexuals fent al·lusió als perjudicis que això podria reportar a la persona potencialment assetjada en cas de negar-se.	A B C D
Frecs provocats amb el cos de la persona pot assetjada.	A B C D
Utilitzar una tercera persona per forçar la relació.	A B C D
Al·lusions públiques i continuades referides a la vida privada de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Coincidir en una festa o reunió i iniciar una relació.	A B C D
Acudits i bromes obscenes freqüents dites en presència de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Iniciar una relació voluntària per a ambdues parts.	A B C D
Mantenir una proximitat física excessiva que envaeixi l'espai vital de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Petició explícita de mantenir relacions sexuals com a pagament d'un favor.	A B C D
Tocaments en zones genitals de caràcter suposadament fortuït.	A B C D
Al·lusions públiques i continuades referides a l'aspecte físic de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Comentaris obscens en presència de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Donar mostres de tenir molta informació sobre la persona potencialment assetjada com a factor intimidatori.	A B C D
Intentar besar la persona potencialment assetjada sense el seu consentiment.	A B C D
Mirades insistents, tant en públic com en privat, a alguna part concreta de l'anatomia de la persona potencialment assetjada.	A B C D
Mirades insistents a la persona potencialment assetjada.	A B C D
Petició explícita de mantenir relacions sexuals.	A B C D
Tocaments en zones genitals.	A B C D

Cuestionario sobre acoso sexual: versión en castellano (traducción realizada para ser incluida en esta memoria)

CUESTIONARIO

Sexo: Hombre: _____ Mujer: _____

A continuación se presenta la descripción de una serie de comportamientos y/o situaciones que se podrían dar entre un profesor o una profesora y su alumnado.

Os pedimos que marquéis con un círculo la categoría a la cual pensáis que corresponde cada uno de estos comportamientos y/o situaciones, de acuerdo con la siguiente escala:.

A. Comportamientos que pueden ser considerados como **DELITO DE ACOSO SEXUAL**.

B. Comportamientos que pueden ser considerados como **OTROS DELITOS** (contra el honor, la dignidad, ..).

C. Comportamientos **INCORRECTOS O GROSEROS** pero no delictivos.

D. Comportamientos de interacción social **ADECUADOS** entre personas adultas.

Descripción del comportamiento	Clasificación del comportamiento
Acordar una cita voluntaria.	A B C D
Amenazas.	A B C D
Comentarios sobre alguna parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales.	A B C D
Miradas.	A B C D
Petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales.	A B C D
Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito.	A B C D
Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales.	A B C D
Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías,...) para forzar mayor intimidad con la persona potencialmente acosada.	A B C D
Comentarios sobre el aspecto físico de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Envío reiterado de notas o cartas pidiendo más intimidad con la persona potencialmente acosada	A B C D
Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada.	A B C D
Petición explícita la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo.	A B C D
Tocamientos en zonas no genitales.	A B C D
Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo,...).	A B C D
Atribuir a la . la persona potencialmente acosada los deseos libidinosos propios.	A B C D
Comentarios sobre la supuesta vida sexual de la persona potencialmente acosada.	A B C D

Escala para clasificar los diferentes comportamientos

A. Comportamientos que pueden ser considerados como **DELITO DE ACOSO SEXUAL**.

B. Comportamientos que pueden ser considerados como **OTROS DELITOS** (contra el honor, la dignidad, ..).

C. Comportamientos **INCORRECTOS O GROSEROS** pero no delictivos.

D. Comportamientos de interacción social **ADECUADOS** entre personas adultas.

Descripción del comportamiento	Clasificación del comportamiento
Encontrarse reiteradamente e insistentemente con la persona potencialmente acosada.	A B C D
Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante la persona potencialmente acosada.	A B C D
Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que eso podría reportar a la persona potencialmente acosada.	A B C D
Roces provocados con el cuerpo de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Utilizar a una tercera persona para forzar la relación.	A B C D
Alusiones públicas y continuadas referidas a la vida privada de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Coincidir en una fiesta o reunión e iniciar una relación.	A B C D
Chistes y bromas obscenas frecuentes dichas en presencia de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Iniciar una relación voluntaria por ambas partes.	A B C D
Mantener una proximidad física excesiva que invada espacio vital de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor.	A B C D
Tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito.	A B C D
Alusiones públicas y continuadas referidas al aspecto físico de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Comentarios obscenos en presencia de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Dar muestras de tener mucha información sobre la persona potencialmente acosada como factor intimidatorio.	A B C D
Intentar besar a la persona potencialmente acosada sin su consentimiento.	A B C D
Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a alguna. Parte concreta de la anatomía de la persona potencialmente acosada.	A B C D
Miradas insistentes a la persona potencialmente acosada.	A B C D
Petición explícita de mantener relaciones sexuales.	A B C D
Tocamientos en zonas genitales.	A B C D