

La gestión del acoso sexual
y acoso por razón de sexo
en las universidades públicas españolas.

Propuestas de mejora.



UNIVERSITAT
JAUME·I

Máster Universitario en Igualdad y Género
en el Ámbito Público y Privado

Alumno: Ignacio Rodríguez Rodríguez

Tutora: Dra. Purificación Heras González. Universidad Miguel Hernández

Curso académico: 2017-2018

Palabras clave: *protocolo; acoso sexual; universidades; propuestas;*
tecnologías de la información y la comunicación

Fecha de presentación: Octubre 2018

Per aspera ad astra.

Quiero dedicar este Trabajo Final a mi tutora, Puri Heras,
por estar a los días y a las horas, por el tiempo que ella me ha dedicado,
más allá de nuestro documento.

También, por ser germen de este texto, a Concha Pando,
mi supervisora en la Universidad de Murcia, por transmitirme su experiencia,
por su amistosa acogida, su permanente guía y buen consejo.

En lo cercano, a mi padre y a mi madre,
por ser cimiento sobre el que me he construido y me construyo como persona.

A mis hermanos: Tom, por crear poesía,
y a José Víctor, por ser guía en lo que está acabando y en lo que viene.

Y a Pepe,
por su siempre incondicional apoyo en cada momento de la vida,
por compartir el camino,
de una u otra forma.

INDICE

1.- INTRODUCCIÓN. NATURALEZA Y JUSTIFICACIÓN.....	4
1.- SUMMARY. NATURE AND JUSTIFICATION.....	5
2.- SITUACIÓN ACTUAL. MARCO NORMATIVO.....	7
2.1.- Contexto internacional.....	7
2.2.- Escenario español.....	8
3.- OBJETO, OBJETIVOS E HIPÓTESIS.....	10
3.1.- Objeto de estudio. Finalidad.....	10
3.2.- Objetivos e hipótesis. Metas.....	11
4.- ESTADO DE LA CUESTIÓN.....	11
5.- METODOLOGÍA.....	14
6.- RESULTADOS. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO.....	16
6.1.- Desarrollo legislativo autonómico en igualdad y prevención de la violencia de género y aprobación de los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades.....	16
6.2.- Los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades públicas españolas. Evolución temporal.....	20
6.3.- Activaciones de los protocolos.....	20
6.4.- Estudio del contenido de los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades públicas españolas.....	24
6.4.1.- Fases de los protocolos.....	24
1ª Fase. Inicio.....	24
2ª Fase. Instrucción.....	25
3ª Fase. Resolución.....	26

6.4.2.- Acciones de gestión de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	27
Acciones de Formación.	27
Acciones de Sensibilización.	28
Sistema de garantías.	28
Acciones de Recogida de datos.	28
6.5.- Resultados de las encuestas.	29
7.- PROPUESTAS A IMPLEMENTAR.	35
7.1.- Consideraciones generales sobre el contenido y enfoque de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de las universidades públicas españolas.	35
7.2.- Ámbito asistencial.	36
7.3.- Ámbito general y organizativo.	37
7.3.1.- Seguridad y vigilancia.	39
7.3.2.- Acciones en el ámbito de la formación y la participación.	40
7.3.3.- Inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.	42
8.- GRADACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS IMPLEMENTACIONES DE MEJORA.	46
9.- CONCLUSIONES.	47
BIBLIOGRAFÍA.	49
ANEXO 1: FORMULARIO/ENCUESTA CUMPLIMENTADO POR LAS UDS. DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS.	

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Objetivos específicos.	11
Tabla 2. Hipótesis.	11
Tabla 3. Comparativa legislación según CCAA y situación de protocolos según universidades.	17
Tabla 4. Número de personas, antigüedad de protocolo y casos reportados.	22
Tabla 5. Gradación de medidas.	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Evolución temporal de la redacción de los protocolos en las universidades españolas.	19
Figura 2. Número de personas que componen cada universidad, durante el curso 2016/17.	21
Figura 3. Casos reportados por cada 10.000 personas y año de vigencia del protocolo.	23
Figura 4. Fases del protocolo. Iniciación.	25
Figura 5. Fases del protocolo. Instrucción.	25
Figura 6. Fases del protocolo. Resolución.	26
Figura 7. Apoyo económico al protocolo.	30
Figura 8. Ámbito de aplicación del protocolo.	30
Figura 9. Medidas de formación y sensibilización.	30
Figura 10. Colaboración con otros departamentos de la Universidad.	31
Figura 11. Actuaciones concretas con la víctima.	32
Figura 12. Medidas de detección temprana.	33
Figura 13. Acciones concretas con la persona agresora.	33
Figura 14. Integración de Tecnologías de la Información y la Comunicación.	34
Figura 15. Periodo de evaluación del protocolo (años).	34
Figura 16. Periodo de recogida de datos (meses).	34
Figura 17. Atención integral a la víctima.	37
Figura 18. Fotografía referida a la violencia machista premiada en el I Concurso de Fotografía. Ud. de Igualdad. UPCT.	41

1.- INTRODUCCIÓN. NATURALEZA Y JUSTIFICACIÓN.

Este estudio se presenta como Trabajo Final del Máster Universitario en Igualdad y Género en el Ámbito Público y Privado de la Universitat Jaume I, en la orientación de Violencia de Género.

A lo largo de las últimas siete décadas, a nivel mundial, se ha ido avanzando normativamente en materia de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, conllevando un desarrollo de la gestión del acoso sexual y por razón de sexo.

Estos conceptos aparecen por primera vez concretados en la Directiva 2006/54/CE (artículo 2) en la cual se define 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". El acoso por razón de sexo lo marca esta misma directiva como "(...) la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

En los mismos términos, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (presentado en 2011 y en vigor en España desde el 1 de agosto de 2014), conocido como Convenio de Estambul, define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Ambos textos ahondan en las medidas hacia donde se deben dirigir las políticas públicas en esta materia.

En particular en España, la definición y respuesta a estas situaciones se concreta en la aprobación de la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LO 1/2004, de 28 de diciembre), y unos pocos años más tarde con la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LO 3/2007, de 22 de marzo), la cual define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en términos muy similares a los ya vistos. Por otro lado, la Ley Orgánica de Universidades (LO 6/2001, de 21 de diciembre) ya introducía en el ámbito universitario el principio de igualdad, marcando la obligatoriedad de la creación de unidades específicas.

Derivado de estas disposiciones, de forma progresiva en todos los niveles de gestión de los centros universitarios españoles se ha ido tomando conciencia de la gravedad que supone la existencia de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. En resumen, a lo largo de los últimos ocho años se han ido desarrollando protocolos específicos para abordar las denuncias por acoso en 44 de las 50 universidades públicas españolas. No obstante, estos documentos se centran en cómo canalizar las

denuncias, con un marcado carácter punitivo que en muchos casos incluye medidas de sensibilización, tratando la prevención de situaciones de acoso, a lo sumo, como algo tangencial. Es así que las situaciones se siguen produciendo¹ (hasta 236 denuncias desde que han entrado en vigor los protocolos de las universidades), y por otro lado, existen quejas de afectadas que no se ven amparadas por la Universidad y esta herramienta. Ejemplo de esto fueron los hechos que se vivieron en la Universidad de Granada durante el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer², que en el menor de los casos, indican que las estudiantes requieren otro tipo de respuestas.

En el presente trabajo se va a hacer un diagnóstico de la situación actual relativa a las situaciones de acoso en las universidades españolas, la respuesta que dan los protocolos vigentes y se ofrecerá un programa de actuación para mejorar su actuación.

El documento se estructura como sigue: tras un contexto normativo, se definen los objetivos del estudio. Se revisarán trabajos previos, algunos de los cuales sirven de base a este trabajo. Después de exponer la metodología, que incluye la realización de una encuesta entre las universidades y el tratamiento de datos de otros estudios, se explican los resultados del análisis, recopilando las acciones que llevan a cabo las universidades al identificar una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Se termina con una relación de propuestas a añadir, y se da paso a las conclusiones, donde se indicarán también los trabajos futuros derivados de este Trabajo Final.

1.- SUMMARY. NATURE AND JUSTIFICATION.

This study is the Final Project of the University Master of Gender Equality in the Public and Private Sphere, Universitat Jaume I, with strength in Gender Based Violence.

Over the past seven decades, all over the world, there has been an improvement, restricted to a legal area, in the field of gender equality between men and women. This has brought a development in the treatment and prevention in the sexual harassment and harassment on grounds of sex.

These issues have been defined in the European Directive 2006/54/CE (Article 2), where sexual harassment is defined as where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, degrading,

¹ http://www.antena3.com/noticias/sociedad/mas-de-la-mitad-de-universidades-publicas-en-espana-registran-casos-de-acoso-laboral-o-sexual_201806175b26c1b20cf20f2f58584a17.html

² <https://www.youtube.com/watch?v=dHwd4257LNM>

humiliating or offensive environment. Harassment is defined as where unwanted conduct related to the sex of a person occurs with the purpose or effect of violating the dignity of a person, and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment.

In the same vein, the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence (presented in 2011 and in effect since August 1st, 2014), known as Istanbul Convention, defines sexual harassment and harassment on grounds on sex in the same terms as in the European Directive named previously. Both regulations settle public policies in order to manage this subject.

In Spain, this scenario has been turned thanks to the outbreak of the Organic Law about Measures regarding to Comprehensive Protection against Gender-Based Violence (LO 1/2004, December 28th), and some years later, the Organic Law for the Effective Equality between Women and Men (LO 3/2004, March 22nd). At the same time, the Organic Law about Universities (LO 6/2001, December 21st) ends this scenario introducing the principle of equality, indicating the mandatory introduction of equal opportunities units.

Gradually, in all Spanish universities there is a clearer awareness about the severity that implies the existence of some cases of sexual harassment and gender-based harassment, and the necessity of having a way to prevent and handle these situations. Due to the above, along the past 8 years, many of the fifty public universities in Spain have developed specific protocols in this issue. However, these papers are focused in addressing the complaints, with a marked punitive character, and in many cases with the inclusion of awareness-raising measures, with the prevention of harassment situations as something secondary. As a result, these situations are still taking place, and on the other hand some women do not feel covered by this tool.

In this work, a diagnosis of the current situation related to harassment is performed, the reply of the actual protocols and an action plan to improve the universities' performance will be proposed.

The paper is structured as follows: after performing a legal context, the targets of the study are defined. Previous works are revised in literature, and some of them are taken as a basis. Methodology includes a poll between public universities and data handling of other works. After this, results are explained, with a compilation of the usual actions developed in a university environment regarding to sexual harassment and harassment on grounds on sex. We finish with a summary of new actions to be added and some conclusions, including future works.

2.- SITUACIÓN ACTUAL. MARCO NORMATIVO.

2.1.- Contexto internacional.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948, al realizar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), en su artículo 1 establece que “(...) todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. A renglón seguido, en el siguiente artículo expresa que “(...) toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo ya en 1958, en su convenio 111, contra la discriminación en el empleo, incluye el acoso sexual en el lugar de trabajo como una forma importante de discriminación para las mujeres trabajadoras.

Siguiendo con este contexto internacional, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (por sus siglas en inglés, CEDAW, 1979) exige la adopción de las medidas adecuadas para eliminar la discriminación contra la mujer en todos los ámbitos, incluyendo específicamente el lugar de trabajo (art. 7-16). 30 años después se consideró necesario este importante tratado internacional pues a pesar de la DUDH, las mujeres no tenían los mismos derechos de forma efectiva. Por ello, se considera la CEDAW como la “II Declaración de los Derechos Humanos”:

Un poco más adelante, la Asamblea General de la ONU se pronunció en su Resolución 48/104 (20 de diciembre de 1993) sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, incluyendo el acoso como una forma de violencia contra las mujeres, prohibiéndolo en el trabajo, en las instituciones educativas y en otros lugares (art. 2.b) y alentando a que se establecieran sanciones penales, civiles y administrativas (art. 4.d-f) contra este acoso.

Pasando al ámbito europeo, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) continúa este marco normativo, estableciendo que “(...) la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad”, haciendo referencia expresa a la prohibición de toda discriminación, incluida y especialmente la que se realiza por razón de sexo u orientación sexual (artículo 21).

Más allá, numerosas directivas comunitarias y recomendaciones de la Comisión Europea ahondan en esta idea. La Recomendación de la Comisión 92/131/CEE, de 27 de noviembre, relativa a la protección de la dignidad de las mujeres y los hombres en

el trabajo, ya recoge un “(...) código de conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual”. Por otro lado, la Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, recoge las definiciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras cuestiones horizontales aplicables a toda conducta o acto discriminatorio en esta materia.

Más recientemente, el Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (presentado en 2011 y en vigor en España desde el 1 de agosto de 2014), conocido como Convenio de Estambul, incluye como objetivos la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres, incluyendo el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

2.2.- Escenario español.

En el ámbito español, la Constitución de 1978 declara que los/as españoles/as son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), y encarga a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos sociales en que se integra sean reales y efectivas, con remoción de los obstáculos que impidan su plenitud (artículo 9.2). Asimismo, el artículo 35.1, incorpora a su vez el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Tras esto, el desarrollo legislativo vino por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que define las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y además las prohíbe expresamente, incorporando medidas específicas para prevenir estas situaciones y mecanismos en las administraciones públicas para cursar las denuncias o reclamaciones que se formulen. Aclara además que las administraciones públicas, en su actuación, deben establecer medidas efectivas de prevención frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo (art. 51), y que deben disponer de un protocolo de actuación en este sentido (art. 62). Anteriormente, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, ya adelantaba el papel de las administraciones públicas como ente gestor y responsable de políticas preventivas en este ámbito.

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores (ET, aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre), que afecta al ámbito laboral, reconoce como derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena el respeto a su intimidad y la consideración debida a su

dignidad, comprendida en este valor la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo u orientación sexual (art. 4).

Siguiendo con la legislación laboral, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a (EBEP, Ley 7/2007 de 12 de abril) también introduce normas sobre esta cuestión. Se reconoce a todo empleado/a público/a el derecho al respeto a su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral. En el régimen sancionador, se típica como falta muy grave toda actuación que suponga discriminación, entre otras, por razón de sexo u orientación sexual, así como el acoso sexual o moral.

La ya citada entrada en vigor en España el 1 de agosto de 2014 del Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, no hace sino reforzar el marco jurídico ya expuesto.

La protección normativa prevista es muy amplia como se ha mostrado, si bien no se puede dejar de apuntar que, a pesar de todo, el acoso sexual y acoso por razón de sexo es un hecho que se sigue produciendo en el entorno laboral y fuera de éste.

Como se ve, la importancia que se da en nuestra legislación es tal que hace que se prevea de una forma casi transversal, en muy distintos aspectos y ámbitos, y con todo, no siempre consiguiendo una protección total y efectiva.

En el ámbito universitario, la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, establece la exigencia de que todas las Universidades tengan Unidades de Igualdad para el ejercicio de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, es de reseñar el caso de algunas universidades que no disponen de esta unidad, o no de forma exclusiva. Tal sería el caso de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) o la Universidad de Castilla la Mancha (UCLM).

Asimismo, el Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del/a estudiante universitario/a, establece que el alumnado universitario tiene derecho a recibir un trato no sexista y a la igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, recogiendo en su artículo 4 la no discriminación por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

En otro nivel de la organización del Estado, la legislación específica sobre igualdad de trato y oportunidades en las Comunidades Autónomas es diversa, y se ha ido aprobando progresivamente en cada una de ellas a lo largo del tiempo. Si bien

prácticamente todas tienen leyes contra la violencia sobre las mujeres, algunas apoyan este tema en sus leyes de igualdad, cuyo desarrollo en el tiempo ha sido dispar: teniendo algunas referencias normativas muy tempranas (2001 en Castilla La Mancha), incluso anteriores a la ley orgánica estatal, otras son de hace escasamente año y medio y, encontramos algunas que están aún en tramitación.

La distinta normativa autonómica se recoge en la Tabla 3 (página 17), tras un análisis del panorama normativo, donde también se resumen los datos de las universidades que disponen de protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo ya definido y su fecha de implantación. Más adelante se comentará con detalle.

Para finalizar, se debe mencionar que El pleno del Congreso aprobó el pasado 28 de septiembre de 2017, 213 medidas para poner en marcha un Pacto de Estado contra la Violencia de Género, que debe servir de impulso para erradicar el maltrato contra las mujeres. A pesar de fijarse un plazo para la implementación de cinco años, y un presupuesto de mil millones de euros, a la fecha de este documento no ha habido iniciativa legislativa ni se ha implementado ninguna acción de las previstas. Recientemente, todas las Comunidades Autónomas han firmado el Pacto en Conferencia Sectorial.

3.- OBJETO, OBJETIVOS E HIPÓTESIS.

3.1.- Objeto de estudio. Finalidad.

El objeto de estudio lo constituyen los protocolos vigentes en las Universidades públicas españolas, sus rasgos y sus usos por las universidades españolas. Antes de avanzar es necesario definir lo que es un protocolo. La Real Academia de la Lengua Española lo define como una "(...) secuencia detallada de un proceso de actuación", enunciación que, si bien escueta, da una idea lo que debemos esperar: un ordenamiento de distintas fases y etapas que, formando una cadena, dirigen a quien lo consulta en las actuaciones a desarrollar. Un protocolo debe considerar pues, a priori, todas las circunstancias que se pueden presentar y dar cauce y respuesta a las mismas aprovechando todos los recursos de que se dispongan en un ámbito.

La finalidad última de este trabajo será estudiar la hipótesis de si los vigentes protocolos en las universidades públicas en España se ajustan a esta idea, e indicar una serie de buenas prácticas que completen los actuales.

3.2.- Objetivos e hipótesis. Metas.

El objetivo general que se plantea es alcanzar una propuesta global de protocolo tras el estudio de los vigentes, que complete y mejore la respuesta a las necesidades detectadas en la comunidad universitaria.

En la Tabla 1 y Tabla 2 se detallan los objetivos e hipótesis, respectivamente. Derivado de estos, la meta del trabajo es una propuesta global de acciones a realizar con el fin de estudiar la uniformidad de los protocolos y completarlos.

Tabla 1. Objetivos específicos.

O1	Estudiar el proceso temporal de implantación de estos procedimientos en las universidades españolas.
O2	Realizar un análisis del enfoque y las medidas ya recogidas.
O3	Recoger otras medidas catalogadas como “buenas prácticas” no recogidas en el texto de los protocolos, pero implementadas en el día a día de las personas encargadas de la gestión de las situaciones de acoso.
O4	Proponer una serie de medidas que complementen las existentes.
O5	Completar lo anterior con acciones concretas que incidan en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).
O6	Plantear una propuesta general de procedimiento de actuación.
O7	Incluir formas de evaluación del protocolo, no ya internas, sino ajenas.

Fuente: Elaboración propia.

Estos objetivos darán respuesta a las siguientes hipótesis:

Tabla 2. Hipótesis.

H1	El desarrollo de los primeros protocolos modeliza y sirve como guía para los siguientes, por lo que considerar la secuencia temporal adquiere relevancia.
H2	Las medidas que se contemplan en los protocolos vigentes, si bien no se puede decir que sean incorrectas, son insuficientes.
H3	Al hilo de la hipótesis anterior, en algunas universidades se han desarrollado acciones paralelas no escritas que completan los protocolos y dan respuesta a las necesidades reales.
H4	Se puede establecer un procedimiento recogiendo las distintas propuestas y formular un procedimiento prototipo, más completo y resolutivo incluyendo acciones que no se han recogido ni se han puesto en práctica.
H5	El uso de las tecnologías de la información es mínimo, si bien se trata de un campo que brinda unas posibilidades no desdeñables.
H6	Las evaluaciones de los protocolos en muchas ocasiones no se realizan y si se hacen, son ejecutadas y valoradas por las mismas personas encargadas de desarrollar el protocolo, implementarlo y ejecutarlo.

Fuente: Elaboración propia.

4.- ESTADO DE LA CUESTIÓN.

Las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito universitario han sido estudiadas con anterioridad, tanto en el ámbito internacional, como en el nacional.

Dentro de esos estudios, indicamos aquellos que indagan sobre qué lleva a que se produzca el acoso. Una de las múltiples raíces de este fenómeno parte de la percepción del mismo (Victoria Ferrer-Pérez y Esperanza Bosch, 2014). A partir de una encuesta que abarcó 1.693 personas, en la Universidad de Illes Balears, se comprobó que estas conductas violentas se clasifican de forma diferente según sexo y posición dentro de la comunidad universitaria, de modo que las mujeres y particularmente las integrantes del personal universitario, fueron quienes mayor número de comportamientos clasificaron como graves. Esto nos da una idea de que la sensibilización ocupa un rol básico en la identificación del acoso, y de la necesidad de trabajar en la concienciación sobre qué situaciones son definidas como tales, puesto que muchas quedan sin denuncia, como quedó reflejado en la *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer* de 2015 (Verónica de Miguel, 2015). En este sentido ahonda Tinka Tabea Schubert (2015), remarcando también cómo las estructuras de poder patriarcal permanecen fijas en las universidades españolas.

No obstante, a la hora de valorar el panorama universitario respecto a este tema se presentan numerosas limitaciones, una de ellas es la falta de denuncia/registro de estas situaciones, en ocasiones por falta de identificación de una situación como constitutiva de acoso (Rosa Valls et al., 2016).

Yendo más allá, otros trabajos profundizan en la gestión específica del acoso sexual y por razón de sexo, pero abordándolo exclusivamente en el ámbito laboral (Gemma Fabregat, 2013). Si bien esto va a resultar de gran utilidad para el personal de la universidad, deja de lado a la institución en su globalidad y en particular al estudiantado. Por ello, nos interesan más los trabajos que abarcan las particularidades del entorno académico, y aunque algunos datan de hace más de 20 años (Mary L. Roark, 1994) se centran más en marcar las definiciones y explicando las particularidades de la comunidad universitaria.

Pasando a proyectos concretos en intervención sobre la violencia sexual, concretamente en España, se puede comenzar reseñando a *Safo*, grupo de mujeres de la Universidad de Barcelona pertenecientes al *Community of Researchers on Excellence for All*. Este grupo, creado en 1999, inicia actuaciones concretas de forma eminentemente práctica hacia la gestión del acoso sexual en las universidades. Es

relevante el contexto en el que se desarrolla: de los 6.995 proyectos subvencionados entre 1983 y 2005 por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, sólo Safo obtuvo en 2005 apoyo para investigación en el reconocimiento del problema (Lidia Puigvert et al., 2017). Más adelante, otro estudio (Consol Aguilar et al., 2009), ya indica alguna de las acciones a tener en cuenta, enumerando medidas para prevenir la violencia contra la mujer de las universidades, aunque no se indica cuáles de éstas se incluyen en sus protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón sexo.

Siguiendo con proyectos mucho más recientes, hay que nombrar el *USVreact* (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401), co-financiado por la Comisión Europea (Dirección General de Justicia, Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía, línea DAPHNE). Este proyecto de investigación, coordinado por la Universidad Brunel de Londres, incluye siete socios y otros tantos socios colaboradores de siete países europeos. *USVreact* tiene como objetivo diseñar modelos formativos dirigidos a facilitar que el personal universitario sepa reconocer y dar una primera respuesta ante situaciones de violencia sexual (Barbara Biglia et al., 2017).

En este sentido, este programa analiza las políticas universitarias en respuesta a las situaciones de violencias de género directas a nivel internacional y ofrece ideas para diseñar cursos adaptados a las especificidades culturales e institucionales de cada universidad participante. Las universidades socias del proyecto dirigieron y evaluaron la formación con 80 profesionales de su institución, compartiendo los resultados entre los grupos participantes. El proyecto empezó en marzo de 2016 y acabó con la presentación de los resultados en una conferencia internacional en Londres en noviembre del 2017. Aun siendo el referente más cercano de nivel internacional, presenta dos debilidades: por un lado, las universidades españolas participantes se limitan a una Comunidad Autónoma concreta (Cataluña), y por otro, se centra en exclusiva en la formación y no explora otras medidas para la gestión del acoso.

Continuando con estudios de muy reciente publicación sobre el ámbito universitario español, el pasado día 10 de abril de 2018 la revista 'Pikara Magazine' (Yuli Jara, 2018) publicó una investigación sobre la situación de la lucha contra el acoso en las universidades públicas españolas. Tras tres meses de investigación, en los que contactaron con 50 universidades, publicaron el informe 'Mapa sobre acoso en las universidades'³, con datos de ámbito estatal, y una perspectiva general de cómo y en qué medida se está luchando contra la violencia machista en cada universidad. En la publicación se analizan todas las universidades públicas de España (50).

³ <http://www.pikaramagazine.com/2018/04/mapa-sobre-acoso-en-las-universidades/>

En el estudio publicado en Píkara se recopilaron las situaciones de acoso, a través de las respuestas de las unidades de igualdad de las universidades y con el envío de solicitudes de información pública, de obligada respuesta según los límites que marca la Ley de Transparencia 19/2013. Las cifras registradas podrían ser más altas ya que, por miedo, muchas de las personas afectadas no denuncian y, como pudieron constatar después, no todas las Unidades de Igualdad han aportado la totalidad de la información. El anterior artículo, siendo una excelente base para este proyecto, presenta alguna debilidad en el análisis de datos que en este proyecto se va a discutir. Así, queda fijado un marco de los estudios previos realizados en el tema de estudio.

5.- METODOLOGÍA.

Las técnicas utilizadas para el estudio de las respuestas dadas por las universidades han partido tanto de la perspectiva cualitativa, con una revisión explícita de los protocolos y la realización de una encuesta, así como la anterior revisión bibliográfica. La lectura pormenorizada de todos los protocolos vigentes, ha sido accesible ya que la gran mayoría está disponible on-line en las direcciones web de cada Universidad. En caso de duda se han obtenido al solicitarlo a la Universidad en cuestión o a su Unidad de Igualdad u órgano equivalente previa solicitud vía telefónica o por correo electrónico.

Por otro lado, y de manera complementaria, se ha enviado una encuesta a las 50 universidades con el fin de conocer la gestión diaria de las situaciones de acoso. Se sondean distintos aspectos de la puesta en práctica de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como otras buenas prácticas que pueden desarrollarse en las distintas universidades. La encuesta se puede encontrar en el Anexo 1 (página 51). Se ha realizado un formulario de tal forma que accedan las y los gestores de las unidades por medio de un enlace web, cumplimentando la información que inmediatamente se recoge, facilitando entonces el tratamiento estadístico.

Se ha utilizado la funcionalidad web de la Universidad de Murcia, en cuya Unidad de Igualdad se han desarrollado las prácticas por parte de este alumno.

La unidad de estudio han sido los protocolos, las unidades de observación han sido las respuestas y el contenido de los textos, estando constituidas las unidades de análisis por categorías que han permitido llevar a cabo el examen de los datos obtenidos. Éstas están agrupadas como sigue, siendo los términos para analizar y estructurar los resultados y buscando una buena adecuación para el tratamiento estadístico.

- Generalidades. Aspectos generales y de formación. Además de aspectos económicos, antigüedad del protocolo, y ámbito, se interpela sobre las acciones de promoción y formación/sensibilidad.

- Respuesta. Acciones concretas ante un caso de acoso. Muchas de estas acciones se dan en un entorno puramente laboral, pero también al estudiantado, que también se ve marcado por relaciones de jerarquía (profesorado/alumnado) y de desigualdad hombres/mujeres.
- Cooperación. Colaboración con otros servicios de la universidad. Estos podrían mejorar la gestión de un incidente de esta gravedad al aportar un enfoque multidisciplinar.
- Atención. Para la víctima. La cual necesita una atención integral, y así se debe enfocar la ayuda que se le preste.
- Detección temprana. Se trata de otro punto imprescindible, pero que requiere un profesorado y personal con formación suficiente y guiado por un gabinete psicológico y médico.
- Acciones con el agresor. Programas de intervención que pueden evitar futuras situaciones (voluntarios). Seguimiento del entorno habitual del agresor, pues podrían darse otros casos en un futuro.
- Eficacia de los protocolos. Evaluación y seguimiento de los protocolos, previsión en los mismos de esta medida y si existe un intervalo de tiempo definido para revisarlos.
- Registro y seguimiento de los casos. Con el fin de extraer indicadores sobre la situación relativa a este tema en la universidad.
- Presencia tecnológica en este campo. Se solicita un detalle sobre uso de redes sociales, identificación de acoso en éstas, apoyo informático profesional, así como canales de comunicación on line y programas formativos específicos en TIC.
- Otras medidas. Por último, se ha solicitado a las unidades responsables en materia de igualdad, que informen de cualquier otra acción no recogida en los protocolos.

Además, hay que tener en cuenta la cercanía de la publicación de los datos de la revista Píkara, lo que nos ha servido en todo momento como punto de comparación. Si bien es cierto que el magazine on line no es una revista indexada revisada por pares, se entiende de lo anteriormente expuesto que los datos, que están accesibles libremente, fueron obtenidos con una metodología y se pueden considerar fiables. En todo caso, servirán para tener un orden de magnitud y hacer una valoración general.

En la investigación de 'Pikara Magazine' (Yuri Jara, 2018) se recogieron el número de situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo previa petición formal a la universidad. No obstante, estas solicitudes se encontraron con ciertos inconvenientes, como que no existe un procedimiento uniforme para ello. En algunas universidades, las peticiones de información debían enviarse a través de email, otras por medio de un formulario del que no queda registro alguno y otras requerían realizar una identificación como "pre-alumno/a" para entrar en la sede electrónica. No se incluyeron las universidades privadas por la dificultad de acceder a los datos, ya que la Ley de Transparencia no las contempla bajo su ámbito de aplicación. Somos conscientes de que éstas tampoco están libres de acoso.

Además, no es posible conocer en la totalidad cuáles de las denuncias se producen entre estudiantes, profesorado, personal externo y de administración, ni el tipo de acoso que se produce, ya que, pese a que la información solicitada lo requería, cada institución decidió responder de una u otra manera. Por otro lado, hay universidades que abordan el acoso laboral y sexual bajo el mismo protocolo mientras que otras tienen mecanismos específicos para cada situación.

En los datos recopilados se incluyeron aquellos casos que fueron después desestimados (como en la Universidad de La Laguna o la de Vigo), avisos que no activaron el protocolo, pero de los que las unidades de igualdad tuvieron constancia (como en la de Navarra y Girona), las solicitudes que después pasaron a vía judicial (como en la de Salamanca) y las quejas que no finalizaron en denuncia formal pero que sí activaron el protocolo contra el acoso (como en la de Granada).

6.- RESULTADOS. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO.

A continuación, se va a mostrar la relación entre el desarrollo legislativo y la redacción de los protocolos, para continuar con un análisis de las activaciones que se han producido desde su entrada en vigor. Tras esto, se va a estudiar su contenido, con las fases que prevén y las medidas que contemplan. Terminará esta sección con el análisis de los resultados obtenidos en la encuesta entre las Unidades de Igualdad.

6.1.- Desarrollo legislativo autonómico en igualdad y prevención de la violencia de género y aprobación de los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades.

Se muestra un listado de la normativa autonómica referente a fomento de la igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género, junto con un resumen de las Universidades públicas que tienen protocolo de acoso, especificando su fecha de la primera aprobación (Tabla 3, página 17).

Tabla 3. Comparativa legislación según CCAA y situación de protocolos según universidades ⁴

Com. Aut.	Normativa autonómica	Protocolo Fecha
Andalucía:	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares	
Universidad de Almería (UAL) (Almería)		Feb 2018
Universidad de Granada (UGR) (Granada)		Oct 2016
Universidad de Málaga (UMA) (Málaga)		Abr 2016
Universidad Internacional de Andalucía (UNIA) (Sevilla)		May 2015
Universidad de Sevilla (US) (Sevilla)		Dic 2013
Universidad Pablo de Olavide (UPO) (Sevilla)		Sep 2016
Universidad de Cádiz (UCA) (Cádiz)		Jun 2016
Universidad de Córdoba (UCO) (Córdoba)		Mar 2013
Universidad de Jaén (UJAEN) (Jaén)		Sep 2013
Universidad de Huelva (UHU) (Huelva)		Jun 2014
Aragón:	Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección integral a las mujeres víctimas de la violencia Ley 4/2018, de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (Proyecto, a octubre de 2018) Ley de Igualdad y Prot. Integral contra la Discriminación por Razón de Orientación Sexual	
Universidad de Zaragoza (UNIZAR) (Zaragoza)		Jun 2014
Asturias	Ley 2/2011, de 11 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Erradicación de la Violencia de Género	
Universidad de Oviedo (UNIOVI) (Oviedo)		No
Baleares:	Ley 12/2006, de 20 septiembre, Para la Mujer Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres. Ley 8/2016, de 30 de mayo para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.	
Universidad de las Islas Baleares (UIB) (Palma de Mallorca)		Sep 2015
Canarias:	Ley 16/2003, de 8 de abril, de Prevención y Protección Integral de las Mujeres contra la Violencia de Género Ley 1/2010 de Igualdad entre Mujeres y Hombres.	
Universidad de la Laguna (ULL) (Santa Cruz de Tenerife)		Dic 2014
Univ. de las Palmas de Gran Canaria (ULPGC) (Las Palmas)		Jul 2017
Cantabria:	Ley 1/2004, de 1 de abril, Integral para la Prevención de la Violencia Contra las Mujeres y la Protección a sus Víctimas. (Proyecto, a abril de 2018) Ley para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	
Universidad de Cantabria (UNICAN) (Santander)		Nov 2016
Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIIMP)		No
Castilla-La Mancha:	Ley 5/2001, de 17 de mayo, de Prevención de Malos Tratos y Protección a las Mujeres Maltratadas Decreto 38/2002, de 12 de marzo, de las Consejerías de Bienestar Social e Industria y Trabajo, para la aplicación de la Ley 5/2001. Ley 12/2010, de 18 de noviembre, de Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Univ. de Castilla la Mancha (UCLM) (Albacete - C. Real - Cuenca - Toledo)		Dic 2017
Castilla-León:	Ley 1/2003, de 3 marzo de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género	
Universidad de León (UNILEON) (León)		No específico
Universidad de Valladolid (UVA) (Valladolid)		Oct 2014
Universidad de Salamanca (USAL) (Salamanca)		Abr 2016
Universidad de Burgos (UBU) (Burgos)		Jul 2015

⁴ Nota: Ceuta y Melilla disponen de delegaciones de la UGR y de la UNED.

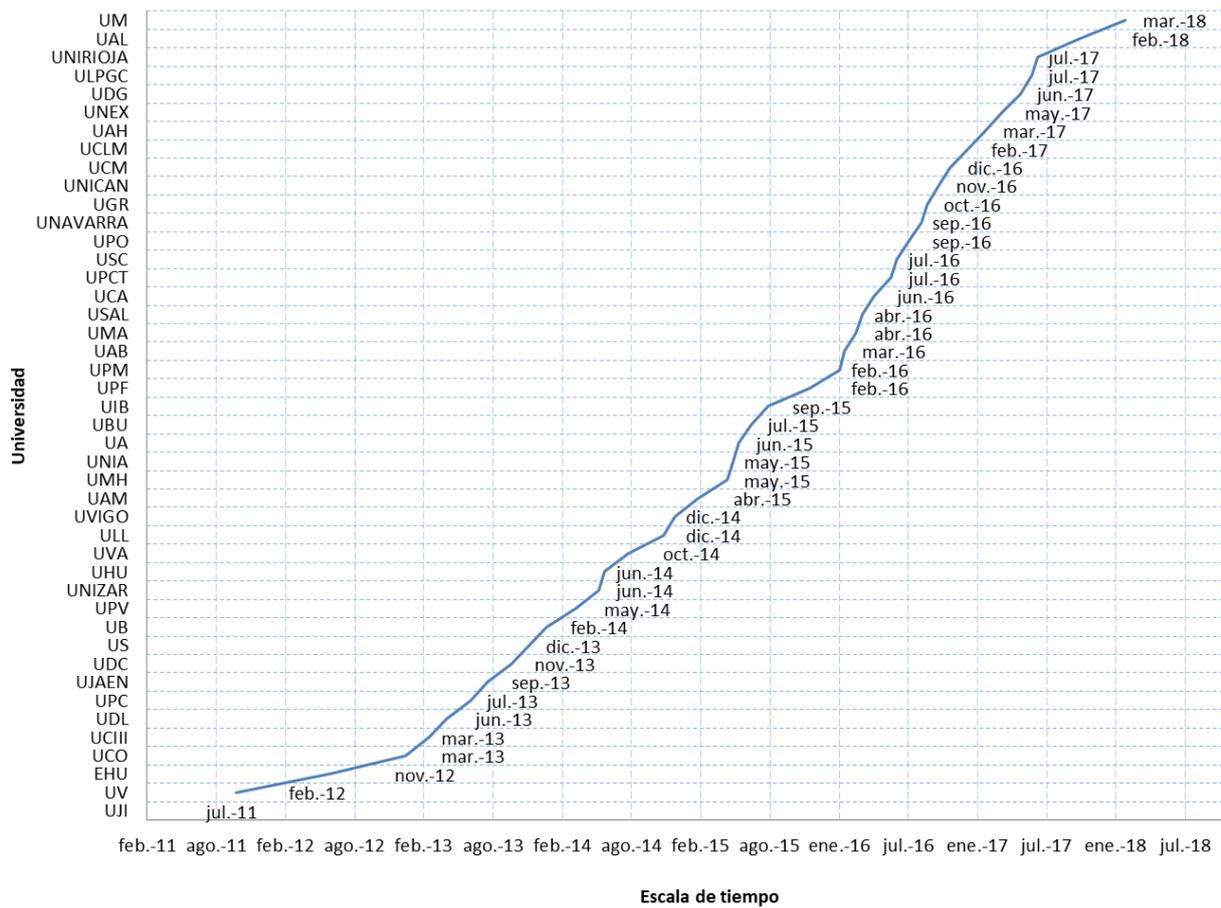
Com. Aut.	Normativa autonómica	
Universidad (Ciudad)		Protocolo Fecha
Cataluña:	Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista	
Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) (Barcelona)		Mar 2016
Universitat de Barcelona (UB) (Barcelona)		Feb 2014
Universitat Politècnica de Catalunya (UPC) (Barcelona)		Jul 2013
Universitat Pompeu Fabra (UPF) (Barcelona)		Feb 2016
Universitat de Lleida (UDL) (Lleida)		Jun 2013
Universitat de Girona (UDG) (Girona)		Jun 2017
Universitat Rovira i Virgili (URV) (Tarragona)		No específico
Comunidad de Madrid:	Ley 5/2005, de 20 de diciembre, integral contra la violencia de género de la Comunidad de Madrid Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBfobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual	
Universidad de Alcalá de Henares (UAH)		Mar 2017
Universidad Autónoma de Madrid (UAM)		Abr 2015
Universidad Complutense de Madrid (UCM)		Dic 2016
Universidad Carlos III de Madrid		Mar 2013
Universidad Rey Juan Carlos (URJC)		No
Universidad Politécnica de Madrid (UPM)		Feb 2016
Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)		No específico
Comunidad de Murcia:	Ley 7/2007, de 4 de abril, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y de Protección contra la Violencia de Género	
Universidad de Murcia (UM) (Murcia)		Mar 2018
Universidad Politécnica de Cartagena (UPCT) (Cartagena)		Jul 2016
Comunidad Foral de Navarra:	Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de fomento de la Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.	
Universidad Pública de Navarra (UNAVARRA - UPN) (Pamplona)		Sep 2016
Comunidad Valenciana:	Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres	
Universidad de Alicante (UA) (Alacant)		Jun 2015
Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH) (Alacant)		May 2015
Universitat Jaume I (UJI) (Castelló)		Jul 2011
Universitat Politècnica de Valencia (UPV) (València)		May 2014
Universitat de Valencia (UV) (València)		Feb 2012
Extremadura:	Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género	
Universidad de Extremadura (UNEX) (Badajoz - Cáceres)		May 2017
Galicia:	Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres Ley 11/2007, de 27 de julio, gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género	
Universidade da Coruña (UDC) (La Coruña)		Nov 2013
Univ. de Santiago de Compostela (USC) (La Coruña)		Jul 2016
Universidade de Vigo (UVIGO) (Pontevedra)		Dic 2014
La Rioja:	Ley 3/2011, de 1 de marzo, de prevención, protección y coordinación institucional en materia de violencia (Proposición, a abril de 2018) Ley de igualdad social y no discriminación por motivos de identidad de género	
Universidad de La Rioja (UNIRIOJA) (Logroño)		Jul 2017
País Vasco:	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres	
Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (EHU) (Vizcaya)		Nov 2012

Fuente: Elaboración propia, a partir de la legislación publicada en diarios oficiales y protocolos publicados on-line en la página web de cada Universidad.

Se debe indicar que en la citada tabla se han reflejado sólo aquellas universidades que tienen un protocolo desarrollado específicamente para tratar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, aunque hay que destacar que alguna universidad como la UNED, la Universidad de León, o la Universitat Rovira i Virgili tienen documentos que pretenden favorecer un buen clima laboral, prevenir el *mobbing* o acoso laboral y otras situaciones entre las que también nombran el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Estos textos tienen un marcado enfoque desde la prevención de riesgos laborales.

Tras la recopilación de la observación de las fechas, no se extrae una relación entre desarrollo legislativo y redacción de los protocolos de la correspondiente comunidad, existiendo mucha disparidad. No obstante, comunidades que legislaron hace más de 10 años, tienen todas sus universidades con protocolo. Pioneras fueron la UJI⁵ y la UV, en la Comunidad Valenciana, cuya legislación específica data de 2003.

Figura 1. Evolución temporal de la redacción de los protocolos en las universidades españolas.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los protocolos publicados on-line en la página web de cada Universidad.

⁵ Acrónimos de universidades según Tabla 3, páginas 17 y 18.

6.2.- Los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades públicas españolas. Evolución temporal.

El desarrollo de protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades españolas ha sido variable. Como se aprecia en la Figura 1 (pág 19), su desarrollo a lo largo del tiempo tiene tres tramos. Arranca en julio de 2011 con algunas universidades pioneras y en seguida se aprecia una segunda tanda de universidades (de 2013 hasta julio de 2015), y a partir de aquí (2016) con mucha más pendiente el resto de universidades redactan sus protocolos, hasta el último (UM en 2018).

Es de reseñar que todavía existen siete universidades sin protocolo contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo, cuando ya otras acaban de revisarlo, como es el caso actualmente de la Pablo Olavide de Sevilla o la EHU, (ambas junio de 2018).

6.3.- Activaciones de los protocolos.

En teoría, una vez se han articulado y publicado los protocolos, estos se activan en determinadas situaciones, desencadenándose todo el proceso previsto a partir de una situación de acoso. No siempre ocurre así, y es importante saberlo y reconocerlo.

Respecto a las situaciones de acoso registradas, en el artículo de 'Pikara Magazine' (Yuli Jara, 2018) se exponen datos preocupantes. La Universidad de Granada encabeza el número de activaciones con 65 ocasiones, siendo igualmente alarmante las 23 activaciones de la Universidad del País Vasco y otras tantas de la Autónoma de Barcelona. Sabemos que habrá menos casos de denuncia y detección que situaciones de acoso por considerar 'normales' o naturales, aquellas situaciones que ya se han tipificado como delito, por eso se entiende que, en otras ocasiones, sin embargo, el protocolo no se ha activado nunca, lo cual también es llamativo y neurálgico.

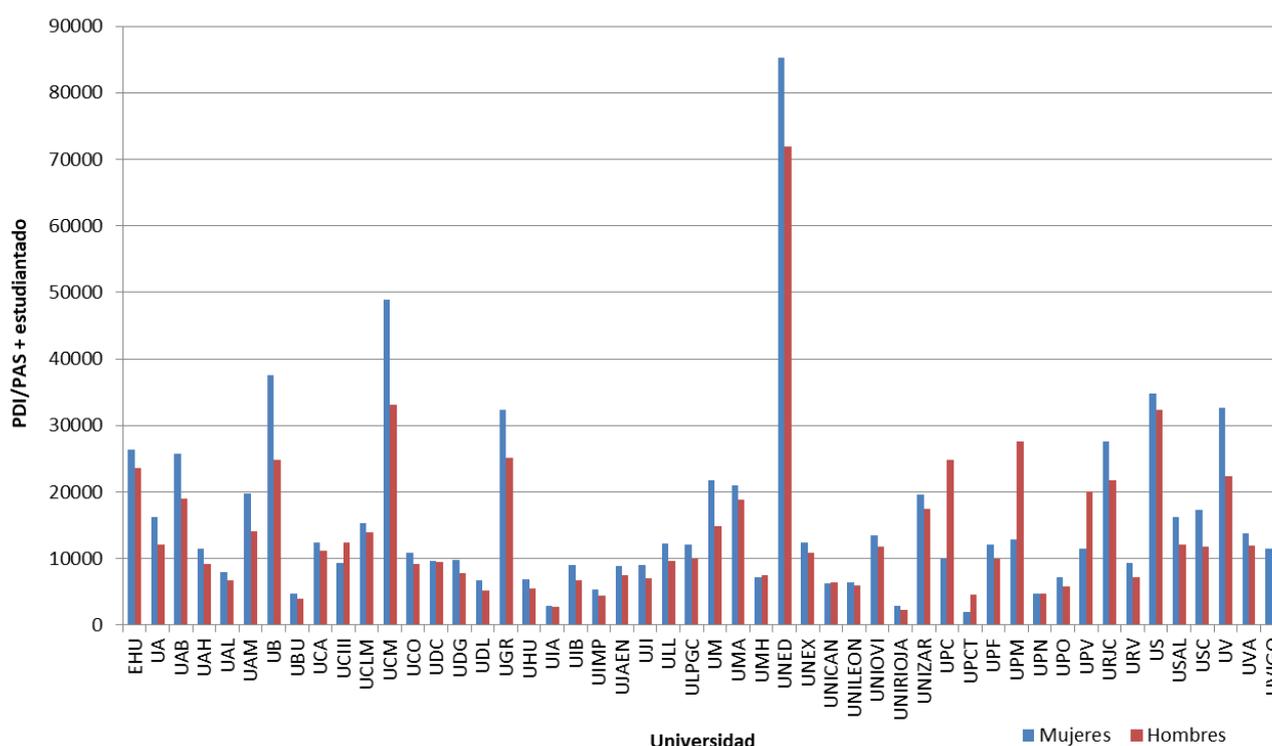
No obstante, hay que entender que es posible que se den más casos de los denunciados porque:

- Se desconozca que son de este tipo o no se reconozcan como tales.
- Se ignora la existencia del protocolo.
- Se hallen involucradas personas en puestos de poder dentro de la Universidad y cause reparo activar el protocolo.
- La comunicación no sea fluida entre las personas encargadas de gestionar el protocolo y las personas que potencialmente podrían necesitarlo, situación que, como se ha indicado, parece haber ocurrido en la Universidad de Granada.
- Otras razones que se desconocen.

Al margen de la anterior limitación de los datos, se deben reseñar otras. La revista on-line compara unas universidades con otras únicamente atendiendo al número de

casos, cuando esto no es posible. No son comparables unas entidades con otras, por razón del tamaño. Tenemos algunas de decenas de miles, como la UNED, con más de 157.000 personas en el pasado curso (contando entre estudiantes y personal), y otras como la Universidad de La Rioja con 5.000, englobando estudiantado y PDI/PAS. En la Figura 2 se puede observar lo variable de estos datos, desagregados por sexo⁶.

Figura 2. Número de personas que componen cada universidad, durante el curso 2016/17



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

Igualmente, afecta el tiempo que lleva activo el protocolo. Protocolos realizados hace tiempo han podido ser herramientas básicas ante las situaciones que se hayan producido en un largo intervalo temporal, sin embargo, en el panorama universitario se presentan protocolos de muy reciente aprobación, que no pudieron ser activados en circunstancias susceptibles de ser denunciadas por no existir en ese momento dicho protocolo. Y puede también, que la difusión y conocimiento del protocolo sea determinante a la hora de activación estas dos ideas. En este sentido, en la Tabla 4 (página 22) se recoge la relación entre la población de las universidades y antigüedad del protocolo respecto al momento de recogida de datos por Píkara, enero de 2018, con los casos reportados hasta esa fecha.

⁶ Fuente: datos del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (M.E.C.D.) <https://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/estadisticas/educacion/universitaria/estadisticas.html>

Tabla 4. Número de personas, antigüedad de protocolo y casos reportados.

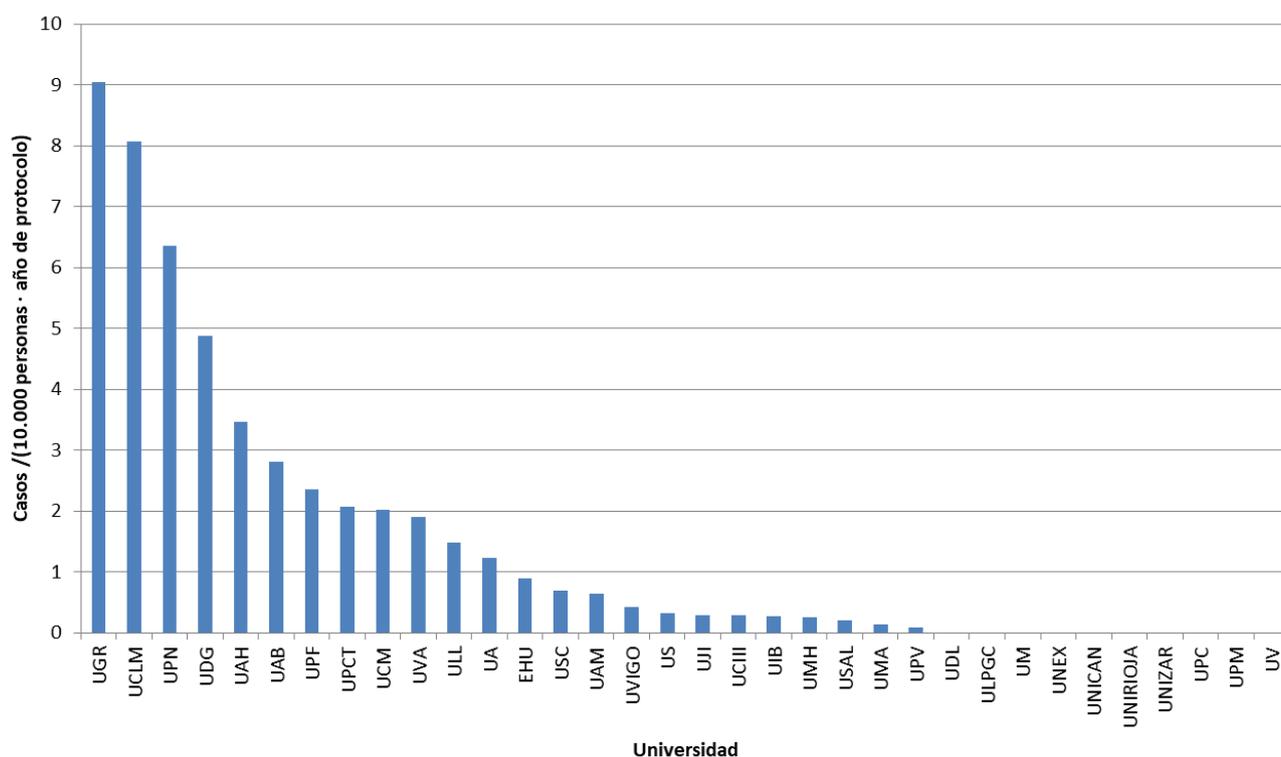
Universidad	Personas (M.E.C.D.)	Fecha protocolo	Años vigor protocolo	Total casos reportados (Pikara Magazine)
EHU	49.849	nov-12	5.17	23
UA	28.265	jun-15	2.59	9
UAB	44.643	mar-16	1.84	23
UAH	20.645	mar-17	0.84	6
UAL	14.665	feb-18	0.00	-
UAM	33.741	abr-15	2.76	6
UB	62.373	feb-14	3.92	-
UBU	8.679	jul-15	2.51	-
UCA	23.507	jun-16	1.59	-
UCIII	21.725	mar-13	4.84	3
UCLM	29.193	dic-17	0.08	2
UCM	82.003	dic-16	1.08	18
UCO	19.876	mar-13	4.84	-
UDC	19.139	nov-13	4.17	-
UDG	17.489	jun-17	0.59	5
UDL	11.804	jun-13	4.59	-
UGR	57.403	oct-16	1.25	65
UHU	12.445	jun-14	3.59	-
UIB	15.704	sep-15	2.34	1
UIMP	9.733	No protocolo	No protocolo	0
UJAEN	16.248	sep-13	4.34	-
UJI	15.897	Jul-11	6.51	3
ULL	21.887	dic-14	3.09	10
ULPGC	21.935	jul-17	0.50	0
UM	36.604	mar-18	0.00	0
UMA	39.738	abr-16	1.75	1
UMH	14.647	may-15	2.67	1
UNED	157.266	No específico	No específico	-
UNEX	23.367	may-17	0.67	0
UNIA	5.609	May-15	2.67	-
UNICAN	12.591	nov-16	1.17	-
UNILEON	12.358	No específico	No específico	0
UNIOVI	25.170	No protocolo	No protocolo	-
UNIRIOJA	5.047	jul-17	0.50	-
UNIZAR	37.032	jun-14	3.59	0
UPC	34.693	jul-13	4.51	0
UPCT	6.444	jul-16	1.50	2
UPF	22.075	feb-16	1.92	10
UPM	40.432	feb-16	1.92	0
UPN	9.433	sep-16	1.33	8
UPO	12.996	sep-16	1.33	-
UPV	31.526	may-14	3.67	1
URJC	49.318	No protocolo	No protocolo	-
URV	16.479	No específico	No específico	-
US	67.036	dic-13	4.09	9
USAL	28.338	abr-16	1.75	1
USC	29.022	jul-16	1.50	3
UV	54.985	feb-12	5.92	0
UVA	25.729	oct-14	3.25	16
UVIGO	22.708	dic-14	3.09	3

Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de Yuli Jara (2018), del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte y protocolos publicados on-line en la página web de cada Universidad.

Nótese que en la Tabla 4 (página 22) no existen datos de algunas universidades, esto se debe a dos razones: o bien no tienen desarrollado un protocolo en vigor o no facilitaron los datos ante el requerimiento de la revista *Pikara Magazine*, de donde se ha extraído ese dato. Por estos dos motivos no se pueden comparar los casos reportados de 17 entidades, a saber: UAL, UB, UBU, UCA, UCO, UDC, UHU, UIMP, UJAEN, UNED, UNIA, UNILEON, UNIOVI, UPO, URJC y URV.

Por último, con el fin de homogeneizar la información, y que los datos sean comparables, se ha calculado el número de denuncias por cada 10.000 personas de la comunidad universitaria, y a su vez, ese dato se ha repartido por el número de años que lleva vigente el protocolo. De esta manera, se observa en la Figura 3 cómo realmente donde se dan más casos de acoso (una vez homogeneizado), es en la Universidad de Granada y de Castilla La Mancha. Algunos resultados podían quedar ocultos sin uniformizar los datos. Así, sería de gran relevancia estudiar las denuncias en esas entidades educativas, así como la casuística particular que se puede estar generando.

Figura 3. Casos reportados por cada 10.000 personas y año de vigencia del protocolo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos de Yuli Jara (2018) y del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

6.4.- Estudio del contenido de los protocolos contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades públicas españolas.

El análisis de la situación actual nos llevará a plantear una serie de propuestas concretas a fin de mejorar la gestión práctica de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las universidades españolas.

6.4.1.- Fases de los protocolos.

El análisis muestra que la casi totalidad de los protocolos proponen en su desarrollo una serie de etapas que marcan unas fases a seguir en la gestión. En algunas universidades este camino es más detallado y preciso, y en otras es más difuso.

Todos los protocolos estudiados tienen una vía definida para aceptar denuncias y gestionarlas. A continuación, se va a estudiar el procedimiento genérico, común a todas las universidades, analizando las fases a las que se enfrenta una víctima.

1ª Fase. Inicio.

La lectura atenta de los protocolos muestra que todos ellos tienen una fase de activación del mismo, es decir, el protocolo se trata de un proceso que se inicia en el momento en el que una persona presenta una queja o denuncia.

La Figura 4 (página 25) muestra este proceso común de activación. En ese sentido, la mayor parte de los protocolos comienza por instancia de parte, ya sea integrante del alumnado, PDI; o PAS. En los diversos protocolos estudiados se observa que algunos los canalizan por medio de figuras intermedias, como pueden ser entidades como el/la representante del alumnado, el servicio de prevención de riesgos laborales u otros que se consideren el cauce adecuado a tal fin. En alguna universidad está previsto incluso que la iniciación sea de oficio, al detectarse situaciones que puedan ser constitutivas de acoso.

Prácticamente, todas las universidades disponen de formularios debidamente confeccionados para dar soporte y reflejar la denuncia. En estos, se prevé la recogida de una serie de datos que identifiquen tanto la persona que denuncia, como la denunciada, así como una descripción de los hechos.

La Unidad de Igualdad o equivalente (comisión de igualdad, o en algún caso servicio de prevención) es quien, como norma general y una vez iniciado el procedimiento, toma las riendas de éste. En este momento, y antes de iniciar la instrucción del proceso, sólo en algún caso se contempla derivar el caso a la vía judicial mediante denuncia a la Fiscalía. En este sentido, podemos poner como ejemplo la Universidad de Murcia. Por otro lado, si los hechos fueran constitutivos de delito la entidad educativa documenta los hechos y procede a su archivo tras su envío al juzgado,

previa consideración de incluir acciones de seguimiento del caso. En caso contrario, se continúa con el resto de fases que a continuación se proponen.

Figura 4. Fases del protocolo. Iniciación.

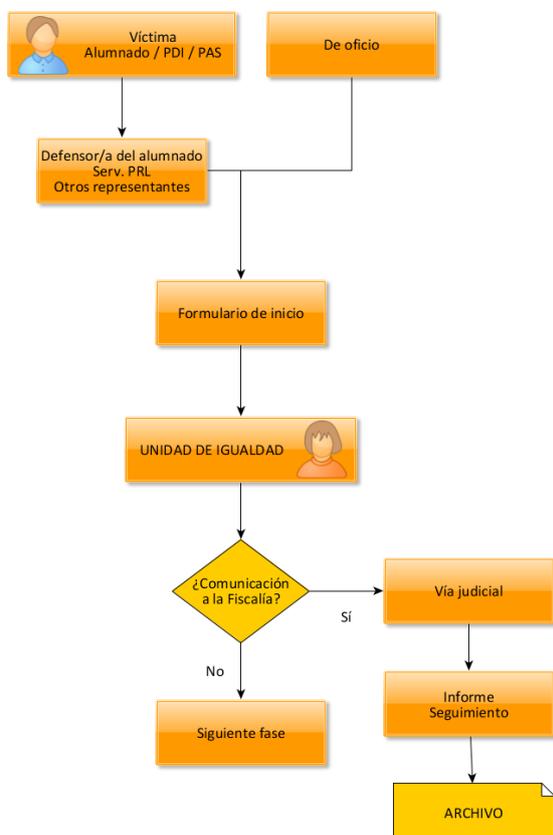
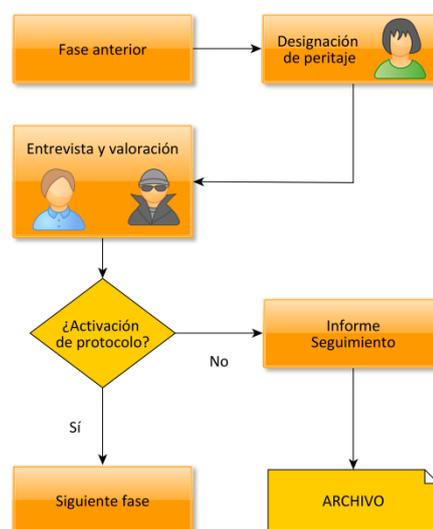


Figura 5. Fases del protocolo. Instrucción.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la lectura de los protocolos de las universidades públicas españolas.

2ª Fase. Instrucción.

Se ha denominado de forma genérica como fase de instrucción a las distintas acciones previstas en los protocolos en las cuales se realizan las indagaciones pertinentes para esclarecer la naturaleza de los hechos denunciados y según esto, se determina si procede la activación en sí del protocolo. La Figura 5 reúne esta operación.

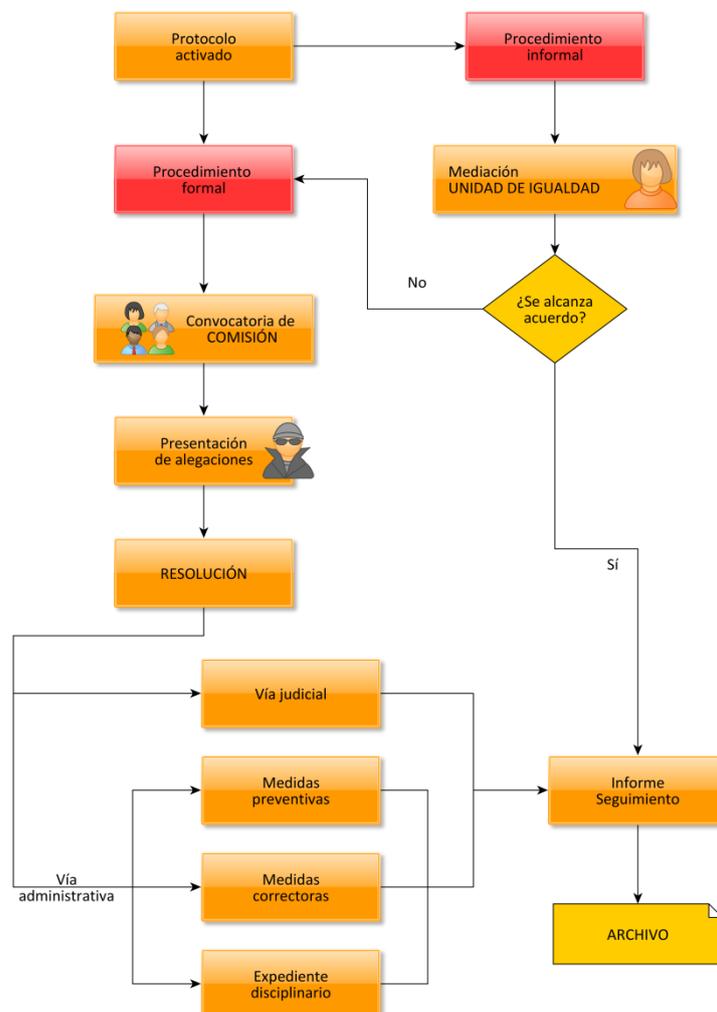
En este punto, en algún caso, la Universidad de Vigo, por ejemplo, designa una persona encargada de realizar la instrucción, que entrevistará por separado a denunciante y persona denunciada, intentando dilucidar qué ha ocurrido, con la mayor objetividad posible. Además, puede investigar el entorno realizando pesquisas sobre lugar de los hechos, personas presentes, etc. Todo esto deberá documentarlo convenientemente de la forma más imparcial posible.

Si se concluye que no procede la activación del protocolo, se deberá realizar un informe final y prever, si se estima oportuno, formas de seguimiento. El archivo cerrará el procedimiento. Si se acuerda la activación del protocolo, se pasa a la fase siguiente.

3ª Fase. Resolución.

La última fase, la que resuelve el proceso, se encuentra resumida en la Figura 6. Con el protocolo iniciado, muchas universidades prevén una resolución del conflicto de manera informal. Esto supone un procedimiento ágil que busca un mutuo acuerdo con un/a agente intermediador/a, normalmente la unidad de igualdad. Si se alcanza un acuerdo, se documenta debidamente y se informa, haciendo constar las medidas que se han concretado, y se procede a su archivo. Este procedimiento informal busca dar celeridad y alcanzar soluciones pactadas rápidamente, no obstante, hay que reseñar que esta agilidad puede resultar en una minimización de la situación que se ha producido y su invisibilización.

Figura 6. Fases del protocolo. Resolución.



Fuente: Elaboración propia, a partir de la lectura de los protocolos de las Universidades públicas españolas.

En caso contrario, se deriva al procedimiento formal, que conlleva la convocatoria de la Comisión. Esta comisión en algunos protocolos se emplaza antes del peritaje, y en otros de forma posterior. Es decir, de alguna forma a veces se controla la acción de la persona que realiza la entrevista y evaluación, pero en otras ocasiones no existe esta fiscalización, luego depende del grado de autonomía que se asigne a la persona encargada.

La Comisión suele admitir alegaciones por parte de la persona acusada, y con esto emite una resolución. En este momento, puede ser que se considere que los hechos merecen estar en conocimiento de la Fiscalía y se informa en ese sentido, y por otro, no siendo excluyente con lo anterior, se toman medidas de tipo administrativo, es decir, preventivas con el fin de asegurar que otros hechos similares no se vuelvan a dar, se corrigen situaciones de riesgo y si es necesario, se expedia disciplinariamente a la persona agresora.

Por último, un informe final documentará todo el procedimiento y se pueden proponer medidas de seguimiento antes de proceder al archivo final.

6.4.2.- Acciones de gestión de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Al margen del desarrollo de una secuencia de actuaciones con el fin de tratar hechos constitutivos de acoso sexual o acoso por razón de sexo, los protocolos deben incluir en general una serie de actuaciones que pretenden prever estas circunstancias. A continuación, se recogen las acciones más representativas comúnmente implementadas y se analizan.

Acciones de Formación.

Es habitual que las universidades den una gran importancia a la capacitación de los y las profesionales que llevarán la gestión del acoso de la comunidad educativa, así que en la práctica totalidad de los protocolos se prevé la impartición de cursos para estas personas. No obstante, no todas las universidades lo han llevado a la práctica.

Igualmente, el cuerpo docente puede tener formación específica para detectar casos de acoso, violencia de género, y situaciones de discriminación por razón de género, por lo que una previsión formativa es relevante. Así está previsto en numerosos protocolos.

Dentro de estas actividades de formación, se incluyen otras relacionadas con la búsqueda de la sensibilización en igualdad de oportunidades, o cursos sobre lenguaje no sexista con una creciente presencia (Betزابé Marciani, 2013).

Acciones de Sensibilización.

La sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo es relevante para que la comunidad universitaria entienda la importancia de esta materia y cuando se produzcan casos actúe con el rechazo esperado.

Sistema de garantías.

Por otro lado, prácticamente todos los protocolos establecen un sistema de garantías, el cual se explicita de forma concreta. A continuación, se expone una lista exhaustiva de éstas:

- Igualdad de trato. La dignidad e intimidad de las personas. Se preserva la identidad de la persona denunciante y denunciada. (Protección de datos).
- Principios de objetividad, imparcialidad y de contradicción.
- Principio de celeridad.
- Derecho de abstenerse o recusar a cualquiera de las partes implicadas.
- Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.
- Derecho de audiencia, con el fin de expresar alegaciones.
- Derecho de todas las partes a la información sobre el desarrollo del proceso.
- Igualmente, se asegura a la persona denunciada que no quedará constancia en su expediente (académico/laboral) cuando la denuncia sea falsa.
- Derecho a la protección de la salud, incluyendo atención médica y psicológica. Aquí puedes poner la relación entre salud y violencia de mi asignatura, creo
- Se garantiza la ausencia de represalias, adoptando las medidas pertinentes.
- Seguridad jurídica, los/as gestores/as se adaptarán a lo previsto en el protocolo.
- La víctima tendrá derecho a que se le restituyan las condiciones laborales que tuviera si se hubiesen visto modificadas.
- Se garantiza la tutela judicial efectiva, por lo que el protocolo no sustituye, sino que complementa la vía jurisdiccional.

Es de reseñar que muchos de estos principios y garantías se identifican en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Acciones de Recogida de datos.

La gran mayoría de las Universidades recogen datos en informes anuales, y sólo una lo refleja cada 3 meses, mientras que otra entidad lo hace cada 24 meses. Si bien la recogida de datos resulta algo imprescindible, se desconoce el nivel de detalle con el que estos se registran, al no exponerlos de forma pública. La información sobre el

perfil de la(s) víctima(s) y de(s) la(s) persona(s) agresora(s) (por ejemplo, posición jerárquica relativa) resulta necesario para entender en qué circunstancias se dan las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y por lo tanto poder intervenir de forma más directa.

Hay que resaltar que las universidades están obligadas a que la recogida de datos salvaguarde de forma eficaz la privacidad de la víctima y en general cumplir con lo previsto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, así como el reciente Reglamento UE 2016/679 (conocido popularmente como GDPR), de aplicación desde el pasado 25 de mayo de 2018.

6.5.- Resultados de las encuestas.

Como se ha indicado, se ha realizado una encuesta a las distintas Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas. Se ha llevado a cabo por medio de la aplicación “Encuestas” de la Universidad de Murcia, y está, a día de hoy, todavía disponible para su visualización⁷. Se ha difundido a las 50 Universidades públicas, buscando recabar datos, principalmente, de aquellas que ya disponen de un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Tras varios recordatorios, al final se ha contado con la participación de 21 de las 44 entidades con protocolo. Si bien no se puede ocultar que se esperaba una tasa de participación mayor, los resultados arrojan unas tendencias y una fotografía de la realidad (aunque sea parcial) que es ya de por sí esclarecedora. A continuación, se muestran los resultados y se realiza un somero análisis.

Apoyo económico por parte de la Universidad: (Figura 7, página 30). Se ha preguntado por la existencia de una cantidad concreta para realizar el seguimiento y desarrollar las acciones previstas en el protocolo. Resulta relevante que un 47% de las unidades no disponga de un presupuesto específico para desarrollarlo, lo que hará muy difícil una implementación adecuada.

Ámbito de aplicación: (Figura 8, página 30). La gran mayoría de protocolos abarcan a toda la comunidad universitaria (incluso actuaciones con personal de subcontratas que puede trabajar en la esfera universitaria). Sólo una pequeña parte de las universidades se circunscriben únicamente al ámbito de personal de la entidad.

Medidas de formación y sensibilización: (Figura 9, página 30). Todas las universidades tienen este tipo de acciones, en concreto, charlas y folletos. No obstante, es llamativo que en un alto porcentaje esto se hace por iniciativa de la unidad de igualdad, y no por imperativo del protocolo. Todas implementan otras

⁷ <https://encuestas.um.es/encuestas/protocolosacoso.cc>

medidas, p. ej.: formación a entidades externas, integración de la acción de sensibilización en la acogida al alumnado de primer año, etc. No obstante, es relevante que sólo unos pocos protocolos incluyen la condena de expresa y la difusión de la misma de situaciones de especial relevancia que se hayan producido en la vida pública, ya sea universitaria o fuera de ésta, a través de los medios de comunicación.

Figura 7. Apoyo económico al protocolo.

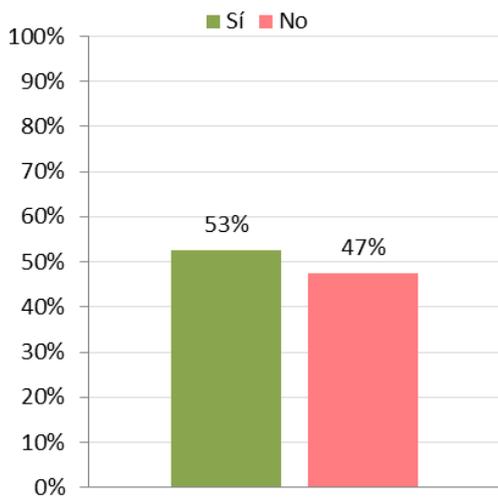
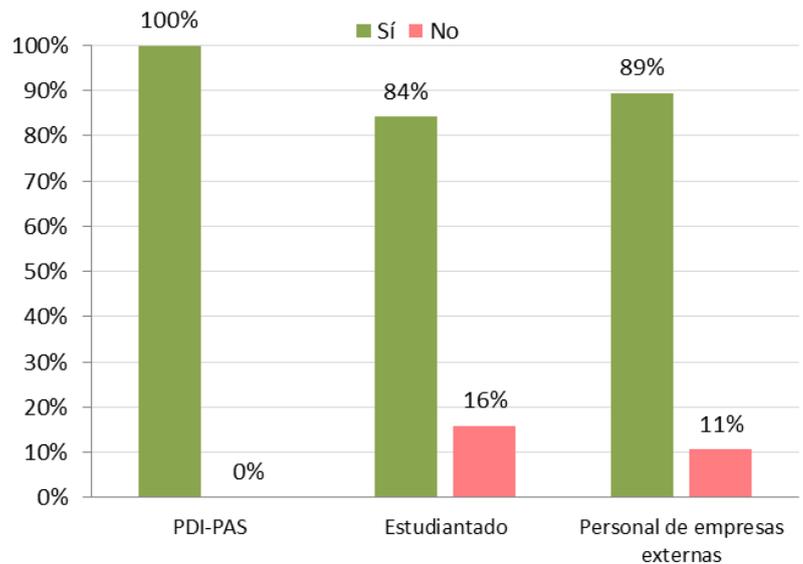
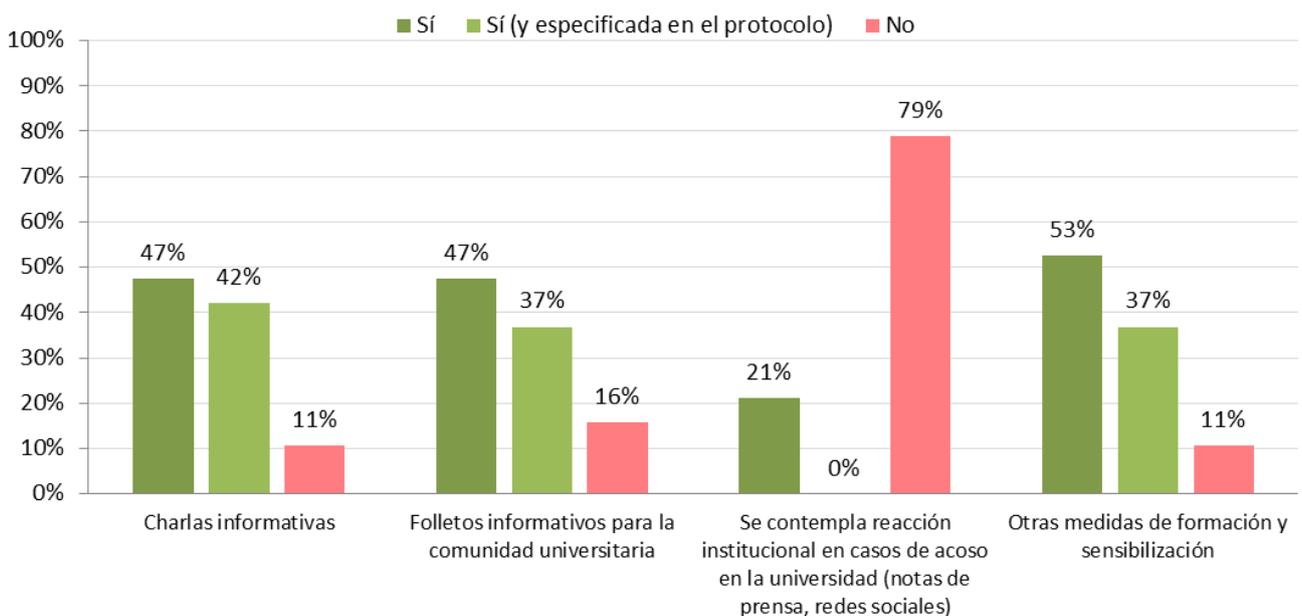


Figura 8. Ámbito de aplicación del protocolo.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

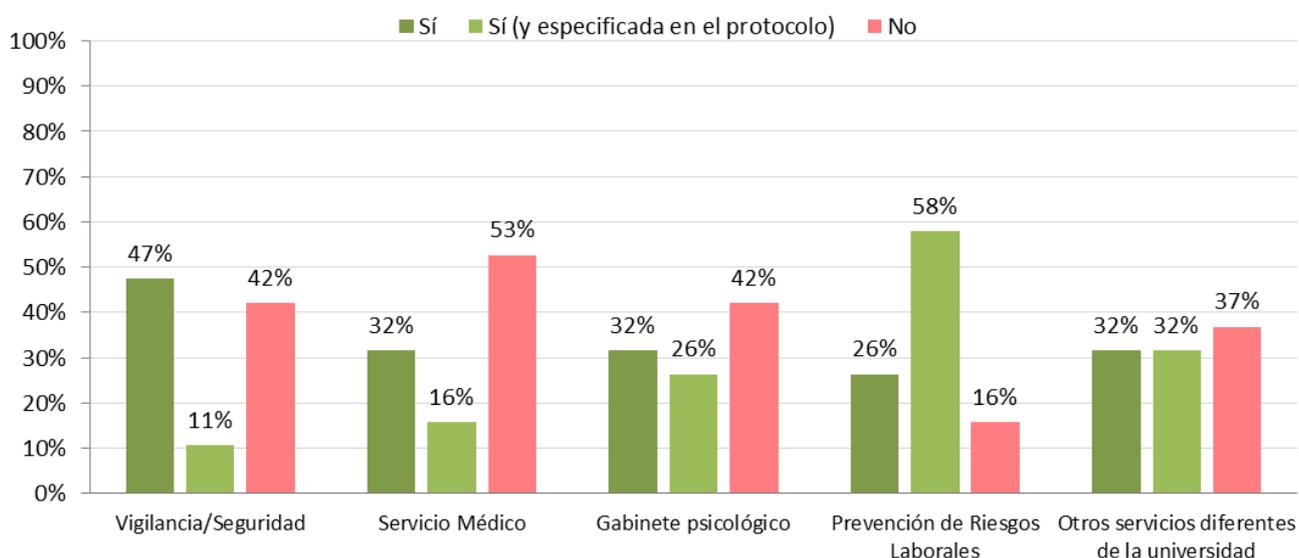
Figura 9. Medidas de formación y sensibilización.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Colaboración con otros departamentos de la Universidad: (Figura 10). Siendo como es la gestión del acoso algo que afecta a múltiples facetas de la vida de una persona, su enfoque debería ser multidisciplinar. Esto obliga a coordinarse con otros/as profesionales y servicios. La vigilancia y seguridad sí parece tener una cierta integración, seguida de la implicación de los servicios médicos y psicológicos. No obstante, esta situación solo la alcanza aproximadamente un 50% (en total) y no siempre están descritas en el protocolo. Caso particular sería la participación del servicio de prevención, cuya especialidad, psicología aplicada, está en íntima conexión con la gestión del acoso. Aunque de forma mayoritaria sí hay una participación amplia, en muchos casos el protocolo no describe en qué debe consistir.

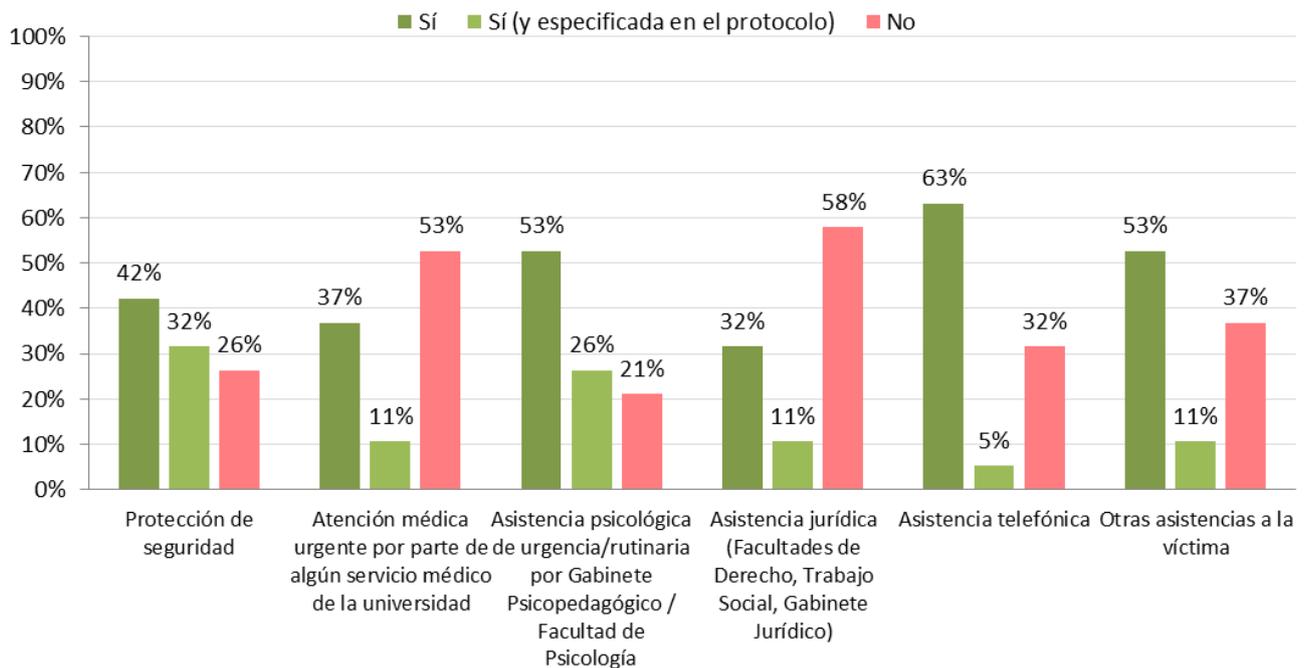
Figura 10. Colaboración con otros departamentos de la Universidad.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Actuaciones específicas con la víctima: (Figura 11, página 32). En la gran mayoría de las entidades se están poniendo en práctica medidas de apoyo a la víctima. La asistencia psicológica y la vía telefónica son las principales, posiblemente estando en íntima conexión. La protección de la integridad física de la víctima, así como la atención médica, siguen de cerca estas medidas, la gran mayoría indicadas expresamente en el protocolo. Llama la atención que la asistencia jurídica, algo en lo que hace hincapié la L.O. de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (2004), no tenga una respuesta tan marcada, contando las entidades universitarias con un gabinete jurídico que puede dar ese servicio.

Figura 11. Actuaciones concretas con la víctima.

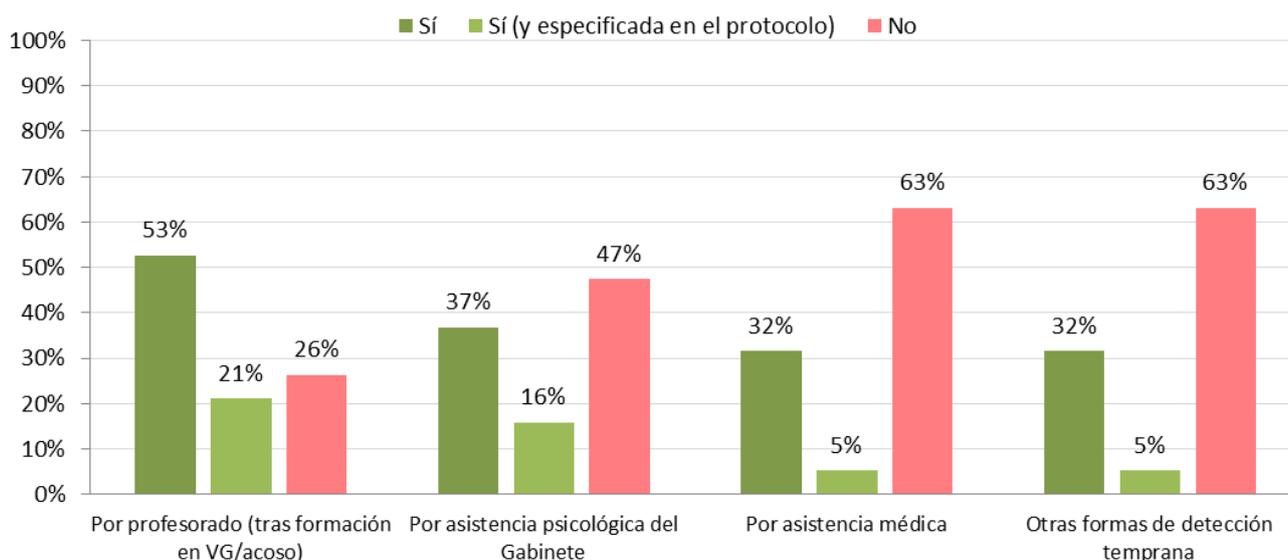


Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Medidas de detección temprana: (Figura 12, página 33). Se deberían anticipar las situaciones, o en caso de que sucedan, atajarlas lo antes posible. Para ello es necesario contar con personal preparado para identificar y canalizar estas situaciones. Así, de los resultados de la encuesta se observa cómo se declara que el profesorado tiene formación en esta cuestión, y que en más de la mitad de los protocolos está prevista esta formación en su protocolo. Otras formas de detección, en este caso sí protagonizadas por profesionales psico-sanitarios, también tienen presencia, aunque menor. Hay otras formas de detección temprana como por ejemplo los tests que se hacen por el servicio de prevención de riesgos laborales para la evaluación de riesgos psicosociales del personal de la Universidad. Entender bien los factores que precipitan el acoso sexual puede hacer que diseñemos una estrategia adecuada de anticipación (Cristina Cuenca-Piqueras, 2015).

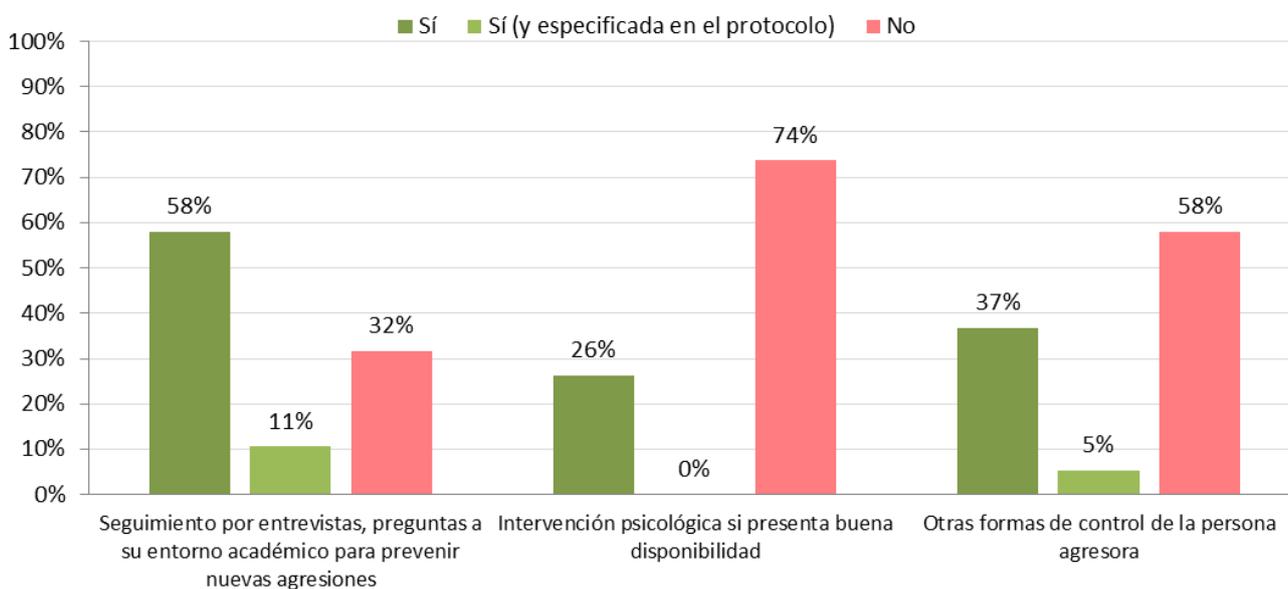
Acciones concretas con la persona agresora: (Figura 13, página 33). No se debe obviar que la persona agresora es otro de los frentes donde trabajar. Una intervención hará que se minimice la reincidencia y se pueda realizar un seguimiento. Esto último se está poniendo en práctica en una mayoría de las entidades bajo estudio.

Figura 12. Medidas de detección temprana.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

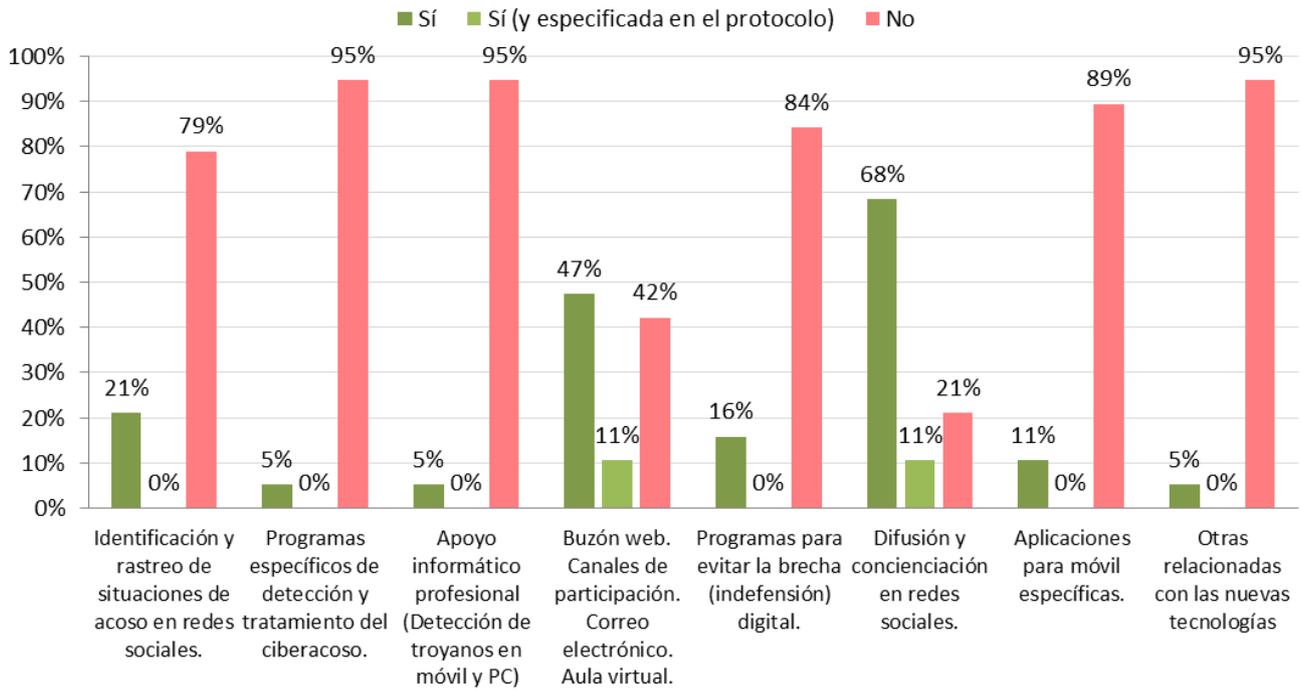
Figura 13. Acciones concretas con la persona agresora.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Integración de Tecnologías de la Información y la Comunicación: (Figura 14, página 34). Tras observar los resultados de la encuesta, se ve rápidamente cómo estos recursos no se acaban de implementar. Existe uso de redes sociales, y medios de comunicación electrónicos para las víctimas, pero no están previstos en los protocolos y surgen por el buen hacer de las unidades de gestión. Otras medidas más específicas propiciadas por este recurso, son totalmente desconocidas.

Figura 14. Integración de Tecnologías de la Información y la Comunicación.



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Figura 15. Periodo de evaluación del protocolo (años).

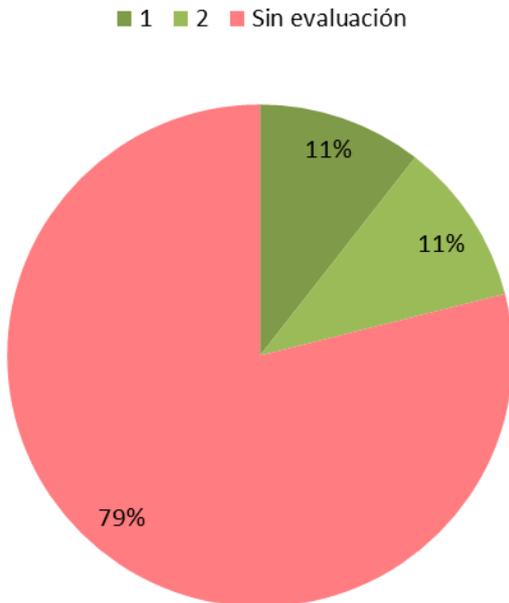
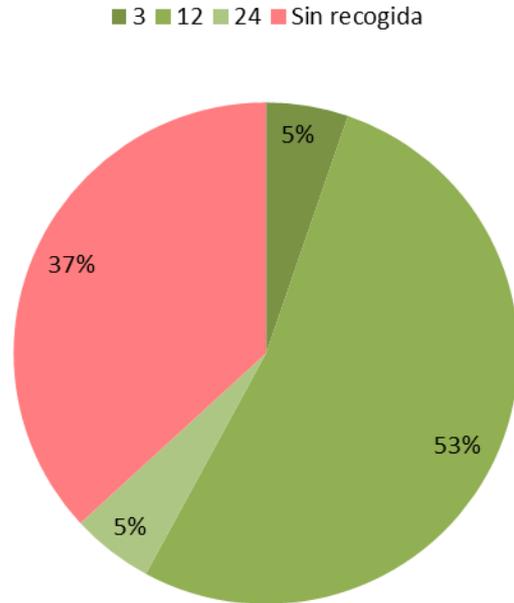


Figura 16. Periodo de recogida de datos (meses).



Fuente: Elaboración propia, a partir de los datos los datos extraídos de encuesta a las Unidades de Igualdad de las Universidades públicas españolas.

Periodo de evaluación del protocolo: (Figura 15, página 34). Casi un 80% de las universidades que han respondido no tiene prevista una evaluación periódica del protocolo. Aquellos que responden que sí, lo realizan cada uno o dos años. No obstante, suponen un mínimo frente al total. Este aspecto, por su gravedad, será una de las medidas que se aconseje mejorar más adelante.

Recogida de datos: (Figura 16, página 34). Se muestra cómo la mayor parte de las universidades recoge datos estadísticos sobre situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, siendo lo más habitual realizarlo anualmente, sin embargo, algo más de un tercio de los protocolos estudiados no recoge esta recogida.

7.- PROPUESTAS A IMPLEMENTAR.

Este apartado recoge propuestas y actuaciones concretas y específicas que surgen del análisis anterior. Las universidades pueden implementarlas en el ámbito de sus competencias, con el fin evitar y gestionar situaciones de acoso.

7.1.- Consideraciones generales sobre el contenido y enfoque de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo de las universidades públicas españolas.

El objetivo del protocolo de atención a la(s) persona(s) víctima(s) de acoso sexual o por razón de sexo es constituir un itinerario que evite alejar la víctima de las instituciones y la recluya en “lo privado” (Montserrat Sagot, 2000). Cobra mucha importancia la construcción de una ruta que contemple todas las variaciones posibles, así como su evaluación y el seguimiento de sus fases y actuaciones.

Así, es conocido que las fases que deben conformar un protocolo no se han de estructurar como un proceso lineal, sino que deben anticiparse y describir la posible secuencia de múltiples itinerarios que puede seguir una mujer/víctima en el proceso de denuncia y búsqueda de ayuda.

No obstante, se ha observado que los procesos de aplicación de los protocolos de gestión de las situaciones de acoso tienen un contenido dispar, mucho más allá de las diferencias que lógicamente pueden presentar las instituciones, en cuanto a composición del alumnado, tamaño poblacional, o tipo de estudios. Deberían contrastarse las distintas fases de aplicación del protocolo y los detalles de éstas entre las distintas universidades, pudiendo así enriquecerse mutuamente y llegando a consensos, que pueden facilitar la cooperación interinstitucional. En la fase de análisis de este trabajo ya se ha abstraído un procedimiento general que puede servir de modelo o guía.

Además de lo anterior, los protocolos están concebidos principalmente como un conjunto de acciones destinadas a atender a la(s) persona(s) víctima(s) cuando ya se ha producido la agresión, teniendo un carácter asistencial y en todo caso, punitivo. Ciertamente es que un protocolo es una “secuencia detallada de un proceso de actuación (...)”, según la Real Academia de la Lengua Española, pero también se puede actuar en la prevención, y esto es algo en lo que no se profundiza. Es decir, también se pueden hacer *secuencias de actuación* para prevenir. Aquí se puede recordar el enfoque integral de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Es necesario añadir como otro punto a considerar, el peligro (y ventaja) que conlleva la existencia en algunas universidades del denominado “procedimiento rápido” en la fase de resolución. Aun estado pensado como vía ágil para evitar un proceso que conlleve un mayor sufrimiento a la(s) víctima(s), no deja de preocupar la posibilidad de que sirva, en algún caso, para llegar a acuerdos no deseados por la víctima y desincentivar la denuncia, o que el hecho trascienda más allá. Se debe evitar que este procedimiento se realice en un entorno de poder en lugar de apoyo, que coarte a las personas y pueda propiciar una revictimización, huyendo de cuestionamientos que pueden hacer entender que tienen parte de responsabilidad (Purificación Heras y María José Padilla, 2014).

Siguiendo con la reflexión sobre el enfoque de los documentos estudiados, se debe resaltar que estando destinados concretamente a unos hechos de gravedad como son el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en las universidades existen también situaciones de acoso por orientación sexual, identidad, etnia, procedencia, diversidad funcional, religión, etc. Una visión interseccional es deseable y necesaria, y hay que reconocer la inclusión de alguna(s) de estas perspectivas, como la Universidad Miguel Hernández con la inclusión de la orientación sexual como causa de acoso.

Para terminar, la redacción de un protocolo debe tener en cuenta el alcance de las actuaciones y el nivel de coordinación e intercomunicación de los diferentes niveles. Se tiene que evitar duplicar esfuerzos y recursos, y se detecta la necesidad de una capacitación específica por parte de los y las profesionales que intervienen.

7.2.- Ámbito asistencial.

Incrementar acciones con la víctima.

Se debe asegurar el apoyo integral a la víctima que, de forma transversal, debe cubrir diversos aspectos. En la Figura 17 (página 37) se resumen estos, así como su relación con los distintos servicios con los que suele contar la Universidad:

- Acompañamiento a lo largo de todo el proceso, incluso posterior a la aplicación del protocolo.
- Asistencia psicológica y médica si la situación así lo requiere.
- Protección y seguridad, al menos en el recinto del campus.
- Asistencia jurídica.
- Ayuda en uso/defensa Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Otros apoyos que pueda requerir la víctima.

Figura 17. Atención integral a la víctima.



Fuente: Elaboración propia.

Actuación con la persona agresora.

Se tienen que prever mecanismos de vigilancia de la persona agresora para que, respetando su libertad e intimidad, se eviten nuevas situaciones. Así, se debe preguntar a su entorno con cautela, para anticiparte a posibles agresiones.

Si la persona agresora tiene buena disponibilidad, la asistencia psicológica puede ayudar a gestionar y diagnosticar las razones que han llevado a realizar acoso, así como cursos de sensibilización y terapia con perspectiva de género para modificar comportamientos no deseados.

7.3.- Ámbito general y organizativo.

Dotación presupuestaria mínima.

Una cantidad económica mínima es necesaria para poder desarrollar las acciones contenidas en los protocolos. Será necesario contar con una partida presupuestaria en

los presupuestos de cada universidad, que además asegure un importe mínimo que permita desarrollar e implementar políticas a largo plazo.

Revisión y evaluación de protocolo.

Un 79% de las universidades no evalúan su protocolo ni lo revisan, lo cual es preocupante. Por ello, es necesario que se articulen mecanismos para revisar y evaluar, planificando auditorías que deberán tener, como indicativos, los siguientes aspectos:

- Las evaluaciones han de realizarse de forma obligatoria y con periodicidad de, al menos, un año.
- Deben asegurarse mecanismos internos de control, implementados en la descripción del protocolo.
- Igualmente, es necesario realizar controles externos que conllevarán una auditoría global, de mayor relevancia. Debe ser realizada por personal distinto a aquel que ejecuta el protocolo, a ser posible incluso ajeno a la Universidad para mayor independencia.
- Dentro del proceso de evaluación, se debe contar con la retroalimentación de la persona que ha recurrido a la activación del protocolo, con el fin de identificar fortalezas y debilidades del mismo.

Creación de grupos de trabajo.

La evaluación además de contar necesariamente con las personas que han sido usuarias del protocolo, tiene que incluir a otros grupos que puedan ser especialmente sensibles al acoso o agresiones dentro de la comunidad universitaria.

Creando grupos de trabajo con todas las partes implicadas se puede llegar a un debate que enriquezca la gestión, considerando las ideas que pueden aportar colectivos que pueden ser más susceptibles de sufrir acoso sexual o por razón de sexo. Igualmente, representantes de los y las trabajadores/as, que velen por la defensa de sus derechos, e igualmente del alumnado. Se debe asegurar un trabajo dinámico de estos grupos por medio de reuniones periódicas y presentación de propuestas.

Estos grupos deberán tener acceso, con la debida cautela, a las situaciones que se hayan registrado, asegurando el anonimato de las personas que estuvieron implicadas. Además, se debe trabajar con los resultados de encuestas que se pueden dirigir a la comunidad universitaria de forma periódica, de forma que reflejen la percepción que ésta tiene de la gestión de estas situaciones.

Con estos grupos se evitará entonces una desconexión de las situaciones vividas por parte de las personas gestoras y una sensación de desamparo de las víctimas, como fue el caso expresado por una asociación de mujeres estudiantes durante el pasado 25 de noviembre en la Universidad de Granada.

7.3.1.- Seguridad y vigilancia.

Creación de Espacios Seguros (Puntos violeta).

Se trata de espacios que pueden estar gestionados por mujeres en los que se atiende a las afectadas por una agresión (Terri Dame y Ali Grant, 2001). Hay que tener presente que el espacio no es neutral y para su organización es necesario tener en cuenta el sexo de quien atiende y las relaciones de género.

Estas iniciativas se han puesto en marcha en eventos en los que se producen grandes aglomeraciones de gente, lo que unido al consumo de alcohol genera abundantes situaciones de acoso sexual. En este contexto, es necesario que la(s) víctima(s) cuente(n) con un punto de apoyo. Las universidades organizan múltiples celebraciones que presentan estas características, como conciertos, fiestas patronales, de inicio de curso, etc. La creación de espacios seguros se ha desarrollado en multitud de ámbitos, como por ejemplo durante las competiciones deportivas. En este caso, el concepto se desarrolla como un entorno exclusivamente femenino en el cual se asegura la no presencia de agresores de sexo masculino. Elaborar encuentros específicos deportivos para mujeres puede ser una idea en el ámbito universitario.

En estos espacios se puede pensar en la conveniencia o no de que sean espacios mixtos, y que atiendan también a hombres que acuden por causa por ejemplo de acoso por su orientación sexual.

Grupos de concienciación y vigilancia durante la realización de eventos.

Además, se puede prever la formación de conjuntos de personas que velen por la seguridad de mujeres, y otros grupos denunciando e intentando parar los incidentes durante determinados eventos.

Así mismo, pueden situarse en los puntos o espacios seguros para facilitar información o apoyo a posibles víctimas. Recabarían con detalle las agresiones con el fin de informar a los servicios de seguridad y elaborar un informe final al terminar el evento que se esté cubriendo.

Incrementar la vigilancia y la seguridad. Presencia y videovigilancia.

Ya sea en el curso rutinario de la vida universitaria, como, con mayor razón, durante la celebración de actos multitudinarios, como pueden ser fiestas, conciertos, o pruebas

deportivas, es conveniente que haya una presencia de los servicios de vigilancia, con el fin de prevenir situaciones de acoso y en caso de que se inicien, evitarlas.

Para ello se debe contar con un servicio de seguridad profesional compuesto por mujeres y hombres con formación en perspectiva de género. Esto resulta imprescindible pues en ocasiones las agresiones sexuales han sido minusvaloradas y no tenidas en cuenta por los/as profesionales de la seguridad, al considerarlas “cosas de chicos”, y con importancia menor.

Ya sea durante la realización de eventos como en el día a día, la cobertura de la videovigilancia debe ser suficiente. Con ésta se pueden controlar en remoto el acceso no autorizado/fuera de horario a centros e intervenir, o en el caso de que la agresión sexual se consume, identificar a la(s) persona(s) agresora(s). En todo caso, deberán tomarse en cuenta las medidas contenidas en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal, (LOPD) y el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD). No obstante, hay que advertir que en ocasiones la videovigilancia consigue un efecto contrario al deseado, creando incomodidad a las personas a las que pretende defender (Hille Koskela, 2002).

Diseño de los espacios y contextos universitarios con perspectiva de género.

Dentro de las acciones que se pueden llevar a cabo, en el ámbito de la seguridad, se debe apuntar a un desarrollo de los espacios y posterior vigilancia con perspectiva de género. Esto es algo largamente incluido en otros ámbitos con el urbanismo (Zaida Muxí-Martínez, 2011) incluyendo el mismo fin que aquí se pretende: aumentar la seguridad y disminuir el acoso.

De esta manera, se disminuyen los espacios aislados, se asegura una adecuada iluminación y, además, se deben implementar instrucciones que aseguren que cuartos de limpieza u otro tipo de estancias (como aulas, despachos) quedan cerradas cuando no se están usando.

7.3.2.- Acciones en el ámbito de la formación y la participación.

Creación de estudios propios y cursos oficiales. Complementos formativos a personas víctimas.

Las universidades, al margen de los cursos de formación que realicen para su personal, y las acciones de sensibilización que destinen para toda la comunidad universitaria (profesorado, personal de administración y servicios, estudiantado), puede ofrecer estudios propios que permitan una formación más especializada a profesionales de muy diverso ámbito, centrada en su campo.

El abanico que se presenta es inmenso, y puede y debe ser fomentado por la entidad educativa a varias escalas. Desde cursos introductorios de unas pocas decenas de horas, a máster específicos, pasando por diplomas de especialización o de experto universitario, incorporando la coeducación como estrategia (Mar Venegas y Purificación Heras, 2016). Además, las opciones de formación presencial, semipresencial u on-line ofrecen un panorama muy atractivo.

En estos estudios, los temas pueden ir desde complementos para docentes de todos los niveles, con el fin de identificar y prevenir situaciones de acoso, a expertas y expertos en asesoramiento de nuevas tecnologías o del ámbito jurídico.

Igualmente, no se debe olvidar que las mujeres que han pasado por la traumática situación de la violencia de género en su mayor crudeza se enfrentan, añadido a los problemas que de por sí se han generado por la situación vivida, a una carencia de formación profesionalizante y en otras ocasiones a una desactualización de la profesión anteriormente desarrollada. La universidad, como entidad responsable en materia social, debe coger este testigo y contribuir a la plena inserción laboral y en sociedad de las víctimas de violencia de género.

Figura 18. Fotografía referida a la violencia machista premiada en el I Concurso de Fotografía. Ud. de Igualdad. UPCT.



Fuente: Unidad de Igualdad – Universidad Politécnica de Cartagena. *Autor:* J. Víctor Rodríguez

Convocatoria de concursos y otras iniciativas participativas.

La convocatoria de concursos que abarquen la temática de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo genera interés en la comunidad educativa, que hace que los y las participantes presenten proyectos para los cuales se han tenido que esforzar y documentar.

Además, las propuestas presentadas incluyen por tanto un mensaje de sensibilización que se difunde entre todos los sectores de la universidad. Estas convocatorias pueden abarcar concursos de fotografía⁸ (Figura 18, página 41), de relato⁹, etc.

7.3.3.- Inclusión de las Tecnologías de la Información y la Comunicación.

En este apartado se identifican nuevos retos tecnológicos a los cuales la universidad no debe quedar ajena. Las nuevas formas de relacionarse, vía redes sociales, introducen nuevas formas de acosar cuya detección debe estar prevista y la víctima amparada. Igualmente, la propia institución es usuaria de dichos medios, y debe aprovecharlos como oportunidad para sensibilizar.

Por otro lado, en el ámbito de las llamadas *nuevas tecnologías* muchas son las propuestas que se han hecho para aprovechar las posibilidades de conexión y computación que ofrecen. En muy diversos campos se han lanzado plataformas integrales de gestión basadas en las TIC, ya sean dentro del ámbito de los cuidados como de la salud (Ignacio Rodríguez-Rodríguez et al., 2018).

Así, los *smartphones* nos abren puertas hasta ahora inimaginables, conformando una herramienta tremendamente apta para gestionar situaciones de emergencia y apoyo. Pueden recoger datos como ubicación de la víctima, ruta, velocidad (si está corriendo), así como enviar a un servidor remoto grabaciones de audio incluso fotografías tomadas de forma automática.

El envío de esta información, por medio de los canales antes descritos, no puede por más que almacenarse en la nube, creándose un *data warehouse* que servirá para implementar una base de conocimiento. Esto añade nuevos retos, pues la privacidad no puede en ningún caso verse comprometida. Aquí, la seguridad de las comunicaciones y la encriptación de los datos juega un papel clave y prioritario.

La base de conocimiento puede estar formada por datos propios de la víctima, así como de otras víctimas (con el debido anonimato). De esta forma, algoritmos de aprendizaje automatizado (*machine learning*) pueden extraer patrones de comportamiento, ya sean específicos de una determinada persona, como generales (si los hubiere). Dichos procesos de aprendizaje se albergarían en la propia nube, aprovechando el paradigma que introdujo el *cloud computing*.

Aprovechando las posibilidades anteriores, una plataforma TIC genera multitud de posibilidades y ventajas. Puede gestionar emergencias, o servir de forma de comunicación inmediata con profesionales de apoyo.

⁸ <http://www.upct.es/unidad-de-igualdad/es/actividades/i-concurso-de-fotografia/>

⁹ <http://edit.um.es/campusdigital/la-unidad-para-la-igualdad-convoca-el-i-concurso-de-relato-corto-sobre-las-mujeres/>

Aunque en un entorno educacional, el contenido no puede ser tan ambicioso, sí se pueden hacer aproximaciones que a continuación se van a enumerar.

Redes sociales. Difusión y sensibilización.

Las universidades, como otras muchas instituciones, se sirven de las redes sociales para proyectar una imagen y generar solvencia e interés hacia sus principios y acciones¹⁰.

Por un lado, es necesario que haga ver los pasos que dan y los mecanismos que tienen implementados para prevenir situaciones de acoso, para conocimiento de las víctimas y la comunidad universitaria en general. Por otro lado, supone una tribuna inmejorable para, con un lenguaje cercano, difundir los principios de igualdad y no discriminación, dando publicidad a cursos, formación, recursos, etc.

Unido a esto, la institución debe prever la inmediata condena por medio de su presencia en estas plataformas de todo acto de violencia, acoso, discriminación, etc., máxime si se ha producido dentro del ámbito universitario.

Redes sociales. Identificación del acoso.

Las redes son, por desgracia, también una forma nueva vía para aquellas personas que acosan a otras. Dentro del ámbito en el que pueden actuar, las instituciones deberán estar preparadas para identificar y actuar ante mensajes, actitudes, o acciones que se amparan en estas plataformas. Así, existe software específico para detectar determinadas palabras o combinaciones de éstas, y en todo caso, se deberá dar formación específica a los *community managers* que gestionen la presencia en las redes de la institución, con el fin de saber dar rápida respuesta e identificar mensajes discriminatorios.

Apoyo informático profesional. Detección de programas espía.

Una de las vías de acoso se realiza por medio de programas troyanos o *backdoor*. Estos permiten acceder en remoto al dispositivo de la víctima, teniendo pleno control del equipo, pudiéndose producir robos de fotografías sensibles, acceso a la cámara integrada, u otra información que puede ser utilizada para el chantaje o extorsión.

En ocasiones la víctima desconoce cómo actuar, y puede ser relevante que se establezca un servicio ofertado por la propia universidad, por medio de su sección de informática, con el fin de asesorar y asegurar a la víctima que su dispositivo es seguro.

En este sentido la iniciativa de la Asociación Stop Violencia de Género Digital¹¹ refleja totalmente esta idea, ofertando los siguientes servicios:

¹⁰<https://es-es.facebook.com/universidadmurcia/> (A modo ilustrativo)

- Asesoramiento técnico jurídico para casos de ciberacoso y violencia digital.
- Peritajes en equipos informáticos (Ordenadores, portátiles, *smartphones*).
- Recuperación y preservación de evidencias digitales.
- Recuperación de datos de discos duros.
- Recuperación de imágenes, videos, registro de llamadas, contactos en móviles.
- Vulneración de la intimidad por correo electrónico.
- Análisis de veracidad de correos electrónicos, conversaciones *whatsapp*, etc.
- Rastreo de perfiles en redes sociales por posibles casos de ciberacoso.
- Análisis de uso indebido de equipos informáticos por terceras personas.
- Rastreo de una posible suplantación de identidad.

Canales de comunicación. Buzón web. Redes sociales. Asistencia por apps de mensajería.

Es necesario contar con canales de comunicación, y al margen de los medios tradicionales (escrito presentado en registro, presencia física de la víctima en el lugar donde la puedan atender) las vías de atención telemática es algo que con lo que hay que contar.

Estas posibilidades en línea aportan valor añadido a la comunicación, pues facilitan:

- Acercamiento. El trato es más distendido, lo cual puede favorecer la denuncia inicial de una víctima, la que puede cohibir un entorno excesivamente institucionalizado y formal.
- Disponibilidad. Los buzones web, emails, etc., están abiertos 24 horas. Así se consigue que la víctima pueda denunciar de forma rápida, cuando a lo mejor unas horas más adelante, el chantaje de la persona agresora o el miedo de la víctima pueden hacer que no la transmita.
- Anonimato. Estas formas pueden adecuarse al anonimato, si así lo prefiere la víctima, con el fin de pedir información inicial y conocer las posibilidades de que dispone.

Algunas de estas formas de comunicación pueden ser:

- Buzón web, de uso específico para denuncias.
- Correo electrónico.
- Atención por redes sociales, por medio de conversación privada, atendida por profesional con formación específica. Por *Facebook*, *Twitter*, *Instagam*, etc.

¹¹ <https://stopviolenciadegenerodigital.com/>

- Atención por programas de mensajería. *Whatsapp*, *Telegram*, *HangsOut*. Algunos de ellos, como *Telegram* o *Kick*, no requieren que se facilite un número de teléfono móvil.

La atención por medio de estos medios puede ser una oportunidad para realización de prácticas de alumnos de último curso de titulaciones relacionadas con la psicología, y contando con un buen número de voluntarias y voluntarios, se podría asegurar una atención 24h.

Programas para evitar brecha digital.

Las mujeres aprovechan cada vez más las TIC en todas las esferas de la vida, pero al mismo tiempo, se produce una brecha digital de género manifiesta no sólo en el menor número de mujeres usuarias de las TIC, sino también en la persistencia de desigualdades estructurales específicas de género que constituyen barreras para su acceso y su uso. El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ofrece programas, seminarios, etc.¹², para luchas contra esto y puede servir como ejemplo.

Es por ello que, siendo estas nuevas vías telemáticas una oportunidad para las personas acosadoras, resulta interesante la organización de cursos de capacitación de herramientas informáticas que disminuyan esa barrera. Igualmente, en dicha formación se debe hacer hincapié en un uso seguro de las nuevas tecnologías, redes sociales, incluyendo las estrategias de los acosadores para aprender a identificarlas. El personal que se encargue de la formación debe estar familiarizado con una visión transversal de género aplicada a las tecnologías de la información y la comunicación.

Canal de YouTube.

Entre los medios que más capta la atención hoy en día son los canales temáticos por medio de plataformas de contenido. Las usuarias y usuarios se suscriben y reciben notificaciones sobre nuevas aportaciones del canal. Existen numerosos canales en *Youtube* de instituciones o asociaciones que incluyen contenido relacionado con la prevención del acoso y la violencia de género. Como indicativo de un canal específico, se puede citar el argentino (e institucional) *Encuentro*¹³.

Apps específicas de ayuda, apoyo, participación social, etc.

Se han realizado ya muchas apps que favorecen la gestión de la violencia de género y el acoso (Mercedes Raquel Revilla, 2016). Destacan las apps *LIBRES* y *Pillada por ti*, del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad. Igualmente, la app *Relación Sana* de la Comunidad de la Región de Murcia, y la app *Amor 3.0* de

¹² <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/SocInfo/Home.htm>

¹³ <https://www.youtube.com/user/encuentro>

Instituto Canario de Igualdad. En el ámbito de las entidades locales se puede nombrar *Enrédate sin machismo* de la Consejería de Juventud, Educación e Igualdad y el Instituto Insular de Atención Social Sanitaria del Cabildo Insular de Tenerife.

De las últimas aplicaciones que ha saltado al público (abril 2018) ha sido *VioMapp*¹⁴, una interesante aplicación para el móvil con la que la víctima puede insertar en un mapa dónde se ha producido una agresión sexual. De esta forma se registra una línea temporal de las agresiones.

En el ámbito universitario se pueden crear apps con una doble vertiente: Por un lado, en la línea del programa para móviles de la Diputación de Badajoz¹⁵, la cual oferta un servicio de teleasistencia móvil para las víctimas, asegurando una respuesta rápida a sus requerimientos, 24 horas del día. El contacto con un centro de atención puede establecerse en todo momento y desde cualquier lugar, apretando un botón y en la modalidad de "manos libres". En el ámbito educativo, esto puede estar conectado con los servicios de vigilancia y seguridad para dar una respuesta a la víctima.

Por otro lado, muchas universidades cuentan con aplicaciones específicas institucionales para móviles, que ofrecen información de interés para el estudiantado, de forma general: noticias, calendarios, acceso a aula virtual, etc. La integración de temas de concienciación y sensibilización en la app oficial hace que las personas lo tengan disponible al descargar e instalar la principal, sin tener que hacer una instalación expresa de una particular.

El enfoque sería similar a la ya nombrada *LIBRES*¹⁶, o *Enrédate sin machismo*¹⁷, pero lógicamente particularizado a la enseñanza universitaria y su entorno, con sus particularidades. En esta última se añade de forma concreta actuaciones en el ámbito educativo, con la colaboración del profesorado.

8.- GRADACIÓN Y TEMPORALIZACIÓN DE LAS IMPLEMENTACIONES DE MEJORA.

Cada Universidad requerirá de una priorización de unas medidas u otras, según un diagnóstico inicial específico. No obstante, se propone un orden de importancia (de mayor a menor) que deberán seguir las entidades a la hora de revisar su actuación en los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo (Tabla 5, página 47). Según la circunstancia de cada entidad, este orden puede (y debe) cambiar.

¹⁴ <https://viomapp.com/>

¹⁵ http://www.dip-badajoz.es/ciudadanos/bsocial/index.php?seleccion=_telemovil

¹⁶ <http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/informacionUtil/recursos/appLibres/home.htm>

¹⁷ <http://enredatesinmachismo.com/>

Tabla 5. Gradación de medidas.

Protocolo común.
Aseguramiento de una dotación presupuestaria mínima.
Incrementar acciones con la víctima.
Mejora y aseguramiento del proceso de revisión y evaluación.
Reducir los lugares donde se puedan cometer.
Incrementar vigilancia y seguridad. Presencia y videovigilancia.
Sistema de garantías.
Recogida de datos.
Prestar atención a la(s) persona(s) agresora(s).
Formación.
Sensibilización.
Creación de Espacios Seguros.
Grupos de concienciación y vigilancia durante la realización de eventos.
Creación de estudios propios y cursos oficiales. Complemento formativo a víctimas.
Redes sociales. Identificación del acoso.
Apps específicas de ayuda, apoyo, participación social, etc.
Apoyo informático profesional. Detección de programas espía.
Canales de comunicación. Buzón web. Redes sociales. Asistencia por apps de mensajería.
Redes sociales. Difusión y sensibilización.
Programas para evitar brecha digital.
Canal de YouTube.
Convocatoria de concursos y otras iniciativas participativas.

Fuente: Elaboración propia.

Igualmente, la estructuración en el tiempo es algo variable, pues depende de múltiples factores: tamaño de la Universidad, personal, estudiantado, recursos disponibles, medidas ya desarrolladas, etc. Así mismo, una tentativa de presupuesto es también arriesgado, pues según las cuestiones que se deban potenciar más, los costes serán variables, por lo que procederá realizar un estudio para cada institución.

9.- CONCLUSIONES.

A lo largo del presente trabajo se ha discutido la gestión de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se desarrollan en las universidades públicas

españolas, ya sea por medio de los caminos y medidas descritos en sus protocolos, así como por otras que no se encuentran en los mismos, pero también se realizan.

Se ha comenzado por una contextualización normativa, y estudio de trabajos previos realizados en este ámbito, generando una base adecuada del estudio que ha servido para guiar la metodología empleada. Ésta se ha servido del análisis de las fuentes secundarias (protocolos específicos y bibliografía sobre la temática) así como de la elaboración de una encuesta y el análisis de las respuestas a la misma. Los resultados han sido lo suficientemente reveladores como para dibujar un cuadro de la situación actual. Así, se ha concluido que los protocolos divergen en las fases contempladas y las rutas a seguir. Por ello, se han propuesto unas fases de protocolo suficientemente amplias que permitan dar cabida a situaciones diversas.

Así mismo, se muestra que las medidas ya en ejecución, en forma general, resultan escasas. Si bien la formación y la sensibilización están debidamente implementadas, así como un sistema de garantías, en la recogida de datos el panorama empieza a ser dispar, por lo que se aconseja dar mayor importancia a este aspecto y a la evaluación.

Este trabajo continúa proponiendo numerosas medidas que, desde una perspectiva más ambiciosa, pretende dar respuesta a debilidades y carencias de los protocolos y la gestión del acoso. Se ha comenzado haciendo hincapié en la atención integral de la víctima, pues la transversalidad es la visión recurrente en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y siguiendo con esta perspectiva de asistencia a las personas, se ha recordado que sobre el sujeto responsable de la agresión también se debe intervenir.

Concluyen las propuestas con una lista en torno a las llamadas Tecnologías de la Información, uso de internet, entorno TIC, etc., cuyo recurso es prácticamente inexistente. La innovación en este campo es, en pleno 2018, imprescindible, pues abre nuevas vías de acoso (debilidades) y de gestión y prevención (oportunidades).

Con todo, se concluye que la gestión de las situaciones de acoso en las Universidades públicas españolas es, por un lado, dispar, con un desarrollo e implantación variable. Por otro lado, es mejorable, y sería aconsejable una mirada innovadora que incorpore nuevas acciones con el fin de aumentar la protección a la(s) víctima(s) y evitar situaciones tan graves como las que suponen el acoso sexual y el acoso por razón de sexo e, incorporando las discriminaciones por orientación sexual y por identidad sentida.

El presente trabajo pretende servir igualmente de base para trabajos futuros, en los cuales se pretenderá ahondar de forma separada y a nivel de mayor profundidad las distintas propuestas que aquí se han recogido.

BIBLIOGRAFÍA.

- Aguilar, Consol; Alonso, María José; Melgar, Patricia y Molina, Silvia. (2009). "Violencia de género en el ámbito universitario: medidas para su superación". *Pedagogía social: revista Interuniversitaria*, núm. 16, pp. 85-94.
- Biglia, Barbara; Cagliero, Sara; Jiménez, Edurne; Sáenz, Alba; Soto, Ivana y Alsina, Carla. (2017). "Rethinking response strategies to sexual violence in universities: Awareness, recognition and accompaniment." [pdf] *USVreact*. Disponible en: <http://usvreact.eu/wp-content/resources/PTER_URV_ENG.pdf> [Acceso 10 Octubre 2018].
- Cuenca Piqueras, Cristina. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España." *Revista mexicana de sociología*, vol. 77, núm. 4, pp. 525-554.
- Dame, Terri y Grant, Ali. (2001). "Women and community safety: a resource book on planning for safer communities." [pdf] *Cowichan Valley Safer Futures Program. Canada*, vol. 17. Disponible en: <https://d3n8a8pro7vnm.cloudfront.net/cwav/pages/237/attachments/original/1409340403/Women_and_Community_Safety_Manual_2003.pdf?1409340403> [Acceso 10 Octubre 2018].
- Fabregat Montfort, Gemma. (dir.). (2012). *Acoso moral, sexual, y por razón de sexo en el trabajo. Un tratamiento integral*. Bomarzo, Albacete
- Ferrer-Pérez, Victoria-Aurora y Bosch-Fiol, Esperanza. (2014). "The perception of sexual harassment at university/La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario." *Revista de Psicología Social*, vol. 29, núm. 3, pp. 462-501.
- Heras González, Purificación y Padilla Richart, María José. (2014). "Contra la violencia, la formación en igualdad", en Isonomía. *Eliminar obstáculos para alcanzar la igualdad*, vol. 3, pp. 79-95.
- Jara, Yuli. (2018). "Mapa sobre acoso en las universidades." [on line] *Pikara Magazine*. Disponible en: <<http://www.pikaramagazine.com/2018/04/mapa-sobre-acoso-en-las-universidades/>> [Acceso 10 Octubre 2018].
- Koskela, Hille. (2002). "Video Surveillance, Gender, and the Safety of Public Urban Space:"Peeping Tom" Goes High Tech?." *Urban Geography*, vol. 23, núm 3, pp. 257-278.
- Marciani Burgos, Betzabé. (2013). "El lenguaje sexista y el hate speech: un pretexto para discutir sobre los límites de la libertad de expresión y de la tolerancia liberal." *Revista Derecho del Estado*, núm. 30, pp. 157-198.
- Miguel Luken, Victoria. (2015). "Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2015." [pdf] *Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad*. Disponible en: <<http://www.violenciagenero.msssi.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2015/home.htm>> [Acceso 10 Octubre 2018].
- Muxí, Zaida; Roser, Adriana; Ciocchetto, Marta Fonseca y Gutierrez, Blanca. (2011). "¿Qué aporta la perspectiva de género al urbanismo?" *Feminismo/s*, núm. 17, pp. 105-129.
- Puigvert, Lúdia; Valls, Rosa; García-Yeste, Carme; Aguilar, Consol y Merrill, Barbara. (2017). "Resistance to and Transformations of Gender-Based Violence in Spanish Universities: A Communicative Evaluation of Social Impact." *Journal of Mixed Methods Research*.

Roark, Mary L. (1994). "Conceptualizing campus violence: Definitions, underlying factors, and effects." *Journal of College Student Psychotherapy*, vol. 8, núm. 1-2, pp. 1-28.

Revilla, Mercedes Raquel. (2016). "El impacto de las APPS en la violencia de género." *Asparkía: investigació feminista*, núm. 28, pp. 159-160.

Rodríguez-Rodríguez, Ignacio; Zamora-Izquierdo, Miguel-Ángel y Rodríguez, José-Víctor. (2018). "Towards an ICT-Based Platform for Type 1 Diabetes Mellitus Management." *Applied Sciences*, vol. 8, núm. 4, pp. 511.

Sagot, Montserrat. (2002). "La ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina: estudios de caso en diez países." *Washington: PAHO Programa Mujer, Salud y Desarrollo*.

Schubert, Tinka Tabea. (2015). "Universities free of Gender Violence. Communicative acts among the university community that overcome gender violence in Spanish universities." *Tesis Doctoral. Univesidad de Barcelona*.

Valls, Rosa; Puigvert, Lidia; Melgar, Patricia y García-Yeste, Carme. (2016). "Breaking the silence at the Spanish universities. Findings from the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain." *Violence against Women*, vol. 22, núm. 13, pp. 1-21.

Venegas Medina, María del Mar y Heras González, Purificación. (2016). "Financiar la segregación educativa, un debate sobre la LOMCE desde una perspectiva crítica de género." *Revista educación, política y sociedad*, núm 1,2, pp. 73-99.

ANEXO 1: FORMULARIO/ENCUESTA CUMPLIMENTADO POR LAS UDS. DE IGUALDAD DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

ENCUESTA A LAS UNIDADES DE IGUALDAD DE UNIVERSIDADES PÚBLICAS DE ESPAÑA

Medidas	Sí (En Protocolo)	Sí (Fuera de Protocolo)	No
Generales y formativas			
Fecha de aprobación del protocolo			
Última actualización (si procede)			
Número de activaciones durante 2017			
Apoyo económico concreto de la Universidad en partida destinada a puesta en práctica del protocolo			
Enfoque a PDI-PAS/alumnado/empresas externas			
Promoción, publicidad, sensibilización			
Charlas informativas			
Trípticos informativos al alumnado			
Formación específica a PDI/PAS sobre acoso (sexual/por razón de sexo)			
Reacción institucional ante los casos de acoso sexual (casos de la universidad con repercusión, de otros casos externos): rechazo por redes sociales, notas de repulsa.			
Acciones concretas de actuación (recogidas o no en protocolo)			
Colaboración con otros departamentos de la Universidad			
Vigilancia/Seguridad			
Servicio Médico			
Gabinete Psicológico			
Prevención de Riesgos Laborales			
Con la víctima:			
Protección de seguridad			
Atención médica de urgencia por parte de algún servicio médico integrado en la Universidad (Facultades de ámbito sanitario, medicina del deporte, etc)			
Asistencia psicológica de urgencia/rutinaria (Facultad de Psicología, Gabinete Psicopedagógico)			
Asistencia jurídica (Facultades de Derecho, Trabajo Social, Gabinete Jurídico)			
Asistencia telefónica			
Aseguramiento de la confidencialidad de la víctima.			
Detección temprana			
Por profesorado (tras formación en VG/acoso)			

Por asistencia psicológica del Gabinete			
Por asistencia médica			
Otras formas de detección temprana			
Con el agresor:			
Seguimiento por entrevistas, preguntas a su entorno académico para prevenir nuevas agresiones			
Intervención psicológica si presenta buena disponibilidad			
Seguimiento de la eficacia del protocolo			
Auditoría periódica.			
Periodo de realización de evaluación (años)			
Recopilación de datos.			
Periodo (meses, años)			
Integración de nuevas tecnologías			
Identificación y rastreo de situaciones de acoso en redes sociales.			
Programas específicos de detección y tratamiento del ciberacoso.			
Apoyo informático profesional (Detección de troyanos en móvil y PC)			
Buzón web. Canales de participación. Correo electrónico. Aula virtual.			
Programas para evitar la brecha (indefensión) digital.			
Difusión y concienciación en redes sociales.			
Videos formativos/sensibilización en youtube o instagram.			
Aplicaciones para móvil específicas.			
Otras acciones no recogidas en el Protocolo			
Referir "buenas prácticas" por medio de la cual se asegura la prevención/intervención/formación/protección de la víctima....			

