

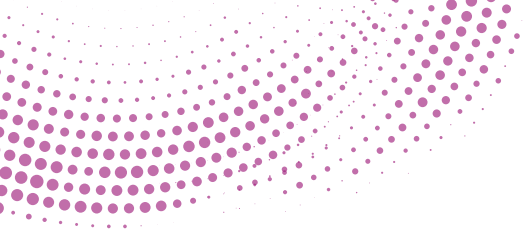
The image shows two women from behind, standing on a brick wall. They are looking towards the horizon. The woman on the left is wearing a light-colored long-sleeved shirt and dark jeans. The woman on the right is wearing a dark long-sleeved shirt and light-colored cargo pants. The background is a clear, light sky. The entire image has a purple tint.

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA
DE CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS
DE UN INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN
DEL ACOSO SEXUAL EN INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN SUPERIOR DEL ECUADOR**

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

**SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE
CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS DE UN
INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL ACOSO
SEXUAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DEL ECUADOR**



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?
SISTEMATIZACIÓN DE LA EXPERIENCIA DE CONSTRUCCIÓN DE CONTENIDOS DE UN
INSTRUMENTO PARA LA MEDICIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN
SUPERIOR DEL ECUADOR

Autora: María de Lourdes Larrea

Docentes y técnicos que participaron en la construcción y diseño de la encuesta de
Convivencia y Relaciones Interpersonales en las Universidades (CRIU):

Paz Guarderas (Coordinadora)

Cristina Vega, Katherine Ullauri, Tatiana Bichara, Milena Almeida, Andrea Aguirre, Christian
Paula, Ana Lucía Íñiguez, Laura Pesántez, Graciela Ramírez, Gina Benavides, Gardenia
Chávez, Carlos Reyes, Érika Arteaga, Jo Vervecken.

Edición:

Juan Cuvi

Imprenta:

Arcoiris Producción Gráfica

Diseño y diagramación:

Manthra Comunicación

Quito, 2018

Primera impresión: 1.000 ejemplares

Este documento debe citarse de la siguiente manera:

Larrea, María de Lourdes, *¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia
de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en
instituciones de educación superior del Ecuador*, Fundación Donum-FOS, Quito, 2018.

Se autoriza la reproducción y difusión de este material siempre que se citen las fuentes.

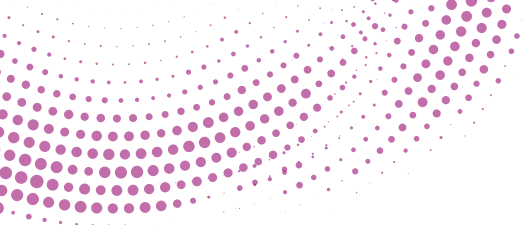
Plataforma por el Derecho a la Salud

Toledo N24-660 y Coruña, Teléfonos 22 22 880 / 29 00 318 (Quito)

Tarqui 13-56 y Pío Bravo, Teléfonos 28 33 031 / 28 45 845 (Cuenca)

Web: saludyderechos.fundaciondonum.org

Antecedentes	5
Fase preparatoria.	6
Fase de diseño del instrumento.	6
Fase de socialización.	6
1. Actividades realizadas	7
Fases, actividades y resultados en la construcción del instrumento de medición del acoso sexual en las IES del Ecuador.	7
2. Referencias teóricas y metodológicas	9
Marco normativo nacional.	9
Marco normativo internacional.	10
3. Marco teórico del acoso sexual	11
Estado del arte del concepto de acoso sexual.	11
El acoso sexual definido en base a comportamientos.	13
Definiciones diferenciales.	16
Gradación de los comportamientos de acoso sexual.	18
4. El acoso sexual, un problema no visibilizado	19
El no reconocimiento de situaciones de acoso sexual.	19
Una pequeña cantidad de casos de acoso sexual experimentado se denuncia.	19
Mitos sobre el acoso sexual.	20
Efectos causados por el acoso sexual para la persona acosada, la institución y la sociedad.	21
5. Instrumentos de medición del acoso sexual	23
6. Estado de situación del acoso sexual en las IES	26
El acoso sexual, un problema mundial y multisectorial.	26
Intervinientes en el acoso sexual.	28
Acoso sexual en el ámbito universitario.	29



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

7. Aspectos metodológicos para el diseño y aplicación del instrumento de medición del acoso sexual en las IES	32
Marco de referencia.	32
Enfoques en la investigación del acoso sexual en las IES de Ecuador.	32
Finalidad del instrumento.	33
Contexto de aplicación y ámbitos.	33
Relación jerarquía-poder.	34
Espacios.	35
Definición de edad.	35
Período de referencia.	35
8. Características del instrumento	36
Descripción	36
Validación del instrumento.	37
Procedimiento de recolección de datos.	37
9. Resultados de la validación del instrumento de medición de acoso sexual	38
Resultados de la validación del constructo de acoso sexual.	38
Resultados de la validación de contenidos del instrumento.	39
Concordancia entre constructo, contenidos y preguntas del instrumento.	45
10. Instrumento de medición de acoso sexual en IES de Ecuador	48
BIBLIOGRAFÍA	54
ANEXOS	60



Antecedentes

En diciembre de 2016, en coordinación con la Carrera de Psicología de la Universidad Politécnica Salesiana (UPS), se presentó el estudio *La cara oculta del machismo. Repercusiones en la salud de las mujeres ecuatorianas como consecuencia de la violencia y discriminación en el espacio laboral*. Esta investigación fue financiada por el proyecto Plataforma por el Derecho a la Salud como parte de las actividades desarrolladas a partir del año 2014.

La buena acogida que tuvo el estudio entre los estudiantes abrió las puertas a una mayor colaboración entre la Plataforma y la UPS, a propósito del tema de la violencia de género en el ámbito universitario.

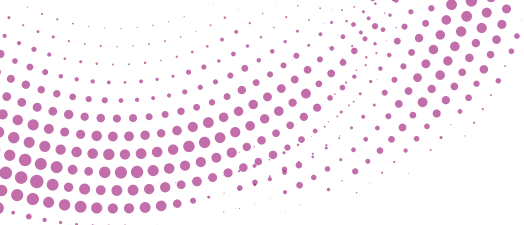
A inicios de 2017 se llegó a un acuerdo para ampliar esta iniciativa hacia otras universidades del país. Desde la convocatoria y la coordinación del proyecto de investigación "Intervención psicosocial y violencia de género" de la UPS, se logró integrar a investigadores e investigadoras de otras seis instituciones de educación superior y de posgrado: FLACSO, UASB, IAEN, PUCE, Universidad Central del Ecuador, Universidad de Cuenca. A partir de este acercamiento inicial, la Fundación Donum se comprometió a financiar todo el proceso hasta la validación del instrumento definitivo, gracias a la ampliación del proyecto Plataforma por el Derecho a la Salud.

El principal objetivo de esta iniciativa ha sido la formulación y aplicación de políticas públicas y académicas para combatir, prevenir y erradicar el acoso sexual en las instituciones de educación superior (IES) del Ecuador. El diseño y la validación del instrumento constituyen un aporte desde la sociedad civil para viabilizar la

intervención de las autoridades frente a una problemática de la cual ya se tiene conocimiento e información.

El primer paso fue la contratación de una experta en investigación cuantitativa con trayectoria en investigaciones vinculadas a la temática de género. María de Lourdes Larrea fue la encargada de coordinar y facilitar el proceso en sus aspectos técnicos y metodológicos. La presente publicación es una adaptación del informe final que ella presentó en marzo de 2018.

El siguiente paso fue la conformación de un grupo de personas expertas en la temática, pertenecientes a universidades públicas y privadas y organizaciones no gubernamentales del país. La Universidad Politécnica Salesiana lideró este proceso, bajo la coordinación de Paz Guarderas. Se contactó con personas con trayectoria en investigación desde las epistemologías feministas, con conocimiento de métodos cuantitativos y cualitativos y con experiencia en temas de género, violencia, salud y trabajo. El equipo contó con diversas formaciones académicas: psicólogas, comunicadoras, sociólogas y abogadas. Quienes aceptaron participar de este proceso constan a continuación:



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Paz Guarderas	Universidad Politécnica Salesiana - UPS
Cristina Vega Katherine Ullauri	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO
Tatiana Bichara	Instituto de Altos Estudios Nacionales - IAEN
Milena Almeida Andrea Aguirre Christian Paula	Universidad Central del Ecuador
Ana Lucía Íñiguez Laura Pesántez	Universidad de Cuenca
Graciela Ramírez	Pontificia Universidad Católica del Ecuador - PUCE
Gina Benavides Gardenia Chávez	Universidad Andina Simón Bolívar - UASB
Carlos Reyes	UASB/UPS
Érika Arteaga	Asociación Latinoamericana de Medicina Social - ALAMES Ecuador
Jo Verveckén	FOS - Solidaridad Socialista
Juan Cuví	Fundación Donum/Plataforma por el Derecho a la Salud
María de Lourdes Larrea	Consultora

A partir de junio de 2017 se iniciaron las actividades concretas.

Fase preparatoria.

- Definiciones y acuerdos básicos: constructo, contenido, alcance y características del instrumento.
- Revisión bibliográfica y documental.
- Reuniones virtuales y presenciales con el grupo interuniversitario.
- Síntesis del constructo, de los contenidos y de las definiciones básicas.

Fase de diseño del instrumento.

- Elaboración de preguntas o ítems y diseño del cuestionario.
- Pre-test cognitivo.
- Valoración de la forma y el contenido del cuestionario por expertos del grupo interuniversitario y por agentes externos.
- Diseño de la versión final del instrumento a partir de la prueba piloto y de las observaciones de los expertos.
- Elaboración del manual o instructivo para la aplicación del instrumento.

Fase de socialización.

- Presentación del instrumento y de la guía en un taller con el grupo interuniversitario.

1.

Actividades realizadas

A continuación se presentan las actividades realizadas en correspondencia con la metodología propuesta.

Fases, actividades y resultados en la construcción del instrumento de medición del acoso sexual en las IES del Ecuador.

FASES	ACTIVIDADES	RESULTADOS
Definiciones preliminares		
1. Constructo y marco conceptual del acoso sexual en las IES.	<p>Análisis de la bibliografía relevante.</p> <p>Revisión y análisis del instrumento.</p>	<p>Definición de acoso sexual en las IES que se utilizó en el instrumento.</p> <p>Identificación del enfoque conceptual adoptado.</p> <p>Validación del constructo por parte de expertos en el tema.</p>
2. Contenido del cuestionario.	<p>Recopilación, sistematización y análisis crítico de instrumentos y escalas utilizados en la medición del acoso sexual o temas afines en IES.</p> <p>Taller 1. Construcción inicial de consensos.</p> <p>Taller 2. Validación por parte de expertos del constructo y de los contenidos.</p>	<p>Definición de objetivo, alcances conceptuales, territoriales, poblacionales, características, dimensiones y factores contextuales en los que se aplicará el instrumento.</p> <p>Definición de la población objetivo para la aplicación del instrumento: tipo de IES, nivel de estudios, función en la IES, edad, sexo, ubicación territorial, características sociales.</p>
3. Definiciones operativas.	<p>Consultas individualizadas a expertos.</p>	<p>Definiciones operativas respecto del cuestionario: forma de administración y perfil del personal de campo.</p>
4. Elaboración de ítems.		<p>Establecimiento y validación de ítems pertinentes.</p>

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Diseño del instrumento		
1. Elaboración de las preguntas.	Análisis de los resultados de la validación del constructo y sus contenidos.	Listado de preguntas indicadoras de comportamientos de acoso sexual. Preguntas relativas a características sociodemográficas y otros aspectos de interés en la investigación.
2. Pre-test cognitivo.	Aplicación del borrador del instrumento a una muestra pequeña de la población objetivo de las IES participantes.	Identificación de cambios necesarios en el enunciado de las preguntas y su comprensibilidad. Estimación de duración de la encuesta. Identificación de consideraciones para la aplicación. Versión corregida del instrumento.
3. Valoración del instrumento por parte de expertos.	Elaboración de una guía de validación. Validación on line del borrador por parte de expertos del grupo interuniversitario.	Listado de preguntas validado por los expertos.
4. Validación de contenidos y forma del instrumento.	Valoración por investigadores y expertos no involucrados en el proceso de construcción. Aplicación a la población objetivo para estimar tiempo de duración y detectar dificultades de comprensión y lenguaje.	Listado de preguntas validado por expertos externos al grupo interuniversitario. Observaciones de la población objetivo.
5. Diseño de la versión final.	Corrección del instrumento con los resultados de la validación y del pre-test cognitivo.	Segunda versión del instrumento.
6. Elaboración del manual o instructivo.	Trabajo de escritorio.	Manual para la aplicación del instrumento.
Fase de socialización		
Socialización de resultados.	Taller para la socialización y validación del instrumento. Análisis de resultados de la validación. Revisión del instrumento considerando los resultados de la validación.	Versión final del instrumento.



2.

Referencias teóricas y metodológicas

Marco normativo nacional.

- Constitución de 2008, artículo 66: se garantiza el derecho a la integridad personal, lo cual incluye la integridad física, psíquica, moral y sexual, así como una vida libre de violencia en el ámbito público y privado.
- Código Orgánico Integral Penal (COIP), artículo 166, sobre acoso sexual: “La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, prevaliéndose de una situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años (...) y agravantes en personas con discapacidad”.
- Ordenanza 0235 del Distrito Metropolitano de Quito: “Se considera maltrato sexual callejero al comportamiento sexual, verbal o físico no deseado, llevado a cabo en distintos espacios de la vida cotidiana tanto privados como públicos. Se refiere al avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco, así como a la atención sexual no solicitada”.
- La Ley para la Prevención y Erradicación de la Violencia de Género contra las Mujeres no contiene un articulado específico sobre acoso sexual, aunque lo incluye como una de las prácticas de violencia sexual. Ésta es definida en el artículo 9 como “toda acción que implique la vulneración o restricción del derecho a la integridad sexual y a decidir voluntariamente sobre su vida sexual y reproductiva a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza e intimidación”. Esta ley incluye los ámbitos educativos, laboral, público o callejero como espacios donde ocurren estos hechos, y registra conductas como comentarios o insinuaciones de carácter sexual, gestos obscenos, contacto corporal, roces corporales, captación de material audiovisual, abordaje, persecución, masturbación y exhibicionismo (Asamblea Nacional, 2016).
- En los *Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de educación superior del Ecuador*, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género y la Universidad Central del Ecuador consideran que el acoso sexual está fundamentado “en una construcción patriarcal de las relaciones de género y la sexualidad masculina, que otorgan al agresor un poder sobre la víctima, por el cual considera tener la prerrogativa de seducir y forzar una respuesta sexual”. El acoso implica una relación jerárquica que se “considerará especialmente grave cuando median relaciones de docente a estudiante, de autoridad o dependencia” (Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016).

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?



Marco normativo internacional.

No existe un convenio internacional vinculante en materia de acoso sexual. Sin embargo, la OIT y las Naciones Unidas lo entienden como una forma de discriminación por razón de género. La OIT condena el acoso sexual en virtud del Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación (OIT, 1958). Aquí se reseñan algunas definiciones de acoso sexual en la normativa internacional:

- “Comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre”. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo (OIT, 2013).
- “Comportamientos de tono sexual tales como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales verbales o de hecho”. Este tipo de conducta puede ser humillante y constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o inclusive en el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil (CEDAW, 1992).

Vale mencionar que en algunas legislaciones se penaliza el acoso sexual como delito penal o como forma de violencia contra la mujer. La ley 7476 de Costa Rica prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (OIT, 2013).

Según la legislación española, “el acoso sexual es cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, España).

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de Estados Unidos, el hostigamiento sexual (*sexual harrasment*) es una forma de discriminación por razón de sexo que viola los derechos civiles. Según esta agencia, los avances sexuales mal recibidos, los pedidos de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen hostigamiento sexual cuando explícita o implícitamente afectan al empleo de un individuo, interfieren de manera irrazonable en su rendimiento laboral o crean un ambiente de intimidación hostil u ofensivo. Es interesante destacar que se considera también como víctima a alguien diferente de la persona hostigada que puede ser afectado por la conducta ofensiva.

3.

Marco teórico del acoso sexual

Estado del arte del concepto de acoso sexual.

Según el Grupo de Investigación de Estudios de Género de la Universidad de las Islas Baleares, el concepto de acoso sexual surge ligado a una reivindicación feminista: Desde este enfoque, el acoso sexual es un ejercicio de poder, aunque superficialmente tenga apariencia sexual (Bosch *et al.*, 2009). Las autoras mencionan el primer uso del término, en 1974, por un grupo de feministas en la Universidad de Cornell “para analizar sus experiencias con los hombres en el mundo laboral y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo”.

La OIT fue el primer organismo internacional en actuar expresamente sobre el tema. El acoso sexual en el trabajo hace referencia tanto a las formas *quid pro quo* (es decir, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral para que acceda a comportamientos de connotación sexual) como al ambiente laboral hostil. Se entendería que este entorno no es necesariamente construido por un superior. La OIT califica al acoso sexual como una “manifestación de discriminación basada en género” (OIT, s/f).

El concepto de *poder* es central para explicar el acoso sexual. Desde una perspectiva feminista, el acoso sexual como uso de poder no solo emplea la autoridad para exigir satisfacciones sexuales, sino que pone en práctica un poder de género, una manifestación patriarcal en el mundo laboral (por extensión, diremos que también en el mundo académico).

El acoso sexual constituye una manifestación de discriminación basada en el género, y un acto violento respaldado por pautas culturales y sociales. Es ampliamente reconocido que afecta fundamentalmente a las mujeres. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso

sexual, la mayoría de las víctimas son mujeres. El problema tiene relación con los roles atribuidos a hombres y mujeres en la vida cotidiana.

La perspectiva feminista permite explicar más profundamente el contexto en el que se produce el acoso sexual. Las mujeres están mucho más expuestas porque en una sociedad patriarcal carecen de poder. Están expuestas a situaciones de mayor vulnerabilidad e inseguridad. En los campos laboral y académico, por ejemplo, se reproducen los roles y estereotipos de género. Las mujeres ocupan puestos subordinados y están educadas para obedecer y sufrir en silencio, con el agravante de que desde la visión machista las mujeres son vistas como competencia por el poder (Bosch *et al.*, 2009). La segregación por género y las brechas en el acceso a los espacios de decisión, influencia y manejo de recursos son claves para entender el acoso sexual.

Existe una relación significativa entre las agresiones sexuales y la ideología masculina, entre la adherencia de los hombres a actitudes sexistas, patriarcales y sexualmente hostiles y el uso de la violencia contra las mujeres (Murnen *et al.*, 2002). Con base en el trabajo de Pina,



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Ganon y Saunders (2009) Bosch *et al.* sintetizan cinco enfoques teóricos que explican el acoso sexual:

1. Teoría sociocultural de orientación feminista. Examina el contexto social y político en el que se genera y ocurre el acoso sexual, entendiendo que es una consecuencia lógica de la desigualdad de género provocada por una sociedad que le ha asignado a la mujer condiciones de inferioridad frente al varón. El sexismo en la sociedad patriarcal es uno de los mecanismos empleados para controlar a las mujeres y expulsarlas o mantenerlas fuera del mercado de trabajo. Tales patrones favorecen la actitud masculina de proponer a las mujeres algún tipo de acercamiento sexual. El poder basado en el género es un elemento explicativo clave en este planteamiento.
2. La teoría organizacional explica el acoso sexual por factores estructurales de las organizaciones: desigualdades jerárquicas y de estatus, condiciones de trabajo, proporción de trabajadores de uno u otro sexo, normas ocupacionales, funciones y organización del trabajo. Este planteamiento niega el efecto del género en el acoso sexual, de forma que las mujeres se volverían también acosadoras si tuvieran poder.
3. La teoría de la extensión de los roles sexuales (*sex-role spillover theory*). La persona lleva consigo al entorno laboral sus creencias y expectativas (basadas en el género) sobre la conducta deseable. Las mujeres siguen siendo vistas, por encima de sus cualidades profesionales, como seductoras y distractoras de los hombres que laboran junto a ellas.
4. La teoría biológico-natural explica el acoso sexual en términos de evolución e instintos, proponiendo que las diferencias en la evolución de hombres y mujeres los han llevado a desarrollar diversas estrategias reproductivas. Los varones tratan de maximizar su éxito reproductivo accediendo al mayor número posible de mujeres, incluso si para ello tuvieran que recurrir a métodos violentos (como el acoso o la violación). El acoso sexual es irremediable, pues depende de la naturaleza humana. De esta forma se lo banaliza al considerarlo normal, idiosincrásico e individual, negando su intención discriminatoria.
5. La teoría de los cuatro factores se basa en que para que ocurra el acoso sexual se requieren cuatro condiciones básicas: la persona acosadora debe a) estar motivada a acosar (estar impulsada por una combinación de poder, control o atracción sexual); b) haber superado la inhibición para no acosar (como restricciones morales, etc.); c) haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas, etc.); y d) haber superado las resistencias de la persona acosada.

Según Marena Briones (1992), ninguno de los modelos denuncia la violencia que conllevan. Se debe subrayar que en el acoso sexual no existe una mutua atracción. Por el contrario, "los ingredientes del hostigamiento sexual son la imposición, el asalto, la intimidación o la fuerza y el dominio. El juego de la seducción, en ese caso, enmascara el deseo de 'poseer', no importa cómo, a una mujer. No se trata, para nada, del inicio de una relación (...) sino únicamente de satisfacer una libido acostumbrada a conquistar".

El acoso sexual definido en base a comportamientos.

Para evitar una definición restringida del acoso sexual es útil elaborar una lista de conductas que describen sus componentes. Para el efecto, resumimos los constructos de algunos instrumentos y estudios:

- Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL). Se basa en la teoría social del hostigamiento sexual. Comprende: identificación del hostigamiento sexual en el ámbito laboral, consecuencias para el trabajador y procedimientos organizacionales para su prevención (Preciado y Franco, 2013).
- El Sexual Experiences Questionnaire (SEQ) diferencia acoso de género (amplio rango de conductas verbales y no verbales insultantes y hostiles hacia las mujeres), atención sexual no deseada (conducta verbal ofensiva, no buscada y no recíproca) y coerción sexual (chantaje sexual en el que se propone una contrapartida laboral a cambio de sexo) (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995).
- Fendrich, Woodworld y Richman (2002) identifican seis factores como componentes del acoso en el trabajo: coacciones, agresión verbal, desvalorización, aislamiento-exclusión, acoso de género y atención sexual indeseada.
- Gruber, Smith y Kauppinen (1996) proponen una lista que incluye tipos de acoso sexual ordenados por gravedad, de acuerdo con el estrés que producen: peticiones verbales (soborno sexual, presiones para obtener favores sexuales), comentarios verbales (chistes u observaciones sexuales, comentarios sobre el cuerpo o la sexualidad) y comportamientos no verbales (contactos y posturas sexuales, tocamientos, imágenes degradantes).
- La EASIS-U (Navarro, Ferrer y Bosch, 2016) se construye a partir de cuatro factores: a) chantaje sexual, considerado como la existencia de una fuente de coacción para lograr mantener una relación sexual no consentida; b) acoso sexual de componente verbal (comentarios, bromas obscenas, etc.); c) acoso sexual de componente físico (miradas insinuantes, tocamientos de diverso alcance); d) comportamientos de interacción social de contenido sexual (iniciar una relación voluntaria por ambas partes, coincidir en una fiesta o reunión, etc.).
- La encuesta de prevalencia de acoso sexual de la Escuela Politécnica del Chimborazo (Ormaza, 2013) indaga de manera directa si el o la estudiante sufrió acoso sexual, y registra comportamientos relativos que se enmarcan en los dos tipos clásicos: ambiente hostil y *quid pro quo*.
- La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, en un documento de 1980, también se refiere a los tipos de *quid pro quo* y entorno hostil. Estos dos enfoques recurrentes, que se refieren al contexto y a las relaciones en las que se enmarca el acoso sexual, se explican en el recuadro siguiente (Fitzgerald, Gelfand y Drasgow, 1995).

ACOSO SEXUAL SEGÚN RELACIÓN DE JERARQUÍA Y CONTEXTO

QUID PRO QUO

- Abuso desde una posición de poder para lograr beneficios sexuales.
- Chantaje sexual o acoso de intercambio (esto a cambio de eso), realizado por un superior, y que puede afectar negativamente la vida diaria de la persona acosada.
- Se trata de un abuso de autoridad, porque supone amenazas por parte de un cargo superior con consecuencias negativas (despido, no renovación del contrato, peores condiciones laborales, etc.) si no se aceptan los requerimientos de tipo sexual.
- Constituyen acciones de contacto físico deliberado e intencionado y no solicitado ni consentido. Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la/s persona/s objeto de las mismas haya/n dejado en claro que no las desean por su carácter e intencionalidad sexual. Invitaciones impúdicas o comprometedoras y peticiones de favores sexuales cuando las mismas se asocian con una mejora en las condiciones educativas o laborales, o cuando existan amenazas en el caso de no acceder a las peticiones.

ENTORNO HOSTIL

- El acoso sexual ambiental se genera cuando se crea un clima de estudio o de trabajo hostil, lo suficientemente grave e intenso como para alterar las condiciones educativas o laborales y crear un entorno abusivo, humillante o amenazador para el acosado. En este tipo de acoso lo determinante es un comportamiento de naturaleza sexual de cualquier tipo (bromas persistentes y graves de carácter sexual, alusiones o comentarios groseros sobre la vida íntima de la otra persona, requerimientos para que lleven una ropa sexualmente insinuante, etc.). Esto tiene como consecuencia que la persona acosada no pueda desarrollar sus actividades en un ambiente adecuado, ya que se ve sometida a un tipo de presión que termina creándole una situación intolerable.
- Constituyen conductas de carácter ambiental: acciones como bromas, comentarios u observaciones sugerentes sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o de la trabajadora. El uso con intencionalidad de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías, imágenes o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito. Llamadas telefónicas, cartas o mensajes de correo electrónico ofensivos de contenido sexual.

El Instituto de la Mujer de Uruguay (s/f) propone tres tipos de comportamientos –que pueden hacer que las personas afectadas se sientan incómodas o amenazadas, afectando su situación laboral o académica– como indicadores de acoso sexual:

- Comportamientos físicos de naturaleza sexual: contactos físicos no deseados, desde tocamientos innecesarios, “palmaditas”, pellizcos, roces en el cuerpo, hasta el intento de violación y la coacción para tener relaciones sexuales.
- Comportamientos verbales de naturaleza sexual: insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual, insistencia para tener encuentros fuera del lugar de trabajo o de estudio, comentarios insinuantes u obscenos.
- Comportamientos no verbales de naturaleza sexual (simbólica): exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas y de objetos o materiales escritos, miradas o gestos impúdicos, silbidos o gestos que generan pensamientos de connotación sexual.

La delimitación de los componentes del acoso sexual es importante porque tiene repercusiones en el marco legal y en los planes de prevención y atención a las víctimas. La definición de los comportamientos, por su parte, presenta dificultades derivadas de los diferentes marcos explicativos del problema, e incluso enfoques diferentes dentro de las propias posiciones feministas. Una dificultad adicional es que el acoso sexual tiene un importante componente subjetivo, al estar basado en la percepción del comportamiento de otras personas (Bosch *et al.*, 2009).

El punto central para establecer si se está frente a un caso de acoso sexual es que la situación, el comportamiento o la conducta no sean deseados ni consentidos por la otra persona. Esta condición establece una diferencia clara con una conducta grosera, ofensiva o machista que sea aceptada o naturalizada. El problema se presenta cuando existe la

intención de satisfacer al acosador y/o perjudicar a la persona acosada.

Un solo incidente puede ser considerado como acoso sexual cuando afecta laboral o académicamente a la persona acosada. Los comportamientos verbales y simbólicos de carácter sexual ofensivos constituyen acoso sexual dependiendo de su frecuencia, contexto y alcance. Pueden incluir otros factores: si los comentarios fueron hostiles y despectivos, si el hostigador eligió específicamente a la persona acosada, si la persona acosada participó en el intercambio o el tipo de relación entre las partes.

La OIT (s/f) considera como acoso sexual a los comportamientos físicos (violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios), verbales (comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida y la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas) y no verbales (silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de objetos pornográficos).

En este mismo sentido, Ana Kornblit y Mónica Petracci (2002) señalan conductas acosadoras verbales (juegos de seducción verbal, propuesta de citas, bromas, llamadas obscenas), escritas (notas obscenas) y corporales (toqueteos, pellizcos, palmadas, besos, caricias, sexo no deseado, violación).

El manual de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de España (2015), propone acoger los criterios del Convenio 111 de la OIT para distinguir una situación de acoso sexual de otras formas de acoso en sitios de trabajo. Según este manual deben confluir tres situaciones:

- Un comportamiento de carácter sexual.
- Una conducta indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de esta.
- Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona afectada.



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

El *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral* emitido en la Región de Murcia, España (Instituto de la Mujer Región de Murcia, s/f), plantea la gradación de los comportamientos del acoso sexual en leves, graves y muy graves. Leves son los chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales, pedir reiteradamente citas, acercamiento excesivo, gestos y miradas insinuantes; graves son las preguntas sobre la vida sexual, insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales; muy graves son los abrazos y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, presión de despido, asalto sexual.

En el ámbito académico, el acoso sexual puede adoptar diversas formas, desde el chantaje severo al énfasis en los roles de género o el acoso ambiental, desde el asalto físico a la intimidación verbal. Un estudio promovido por el Ministerio de la Igualdad de España y el Instituto de la Mujer (Valls *et al.*, 2008) sobre el acoso sexual en las universidades españolas obtuvo como resultado los siguientes comportamientos:

- petición explícita y reiterada de mantener relaciones sexuales, haciendo o no alusión a los beneficios que eso podría reportar a la persona acosada;
- petición explícita para mostrar determinadas partes del cuerpo;
- petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los perjuicios que podría reportar negarse;
- roces provocados con el cuerpo;
- petición explícita de mantener relaciones sexuales como pago de un favor;
- tocamientos en zonas genitales;
- tocamientos en zonas genitales de carácter supuestamente fortuito;
- intentar besarla sin su consentimiento;
- envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales o pidiendo más intimidad;
- llamadas insistentes al domicilio particular;
- alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona potencialmente acosada (represión sexual, falta de atractivo, etc.);
- atribuir a la otra persona los deseos libidinosos propios.

Definiciones diferenciales.

Al respecto es necesario establecer diferencias con otros tipos de violencia:

- Discriminación por género: desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.
- Acoso laboral: si las conductas no tienen naturaleza sexual se configura como acoso laboral, aunque sean ejercidas en contra de mujeres o de personas de diversidad sexual. La Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Público y al

Código del Trabajo, aprobada en 2017, señala: "Debe entenderse por acoso laboral todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral". El acoso se considera como una actuación discriminatoria cuando está motivado por razones de sexo, identidad de género u orientación sexual.

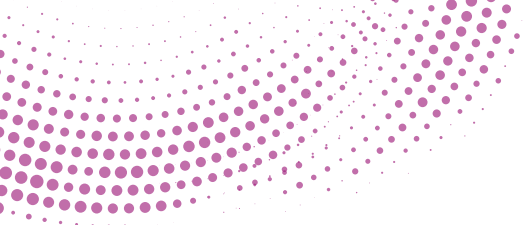
- Violencia contra las mujeres en sus relaciones de pareja o en el ámbito familiar o público.
- Violencia o maltrato sexual en todas sus formas. Constituye un delito.
- Abuso sexual, emocional o físico por parte de la pareja o de un familiar.
- Violencia física: golpes, patadas u otras formas de violencia física. Constituye un delito.
- Violación: ser forzado a tener actividades sexuales. Constituye delito. El acoso, en cambio, no necesariamente termina en un acto sexual.
- Exhibición sexual de una persona.
- Acoso psicológico. Se refiere a mensajes verbales con contenidos afectivos no deseados.



La violencia contra la mujer es definida como toda acción u omisión ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación íntima presente o pasada y en un contexto de relaciones inequitativas de poder, para que estas actúen en contra de su voluntad mediante la imposición del poder, la amenaza o el daño físico, sexual, psicológico o económico (Vara-Horna y Lopez-Odar, 2015).

El acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de España).

El acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias que el acoso sexual, sin que exista necesariamente intencionalidad por parte de la persona agresora (Instituto de la Mujer de España, 2015).



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Gradación de los comportamientos de acoso sexual.

Varios estudios han propuesto establecer una gradación de los comportamientos de acoso sexual. Gruber, Smith y Kauppinen (1996) utilizan como diferenciador el estrés que produ-

cen los comportamientos ofensivos. Bosch *et al.* (2009) mencionan varias escalas de gravedad, conforme a la percepción de la población consultada.

En el cuadro siguiente se presentan los estudios del Instituto de la Mujer de España (2006) y de Calle, González y Núñez (1998).

Comportamientos de acoso sexual según su gravedad.

INSTITUTO DE LA MUJER DE ESPAÑA	CALLE, GONZÁLEZ Y NÚÑEZ
<p>Leve</p> <p>Chistes de contenido sexual sobre la mujer, piropos, comentarios sexuales. Pedir reiteradamente citas.</p> <p>Acercamiento excesivo: hacer gestos y miradas insinuantes</p>	<p>Leve</p> <p>Comportamientos de contenido sexual expresados verbalmente en su forma más suave, que son recibidos por la trabajadora sin su petición, siendo expresamente no deseados.</p>
	<p>Moderado</p> <p>Comportamiento de tipo no verbal incluyendo gestos provocativos, miradas insinuantes o lascivas, guiños, movimientos provocativos, besos al aire, etc.</p>
<p>Grave</p> <p>Hacer preguntas sobre su vida sexual, hacer insinuaciones sexuales, pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones, presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.</p>	<p>Medio</p> <p>Insinuaciones expresadas tanto en lenguaje oral como escrito y de manera directa o indirecta como cartas de contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual o erótico, invitaciones a cenas o fiestas con trasfondo o finalidades sexuales, etc.</p>
	<p>Fuerte</p> <p>Contacto físico no deseado por la trabajadora, incluyendo roces o acorralamientos.</p>
<p>Muy grave</p> <p>Abrazos o besos no deseados. Tocamientos, pellizcos, acorralamientos, presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas, realizar actos sexuales bajo presión de despido, asalto sexual.</p>	<p>Muy fuerte</p> <p>Pretensión directa o contactos íntimos en contra de los deseos de la trabajadora, que se padecen en el lugar de trabajo y por personas que laboran ahí y que se aprovechan de esta circunstancia mediante presiones físicas o psíquicas.</p>

Los resultados obtenidos en el estudio de Calle, González y Núñez (1998) indicaron que el 84% de las entrevistadas habían padecido acoso leve, el 55% acoso moderado, el 27% acoso medio, el 27% acoso fuerte y el 4% acoso muy fuerte.

4.

El acoso sexual, un problema no visibilizado

El no reconocimiento de situaciones de acoso sexual.....

Un aspecto preocupante es que en muchos casos el acoso sexual no es reconocido ni aceptado por las personas que lo sufren (Aguilar *et al.*, 2009). Estudios realizados en varios países señalan que muchas mujeres no consideran agresiones sexuales a situaciones graves como la violación. Un estudio realizado en España, en el ámbito laboral, reveló que dos de cada tres personas que habían sido acosadas no reconocían su experiencia como acoso sexual (Bosch *et al.*, 2009).

Una encuesta aplicada a 502 mujeres de Luxemburgo, en 1993, encontró 78% de casos de acoso a partir de una batería de preguntas sobre conductas. Pero al ser preguntadas en forma directa si habían sufrido acoso sexual, únicamente un 13% de las encuestadas respondió afirmativamente (Bosch *et al.*, 2009). El acoso sexual es un tema delicado y, además,

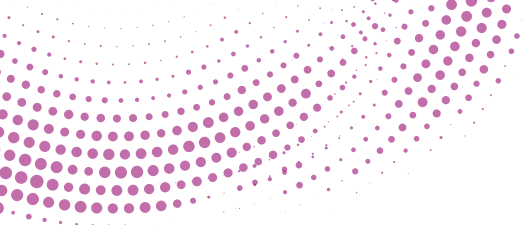
está atravesado por estereotipos y sentimientos de culpabilidad. A esto se suma la falta de estructura institucional y social de apoyo a las personas afectadas. La mayor parte de personas que lo sufren solamente lo reconocen en un diálogo entre pares o con personas de confianza. Esto repercute tanto en la identificación de casos como en su tratamiento.

Una pequeña cantidad de casos de acoso sexual experimentado se denuncia.

Como muchos problemas relacionados con la violencia, los casos de acoso sexual denunciados constituyen una pequeña parte de los experimentados. De por medio están los sentimientos de vergüenza y culpa en las víctimas, el temor a retaliaciones o despidos, los daños personales. También constituyen obstáculos para la denuncia la ambigüedad de la definición del acoso como delito, dejando muchos aspectos a la subjetividad de las partes. En este, como en

otros campos de delitos que tienen que ver con el género y el poder, la acción de las partes está permeada por estereotipos y mitos.

La situación también cambia según las circunstancias. En los primeros momentos, las personas acosadas tienden a afrontar la situación en solitario, ocultando lo ocurrido y circunscribiéndolo a la esfera personal. Cuando el acoso escala a un nivel de gravedad, es más factible



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

que la persona acosada busque apoyo en el entorno cercano (mayoritariamente amigas o compañeras) antes de aceptar la situación y, en el mejor de los casos, buscar asesoría especializada y denunciar.

A más de los mitos y estereotipos, existen otros aspectos que se convierten en barreras y temores para que las personas reconozcan ser víctimas de acoso sexual.

Tienen temor a:

- hablar de lo ocurrido: la sexualidad humana sigue siendo un tema tabú del que no se quiere hablar ni reflexionar;

- ser victimizadas: por negligencia, indiferencia, torpeza de quien recibe la demanda o denuncia;
- no encontrar medios probatorios: dificultades probatorias y alto costo de los trámites ulteriores;
- exponer su intimidad en el lugar de trabajo o estudio;
- sufrir represalias abiertas o encubiertas; incluso a experimentar más acoso.

El reconocimiento de la situación de acoso se dificulta por factores como el desconocimiento de derechos y procedimientos legales, la incertidumbre sobre qué es acoso sexual o una interpretación equivocada de los hechos ocurridos.

Mitos sobre el acoso sexual.

Según Lonsway, Cortina y Magley (2008), existen “actitudes y creencias que son generalmente falsas, pero que se mantienen amplia y persistentemente, y que sirven para negar y justificar el acoso sexual de los hombres hacia las mujeres”. Algunas de es-

tas creencias erróneas se resumen en frases como “las mujeres son las que provocaron la situación, solo los hombres con patologías mentales son acosadores, los hombres se ven forzados a estas situaciones por sus necesidades sexuales”.

Los siguientes mitos son tomados del documento El hostigamiento y el acoso sexual (OIT, 2013):

“Las mujeres hacen cargos falsos de acoso sexual”. Falso, lo que ocurre es que todavía existe tolerancia social frente al acoso sexual, ya que se consideran conductas naturalmente masculinas y machistas.

“Los hombres poseen un irrefrenable instinto sexual”. Falso, la sexualidad humana no es exclusiva de los varones; los patrones de masculinidad tradicional o machista magnifican su libido.

“Las mujeres tienen la culpa de ser acosadas por ser provocadoras”. Falso, pues los hombres cosifican a las mujeres como objeto sexual de sus fantasías.

“Es normal que los hombres hagan bromas con contenido sexual en público”. Falso. Es parte de la violencia de género sustentada en relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

“La ley sanciona las acciones; por lo tanto, miradas o comentarios no constituyen violación a los derechos”. Falso. Toda conducta de naturaleza sexual no bienvenida y rechazada es acoso sexual.

Efectos causados por el acoso sexual para la persona acosada, la institución y la sociedad.

Efectos en el bienestar de la persona acosada:

- Consecuencias en la salud mental, psicológica y física: depresión, estrés, insomnio, baja autoestima, ansiedad, estrés postraumático, trastornos del sueño, disfunciones sexuales, trastornos alimentarios, somatización del miedo y la ansiedad.
- Permanente sentimiento de culpabilidad, negación, revictimización, desmedro de su imagen.
- Inseguridad permanente en todos los ámbitos de su vida.
- Como un mecanismo de negación de la situación en la que vive, o forzada por el acosador, la acosada se aísla de su entorno, de sus amistades, de la familia, de las actividades en la comunidad. La consecuencia de este aislamiento es reducir o cortar el vínculo con el círculo de personas que le pueden brindar soporte en una situación de violencia y constituirse en un factor protector.
- Dificultades de relacionamiento con la familia y amigos. Aislamiento, deterioro de las relaciones sociales.
- Efectos negativos indirectos para las personas que comparten el ambiente hostil.

Efecto en el rendimiento laboral y académico:

- Bajo rendimiento, presentismo, ausentismo, desvinculación.
- Aumento de la accidentalidad.
- Las acosadas tienen mayores dificultades para mantener con éxito un trabajo, disminuye su satisfacción laboral, se reducen sus posibilidades de capacitación y formación profesional. Esto limita seriamente el desarrollo de su potencial individual y su aporte social, y aumenta la probabilidad de desempleo, subempleo y pobreza.

Costos y consecuencias sociales:

Para las instituciones:

- Como empleadores, las IES pueden verse afectadas por la disminución de la productividad y del rendimiento por varios factores: desmotivación, ausentismo, presentismo, rotación, gastos administrativos y de servicios de salud, indemnizaciones.
- La necesidad de implementar protocolos de prevención y atención puede ser considerada también como un uso de recursos económicos y humanos que podrían ser más útiles en políticas de bienestar del propio personal.
- La institución pasa a tener una imagen de ambiente laboral hostil por la violencia de género; esto deteriora las relaciones laborales y puede dificultar la vinculación de personal.

Para la sociedad:

- Costos y gastos de salud, desempleo, servicios judiciales, etc.
- El hecho de que una amplia proporción de su población esté siendo afectada cotidianamente por atentados a sus derechos, a su integridad física y mental, lo que les causa dolor y sufrimiento, conlleva indudablemente consecuencias graves para el conjunto de la sociedad, expresadas en pérdidas de valiosos aportes que las mujeres y los hombres libres de violencia pueden hacer al desarrollo de sus comunidades y del país.

Fuentes: OMS, s/f; Castaño et al., 2010; Consejo Nacional para la Igualdad de Género, 2016; Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015.

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Las Naciones Unidas han reconocido que la violencia de género es un obstáculo para el logro de los Objetivos del Desarrollo del Milenio. En efecto, para enfrentar las consecuencias del acoso como una forma de violencia contra las mujeres, los gobiernos deben incurrir en costos económicos para proveer servicios de salud, justicia, bienestar social y seguridad (ONU, 2006).

En el caso de los costos en salud, la Organización Mundial de la Salud ha declarado a la erradicación de la violencia contra las mujeres como una prioridad de la salud pública, debido a su magnitud epidemiológica (OMS, s/f).

También pueden identificarse costos económicos para las instituciones provocados por la reducción de la productividad, bajo rendimiento, ausentismo, rotación de personal y deterioro del clima laboral.

No se pueden desdeñar los costos económicos para las personas acosadas, tales como servicios de salud o servicios judiciales cuando deciden realizar las denuncias. Además, las personas acosadas ven reducidos sus ingresos y sus bienes por los impactos negativos en su desempeño profesional.

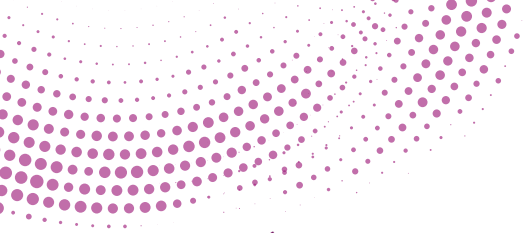


5.

Instrumentos de medición del acoso sexual

En esta sección presentamos una recopilación de algunos de los instrumentos utilizados para evaluar el estado de situación del acoso sexual.

NOMBRE	ALCANCE	FUENTE
Cuestionario de Hostigamiento Sexual Laboral (HOSEL)	Cuestionario de autoinforme respecto de comportamientos de hostigamiento sexual en ambientes de trabajo. Comprende 32 ítems: identificación de hostigamiento sexual en el ámbito laboral, consecuencias para el trabajador y procedimientos organizacionales para su prevención.	Preciado y Franco, 2013.
Illinois Sexual Harassment Myth Acceptance Scale (ISHMA)	<p>Evaluar comparativamente la aceptación de hombres y mujeres sobre los mitos respecto del acoso sexual en 4 niveles: exageración/invencción, otros motivos, heterosexualidad natural, responsabilidad de las mujeres.</p> <p>Hallazgos: las mujeres y las personas con entrenamiento previo rechazan más los mitos sobre el acoso sexual que los hombres y las personas no entrenadas.</p>	Bosch <i>et al</i> , 2009.
Sexual Experiences Questionnaire (SEQ)	Evaluar la incidencia y prevalencia del acoso sexual (una de las escalas más utilizadas en las investigaciones).	Fitzgerald, Gelsfan y Drasgow, 1995.



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

<p>Likelihood to Sexually Harass Scale (LSH)</p>	<p>La escala más confiable (consistencia interna de alrededor de 90%) y más ampliamente utilizada para medir proclividad hacia el acoso sexual en hombres.</p> <p>Comprende 10 escenarios hipotéticos y una serie de medidas auto-reportadas que demandan de los encuestados indicar su disposición a un comportamiento sexualmente acosador si tuvieran seguridad de que su comportamiento no tendría repercusiones.</p>	<p>Pina y Gannon, 2012.</p> <p>Pryor, 1987.</p>
<p>Escala de acoso sexual e interacción social de contenido sexual en el ámbito universitario (EASI-U)</p>	<p>Encuesta realizada en 2011 sobre experiencias conductuales. En la Universidad de Baleares, España, se validó el cuestionario de Bosch y Ferrer. Comprende 38 ítems que describen diferentes comportamientos de interacción social de contenido sexual y de acoso sexual, organizados en 4 factores: chantaje sexual, acoso sexual de componente verbal, acoso sexual de contenido físico, interacción social de contenido sexual en el ámbito académico.</p> <p>Las personas encuestadas respondían si les ha sucedido en el ámbito universitario, en una escala de 4 puntos: nunca, alguna vez, bastantes veces, muchas veces.</p> <p>Encuesta anónima. No se cruzó con características individuales sino con sexo y colectivo de pertenencia.</p> <p>En 2009 se estudió la percepción de población universitaria solicitando a los encuestados/as que clasifiquen los comportamientos como acoso sexual, otros delitos, comportamiento grosero y comportamiento normal entre adultos.</p>	<p>Navarro, Ferrer y Bosch, 2016.</p> <p>Bosch <i>et al.</i>, 2009</p>
<p>Encuesta sobre acoso sexual.</p>	<p>Módulo de acoso sexual incluido en la <i>Encuesta sobre violencia de género contra las mujeres, 2014</i>. Contiene 11 preguntas sobre la frecuencia en los últimos 12 meses.</p> <p>Encuesta sobre violencia de género aplicada a una muestra de 42.000 mujeres en 28 estados de la UE. Encuesta mediante entrevista directa llenada en papel o en computador portátil.</p>	<p>Unión Europea, 2014.</p>



Si bien no mide el acoso sexual, vale la pena mencionar el *Cuestionario confidencial sobre vida académica y actitudes hacia las relaciones de pareja en universidades peruanas* (Vara-Horna y López-Odar, 2016), construido para estimar prevalencia de violencia contra la mujer en relaciones de pareja en población universitaria. Además, contiene indicadores de ausentismo y presentismo para relacionarlos con las formas de violencia física, psicológica, económica y sexual.

Elaborar el estado de situación del acoso sexual en el ámbito de la educación superior se dificulta por la insuficiente documentación. Uno de los mayores obstáculos para levantar información confiable es la heterogeneidad de abordajes y marcos interpretativos del tema. Existe un amplio espectro de conductas que son interpretadas como acoso sexual. Esto provoca diferencias notables en las mediciones de prevalencia e incidencia.

Es necesario considerar, además, las diferencias metodológicas y contextuales a la hora de

interpretar los indicadores. Muchos estudios se basan en muestras no probabilísticas que pueden sobreestimar las tasas de acoso, puesto que tienden a sobrerrepresentar a la población afectada o a los grupos más sensibilizados con el tema. El tipo de preguntas también incide en las tasas de acoso difundidas. Las preguntas directas sobre acoso producen índices menores que si se indaga respecto de conductas, situaciones o comportamientos con connotaciones sexuales. El contexto organizacional donde se realiza la investigación también influye: las situaciones de acoso sexual son mencionadas de manera más marcada en las organizaciones con estructuras más jerarquizadas.

Además de las encuestas, otra fuente de información corresponde a las denuncias de casos que han sido tipificados como delitos. Estos datos, sin embargo, no permiten tener un panorama completo de la situación debido a la baja tasa de casos que son denunciados y a la extensa lista de conductas que no están tipificadas.

6.

Estado de situación del acoso sexual en las IES

El acoso sexual, un problema mundial y multisectorial.

El estudio en 28 países de la Unión Europea (2014) encontró que un 55% de mujeres han sido víctimas de acoso sexual al menos una vez en la vida (a partir de los 15 años), y una de cada cinco (21%) experimentó un incidente en los últimos 12 meses. De otra parte, considerando las formas de acoso sexual más graves y amenazantes, se registró una prevalencia de 5% a lo largo de toda la vida, y de 12% en los últimos 12 meses.

Una constatación preocupante es la victimización reiterada. En efecto, los resultados muestran que, desde que tenían 15 años, 19% de las mujeres han sido acosadas con besos, abrazos o tocamientos indeseados al menos en dos ocasiones, 6 % han sufrido esta forma física de acoso sexual más de seis veces, 37% se han enfrentado a dos o tres

formas, 27 % entre cuatro y seis formas diferentes y 8 % a siete o más formas diferentes de acoso sexual.

En cuanto al ámbito y al autor, en 68 % de los casos el autor fue una persona desconocida, en 32% fue una persona del entorno laboral y en 31% un amigo o conocido.

En el ámbito escolar:

Un estudio realizado en los Estados Unidos comprobó que el 83% de las niñas de octavo a undécimo grado de las escuelas públicas sufría alguna forma de acoso sexual.	ONU, 2006.
En Malawi, en 2006, el 50% de las niñas encuestadas dijeron que habían sido tocadas de manera sexual "sin permiso, por sus maestros o sus compañeros de escuela varones".	ONU, 2006.
Un estudio realizado en dos escuelas ecuatorianas sobre las interacciones escolares y los estereotipos de género encontró mecanismos de transmisión y refuerzo de estereotipos de género a través de actitudes, lenguaje sexista y discriminatorio de docentes e incluso en la organización del propio hecho educativo.	Flores, 2006.

En el ámbito laboral:

Cerca del 25% de los trabajadores entrevistados sufría acoso sexual, de los cuales un tercio eran hombres. Entre los varones, solo el 6,6% denunció su situación (en comparación con el 20% de las mujeres) por miedo a hacer el ridículo.	OIT, s/f.
El 55,4% de las mujeres entre 14 y 59 años declararon haber sido víctimas de acoso sexual. Una de cada tres trabajadoras sufre intimidaciones para progresar en la profesión, con el 65% de acusaciones de chantaje semanal por parte del mismo acosador, generalmente un compañero o supervisor. El 55,6% de las mujeres que sufren intimidación sexual han presentado su dimisión.	OIT, s/f.
En la Unión Europea, entre el 40% y el 50% de las mujeres han denunciado alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo. Los resultados de diversos estudios realizados en 11 países de Europa mostraron que una de cada dos o tres mujeres, y uno de cada diez hombres, habían experimentado alguna forma de acoso sexual o conducta sexual no deseada.	OIT, s/f ; ONU, 2006.
Pequeñas encuestas realizadas en países de Asia y el Pacífico indican que entre el 30% y el 40% de las trabajadoras declaran haber sufrido alguna forma de acoso, ya sea verbal, física o sexual.	ONU, 2006.
Encuestas representativas de mujeres trabajadoras en varios países de Europa, en los años 90, muestran prevalencias de entre 11% y 35% de acoso sexual en el trabajo	Bosch <i>et al</i> , 2009.
El 18,3% de mujeres y el 8.8% de hombres entrevistados habían vivido alguna situación de acoso a lo largo de su vida laboral. Sólo un tercio de ellas reconocen su experiencia de acoso.	Navarro, Ferrer y Bosch, 2016.
El 14,9% de mujeres entre 16 y 64 años manifestaron haber vivido una situación de acoso sexual en su trabajo el último año.	Instituto de la Mujer de España, 2006.

En el ámbito deportivo:

Entre el 40% y el 50% de las mujeres atletas entrevistadas en Canadá, el 27% de las entrevistadas en Australia y el 25% de las mujeres deportistas menores de 18 años entrevistadas en Dinamarca declaraban haber sufrido acoso o conocían de cerca de una persona que había sido acosada.	ONU, 2006.
En la República Checa se comprobó que el 45% de las mujeres atletas habían sufrido acoso sexual infligido por alguien en el deporte, y el 27% declaraban haber sufrido acoso de un entrenador.	ONU, 2006.

Intervinientes en el acoso sexual.....

En este punto interesa identificar quién acosa y quién es acosado/a. La información empírica corrobora el análisis de género del fenómeno del “acoso como una forma de violencia contra las mujeres, un problema de poder de género, un producto más de la desigualdad entre hombres y mujeres” (Bosch *et al.*, 2009). Concordamos con Bosch *et al.* en que no es un problema neutral. Si bien muchos estudios señalan que también hay una proporción de hombres acosados, habitualmente los acosadores son hombres y las acosadas son mujeres. Según estudios realizados en diversos países, la proporción es de tres a uno (Bosch *et al.*, 2009). Al ser un problema de violencia de género, se apunta también a la existencia de formas de acoso sexual entre personas del mismo sexo en ámbitos laborales (OIT, s/f).

Los estudios muestran también una heterogeneidad de las características sociales, etarias y laborales de los acosadores, que hace casi imposible definir un perfil sociodemográfico del acosador. Los acosadores pueden ser superiores jerárquicos, colegas, pueden pertenecer a cualquier estrato social, edad y categoría ocupacional. En el ámbito universitario se reproducen estas características; el acoso sexual no se limita a actos del profesorado (jerárquicamente superiores) hacia el alumnado, sino entre profesorado y entre alumnado.

Estudios del Instituto de la Mujer añaden a las características del acosador la situación de hombre con pareja (que utiliza el argumento de dificultades en su matrimonio), jefes dominantes y laboralmente abusadores, discriminadores y despreciativos hacia las mujeres, y hombres con antecedentes sexistas.

Se reportan estudios psicológicos que han tratado de establecer un perfil psicológico o de la personalidad del acosador. Sin embargo, sus

resultados no son concluyentes, puesto que desconocen el acoso como un problema de poder de género (Pina *et al.*, 2012).

En cuanto a las personas acosadas, la evidencia señala que la mayoría son mujeres, mayoritariamente jóvenes y sin pareja estable, que trabajan o estudian en entornos masculinizados en los que prevalece la discriminación de género. Un aspecto que incide en una mayor vulnerabilidad para el acoso es la situación económica precaria.

Según la OIT, los varones más vulnerables al acoso en diferentes partes del mundo son jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas. Vale mencionar la tendencia observada por Begoña Pernas *et al.* (2000) sobre las diferencias por género. De acuerdo con este estudio, “mientras en el caso de las mujeres el acoso estaba vinculado a problemas de discriminación y sexismo, en el caso de los varones se relacionada con atención sexual no solicitada, que raramente conllevaba chantaje o presión” (Bosch *et al.*, 2009). El mismo estudio identifica que “las mujeres fueron casi exclusivamente acosadas por varones; en el caso de los varones, algo más de dos tercios fueron acosados por mujeres y el resto por otros varones. El acoso perpetrado por personas del mismo sexo ocurrió casi exclusivamente entre varones”.

Los estudios cualitativos ponen el interés en los signos para identificar los ambientes discriminatorios por género. Una pregunta relevante se refiere a las relaciones que favorecen situaciones de acoso y, en general, de violencia de género. El estudio de Charkow y Nelson (2000) concluye que las relaciones propicias para la violencia y coacción sexuales son aquellas en las que priman relaciones no saludables de dependencia y abuso, naturalizadas bajo el velo de una relación amorosa.

Acoso sexual en el ámbito universitario.....

El estudio de Bosch *et al.* (2009) hace una recopilación de diversos hallazgos:

1. Según Paludi *et al.* (2006), el problema del acoso sexual en los ámbitos universitarios fue señalado como un problema oculto en un estudio realizado en 1978 (Project on the Status and Education Women).
2. Otros estudios (Dziech y Hawkins, 1998; Paludi *et al.*, 2006) han estimado que, aproximadamente, un tercio de las estudiantes eran acosadas sexualmente por sus profesores.
3. Varios estudios (Kelley y Parsons, 2000; Kalof *et al.* 2001) establecen que las tasas de acoso sexual en el ámbito universitario se sitúan entre 20% y 40%, con una relación de dos a uno entre mujeres acosadas y hombres acosados.
4. El estudio de Linda Kalof *et al.* (2001) halló que el 40% de estudiantes universitarias habían sido acosadas sexualmente por lo menos una vez por un profesor, frente al 28,7% de sus compañeros varones.
5. En cuanto a diferencias por actividad o función laboral en el ámbito universitario, Michelle L. Kelley y Beth Parsons (2000) observaron que entre el 22% y el 30% de profesoras, el 43% del personal de administración y el 19% de las alumnas de una universidad de Estados Unidos informaban haber sido acosadas sexualmente por un empleado o estudiante en la universidad. El 99% de acosadores fueron varones. El tipo de acoso variaba en función del estatus. Las alumnas tenían más probabilidad de experimentar peticiones sexuales no deseadas, mientras que las personas que trabajaban en la universidad sufrían con mayor probabilidad acoso de género y chantaje sexual.
6. Diversos estudios señalan que entre 6% y 50% del profesorado ha sufrido acoso sexual a lo largo de su carrera, porcenta-

je que sube a 40-50% entre las mujeres (Seals, 1997).

7. Un estudio realizado en 1992 señala que, de las violaciones ocurridas en los campus universitarios en los Estados Unidos, el 54% suceden en las citas; incluso, el 35% de los chicos universitarios afirman que cometerían una violación si pudiesen (Fonow, 1992).
8. El estudio de Mankinen (1999) mostró que, en la Universidad de Helsinki, en los dos años previos a la realización de su estudio, aproximadamente el 7% del staff de la universidad y el 3% del alumnado habían padecido acoso sexual, mayoritariamente las mujeres.

Aguilar *et al.* (2009) destacan otros resultados:

1. Un estudio aplicado a 140 universitarias de Estados Unidos pertenecientes a una hermandad femenina concluyó que el 51% habían sufrido al menos un acto de agresión sexual desde que tenían 14 años; de estas mujeres, el 83% había sufrido al menos una de esas situaciones mientras estaba en la universidad. Un 95% de las mujeres que habían sufrido esta situación conocían a su agresor, que era su novio, amigo o conocido. En un 38% de los casos lo habían conocido el mismo día o durante la noche de la agresión. En un 41% de los casos la violación o intento de agresión tuvo lugar en las casas de hermandades (Copenhaver y Graverholz, 1991).
2. Gross *et al.* (2006) destacan que, desde la matriculación en la universidad en Estados Unidos, el 27% de las 903 mujeres universitarias que participaron en la muestra habían sufrido algún tipo de abuso o situación no deseada, desde besos y caricias hasta relaciones sexuales no consentidas.
3. Un estudio centrado en las universidades catalanas mostró que un 58% de las 368



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

chicas universitarias que respondieron a la encuesta afirmaban haber sufrido o conocer alguna de las situaciones de violencia de género en la universidad (Aguilar *et al.*, 2009).

4. En España, entre 2006 y 2008 se realizó la primera investigación sobre violencia de género en las universidades españolas, con ámbito nacional. Estuvo auspiciada por el Instituto de la Mujer y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los resultados mostraron que la violencia de género es un problema relevante entre las universitarias (Valls *et al.*, 2008).
5. En la Universidad de Baleares, el estudio denominado *El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas*, aplicado a una muestra de 1.521 estudiantes, evidenció que los hombres tienden a considerar como comportamientos groseros lo que las mujeres consideran delito (Blahopoulou, Ferrer y Bosch, 2012).

En la ciudad de México, un estudio sobre la percepción del hostigamiento y el acoso sexual en mujeres estudiantes en dos universidades de educación superior (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015) evidenció que las manifestaciones de hostigamiento y acoso sexual consideradas como graves por la gran mayoría de encuestadas son: a) caricias no deseada por parte de un profesor; b) invitaciones a salir por parte de un profesor; c) preguntas frecuentes sobre la vida sexual. Las expresiones de hostigamiento y acoso sexual que generan más incomodidad son: a) comentarios obscenos que faltan al respeto hacia las mujeres; b) chistes con contenido sexual sobre mujeres.

Varios estudios centrados en el ambiente interno de las universidades lo muestran como un ambiente hostil para las mujeres. Así, un trabajo realizado en Canadá (Osborne, 1995) concluye que las universidades son un contexto mucho más desfavorable para las mujeres que para los hombres, porque el contexto universitario devalúa y margina a la mujer.

El acoso sexual y la misoginia pueden manifestarse en los currículos académicos o en las discusiones y debates en las aulas universitarias. Son mecanismos de subordinación y opresión en contra de las mujeres. Hay que considerar que, en general, la institución universitaria no apoya a las víctimas; por el contrario, las empuja a situaciones adversas. Esta falta de apoyo, e inclusive de penalización, desincentiva las denuncias.

En el Ecuador se cuenta con algunas referencias sobre acoso sexual en las universidades:

1. El estudio realizado en la Universidad Central del Ecuador (Logroño, 2009) identificó preocupantes evidencias de la presencia de acoso sexual en ese centro educativo. Así, los resultados señalan que en todas las facultades existe acoso sexual o sexismo. Además, estos hechos son ampliamente conocidas por los y las estudiantes, y en muchos casos son conocidos por la dirigencia estudiantil y, por su intermedio, por las autoridades universitarias. Según el estudio, 67% de personas encuestadas manifestó que “hay expresiones morbosas de los docentes hacia las estudiantes”. En relación con favores sexuales, 63% de las personas encuestadas señala que los docentes “exigen favores sexuales a cambio de notas” siempre o a veces. Los testimonios dan multiplicidad de ejemplos de estos comportamientos de chantaje sexual.
2. En la Escuela Politécnica del Chimborazo (ESPOCH), el estudio de *Prevalencia del Acoso Sexual en los Estudiantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Propuesta de Intervención. Riobamba. Febrero-Julio 2012* (Ormaza, 2013) midió la prevalencia del acoso sexual mediante una encuesta aplicada a 374 estudiantes de todas las facultades. El resultado arrojó una prevalencia de 59, 1% de estudiantes que han sido víctimas de bromas de índole sexual y han recibido comentarios sugerentes sobre su forma de vestir; 45.5% han recibido comentarios sugerentes sobre su cuerpo; 15.2%, invitaciones comprometidas.

doras; 7.2%, peticiones sexuales directas; 4.5% informó que les han ofrecido ayuda, recompensas, compensaciones (puntos, cosas materiales, exoneración de examen, revisión de nota) a cambio de favores sexuales; 2.4% han recibido solicitud de favores sexuales con amenaza implícita; 2.1% señaló que, ejerciendo poder, les han obligado a hacer algo de índole sexual, mayoritariamente los docentes.

Otras formas de acoso detectados fueron: señales de índole sexual (11%), sentir que las veían con morbosidad (43.6%). Una de las principales quejas de las estudiantes es estar expuestas a los comentarios morbosos de compañeros, docentes, administrativos e incluso personal de servicio. Contactos físicos como tocamientos tienen una prevalencia de 7,2%. El estudio identificó 15 casos (4%) de contacto sexual forzado, que incluye caricias. Dos casos, ambos hombres (1.1% de la muestra de hombres), sufrieron violación.

A la pregunta directa de si han sufrido acoso sexual, el 9.6% de mujeres respondió afirmativamente, frente al 4.3% de hombres. Una gran parte de los comporta-

mientos o conductas que se catalogarían como acoso no son reconocidos por los estudiantes, o han sido “normalizados” en su cotidianidad. El acoso está asociado con conductas reiteradas (23 de 26 estudiantes que declararon haber sido víctimas de acoso indicaron que han sido víctimas dos o más veces). El 50% de hechos de acoso han sido cometidos por docentes, el 34.6% por otros estudiantes y el 15.4%, por empleados y obreros. También se detectó un 1% de casos de falsa acusación como mecanismo de manipulación al docente.

3. En 2017, en la Universidad Andina Simón Bolívar se realizó un diagnóstico sobre violencia de género que evidenció que existen casos de violencia o discriminación en el área administrativa (37%), estudiantil (27%), docente (25%) y docentes por contrato (14%). Se hizo una encuesta a profesores, estudiantes y administrativos sobre situaciones de violencia de género. Los resultados arrojaron que 50% de docentes, 37% de los estudiantes y 100% de docentes por contrato encuestados afirman que no hubo ninguna respuesta por parte de la universidad.



7.

Aspectos metodológicos para el diseño y aplicación del instrumento de medición del acoso sexual en las IES

Las características de un instrumento de medición deben ajustarse a los contextos concretos en los cuales se realizará la investigación y a los propósitos del estudio. Por tal razón, en los talleres y reuniones del grupo interuniversitario se establecieron consensos sobre los alcances y características del estudio en el cual se aplicará el instrumento. La información contenida en este acápite refleja dichos consensos.

Marco de referencia.

El instrumento ha sido diseñado para levantar información sobre la prevalencia del acoso sexual en las IES a nivel nacional. La justificación se sustenta en la carencia de información sobre la problemática, sumada a la carencia de un marco legal y de políticas públicas específicas para las IES. El propósito final de esta iniciativa contempla tres etapas:

Etapas 1. Determinación de la prevalencia del acoso sexual en las IES mediante una encuesta nacional. Para ello es necesario contar con un instrumento de medición.

colos y proyectos acordes con las necesidades de las IES y, de ser el caso, con los lineamientos de la Secretaría Nacional de Educación Superior Ciencia y Tecnología-SENESCYT.

Etapas 2. Desarrollo de acciones dentro de las IES para implementar políticas, planes, proto-

Etapas 3. Diseño de campañas de prevención, detección y acción.

La construcción del instrumento fue parte de la Etapa 1. El objetivo apuntó a elaborar un instrumento cuantitativo unificado y validado para identificar la prevalencia del acoso sexual en las IES.

Enfoques en la investigación del acoso sexual en las IES de Ecuador.

Enfoque de derechos.

El acoso sexual como expresión de violencia es un atentado a la integridad física, psíquica, moral y sexual. La Constitución del Ecuador, en su artículo 66, ampara el derecho a la integridad física, psíquica, moral y sexual y el derecho

a la vida libre de violencia en el ámbito público y privado.

La *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres* (CEDAW, 1992) compromete a los países signatarios a desarrollar políticas de prevención,

atención y reparación de todas las formas de discriminación contra la mujer. En particular se habla de la violencia, el acoso y el hostigamiento sexuales en espacios laborales. El Código Orgánico Integral Penal (COIP) contempla sanciones para el acoso sexual, circunscribiéndolo al que se expresa como una relación jerárquica.

Enfoque de género.

Las expresiones de acoso sexual se explican como consecuencia de las relaciones patriarcales y como manifestación de poder.

Enfoque preventivo y de justicia.

Prevenir es evitar que la violencia ocurra y no solo atender sus consecuencias. Sin embargo, la impunidad ante las agresiones, así como la falta de una ruta adecuada para apoyar a las personas que sufren estos hechos, son uno de los elementos propiciadores de que subsista la violencia sexual. Por eso el enfoque del estudio cubre tres aspectos concatenados y complementarios: alerta temprana, prevención y sanción.

Finalidad del instrumento.

- Identificar experiencias y percepciones de acoso sexual en las IES sufrido por estudiantes, docentes y servidores.
- Identificar contextos propiciatorios.
- Gravedad según tipo de comportamientos y reiteración.

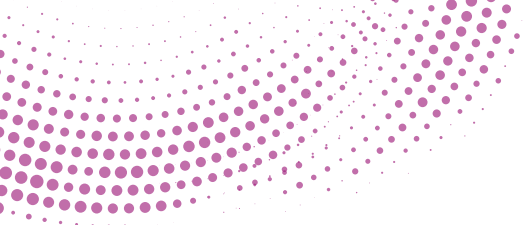
Contexto de aplicación y ámbitos.

Se aplicará el instrumento a todas las personas que tengan un vínculo contractual con las IES, permanente o tercerizado. La población estudiantil está vinculada a través de la matrícula, mientras que los docentes y servidores mantienen un vínculo laboral. No se incluye a los

trabajadores ocasionales ni a los asistentes a cursos abiertos, eventos académicos o similares. Se aplicará la medición en cursos de pregrado y posgrado y en modalidades presencial, semipresencial y virtual. En la gráfica siguiente se identifican estos grupos.

Gráfico 1. Grupos que conforman la población objetivo del Estudio de Prevalencia de Acoso Sexual en las IES.

Administrativos	Docentes	Estudiantes
Funcionarios	Titulares	Pregrado presencial
Personal de mantenimiento	Ocasionales	Pregrado no presencial
Trabajadores	Invitados	Pregrado virtual
Obreros externos		Posgrado



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual se manifiesta principalmente contra las estudiantes mujeres. Sin embargo, todos los demás segmentos de la comunidad universitaria están expuestos. La investigación

sobre acoso sexual debe contemplar los ámbitos educativo y laboral, dado que en ambos existen relaciones entre los miembros de la comunidad universitaria.

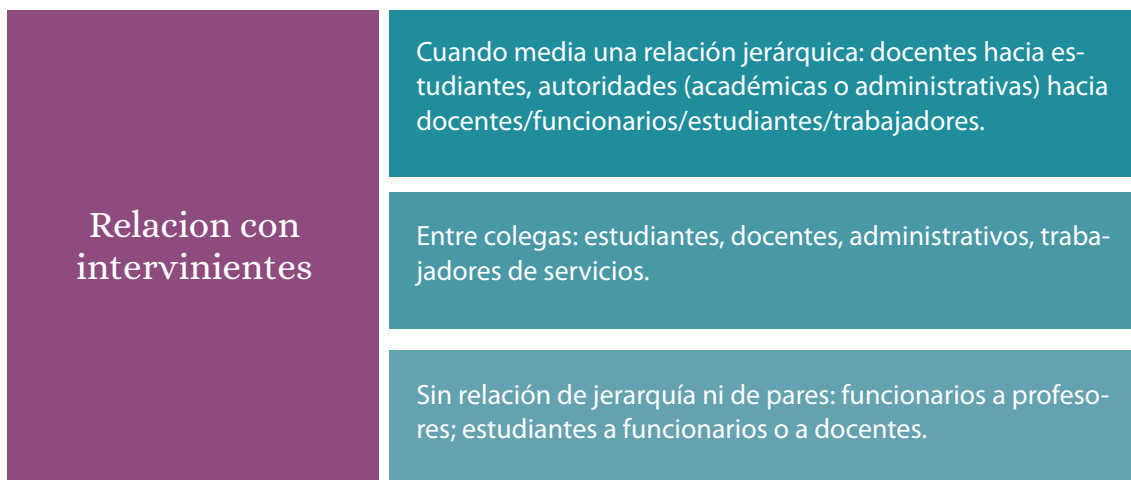
Relación jerarquía-poder.

Para caracterizar la situación del acoso sexual en las IES es necesario identificar el tipo de relación de jerarquía-poder entre estos grupos, según su rol en el hecho. Es decir, si existe o no una relación jerárquica entre los involucrados. La relación de jerarquía-poder implica autoridad y posición privilegiada, lo que le confiere a la persona acosadora la capacidad de incidir negativamente sobre la persona acosada. En los casos de acoso sexual ejercido por colegas, el acosador no detenta una posición jerárquica respecto de la persona acosada, pero sí es una expresión de poder sobre la misma. En efecto, en la Universidad de Cuenca existen casos de acoso sexual de docentes a estudiantes, de autoridades a docentes, de subalternos a subalternos que son atendidos desde el régimen disciplinario, es decir, desde el Consejo de Carrera. Generalmente, no se encuentran

pruebas; por ende, las personas acusadas no son sancionadas ni siquiera por la Fiscalía (Resultados del Taller 1).

Las relaciones de poder están atravesadas por diversas interpelaciones sociales marcadas por la dominación patriarcal. Hay que considerar la interseccionalidad que implica poner la mirada en la "diversidad y dispersión de las trayectorias del entrecruzamiento de las diferentes modalidades de dominación" (Viveros Vigoya, 2016). Esta lectura de la interseccionalidad se distancia de un enfoque esencialista, universalista o de una simple sumatoria de categorías, pues la condensación de significados y prácticas en torno al género, la etnia y la clase marcan nuestras relaciones en el día a día, y las universidades no son ajenas a estas (Guarderas, *et al.*, 2018)

Gráfico 2. Relaciones con intervinientes



Espacios.....

El estudio se aplicará en espacios tanto académicos (aulas, oficinas, salones, laboratorios, talleres) como públicos (patios, pasillos, cafeterías, servicios higiénicos). Se incluyen espacios virtuales en los cuales se desarrollan actividades académicas. También se considerará lugares externos a los predios universitarios, pero que constituyen escenarios de actividades académicas (campamentos, sitios de

investigación de campo o de pasantías). No se incluyen espacios públicos exteriores. La inclusión de este amplio abanico de espacios donde pueden ocurrir los casos de acoso sexual se justifica por los indicios observados en las mismas universidades. Así, en la Universidad Politécnica Salesiana de Quito se han conocido denuncias de acoso sexual en los baños o en las afueras del campus.

Definición de edad.....

El estudio está dirigido a personas de cualquier edad. Sin embargo, se debe registrar la edad para diferenciar los casos ocurridos

contra menores de 18 años, teniendo en cuenta no solo su mayor gravedad, sino que constituyen delitos.

Período de referencia.....

Se estimarán la prevalencia del último año (12 meses) y de toda la vida. Esta delimitación obedece a factores de confiabilidad de las respuestas (disminuyendo el error de recordación), así como a la necesidad de diseñar

estrategias de intervención. La incidencia de acoso sexual en las IES es más alta en los primeros años, donde hay mayor vulnerabilidad para los y las estudiantes.



8.

Características del instrumento

Descripción

La encuesta está dirigida a estudiantes, docentes, personal administrativo y de servicios de las IES.

Se trata de un cuestionario estructurado, anónimo, con preguntas en su mayoría cerradas y precodificadas. Está diseñado para ser auto-administrado en línea o con personal entrevistador de apoyo. En su contenido no se hace mención expresa al acoso sexual para no inducir las respuestas. Por la misma razón, se omitió la pregunta directa de si ha sido víctima de acoso. Al inicio del cuestionario se incluye el consentimiento informado. Solo quienes respondan afirmativamente al consentimiento serán encuestados.

El instrumento contiene cinco secciones:

1. Información socio-demográfica de la persona encuestada. Contiene datos claves para obtener indicadores que permitan establecer prevalencias específicas del acoso sexual por grupos, para establecer la relación del acoso sexual con las condiciones sociales de la población universitaria.
2. Indicadores de la vida educativa y laboral. Sirven para estimar el ausentismo o el presentismo (adaptado de Vara-Horna y Lopez-Odar, 2016) y otros posibles problemas en la vida personal, social y académica que podrían relacionarse con la prevalencia de acoso sexual.
3. Experiencias interpersonales en la universidad (escala de medición del acoso sexual). Contiene preguntas relativas a 21 comportamientos o situaciones indicativas de acoso sexual. La encuesta indaga sobre la ocurrencia de los eventos, su gravedad y reiteración (en una escala de nunca, antes pero no en este año, 1-3 veces/4-10 veces/más de 10 veces en los últimos 12 meses), circunstancias de su ocurrencia (quién, relación con la persona acosada, dónde). Esta escala permitirá estimar prevalencias de toda la vida y prevalencias de último año.
4. Conocimiento de acciones institucionales, protocolos o rutas de apoyo en las universidades.
5. Cambios recientes en la vida. Indaga sobre modificaciones significativas en la vida personal, social o académica que pueden ser indicativos de consecuencias negativas del acoso sexual.

Validación del instrumento.

Se valida el instrumento desde dos enfoques:

- Validación cualitativa con expertos del constructo y del contenido, así como de la aplicabilidad y pertinencia de las preguntas; pre-test cognitivo.
- Cálculo de indicador de validez y confiabilidad a realizarse con la información de la encuesta nacional.

Para la validación del constructo y de los contenidos se convocó a expertas de las distintas universidades participantes para establecer acuerdos y recabar opiniones. El grupo de expertas estuvo conformado por profesionales en psicología, comunicación y sociología y derecho con amplia trayectoria en investigación en temas de género, violencia, salud, trabajo y derecho. Se desempeñan como docentes e investigadoras en universidades públicas y privadas, de pregrado y posgrado, en distintas ciudades del país. Para el efecto se diseñaron

las guías de validación 1 y 2 (ver Anexo). Los resultados de esta fase fueron la base para la construcción de los ítems y las preguntas de la primera versión del instrumento.

La validación de la aplicabilidad y pertinencia de las preguntas se hizo en dos procesos simultáneos. El instrumento se sometió a la revisión de académicas del grupo interuniversitario y otras expertas respecto del tema de género, comunicación y lenguaje. Se solicitó que califiquen la claridad y pertinencia de las preguntas (Guía 3). Por otro lado, se solicitó a diez personas con perfiles similares a la población objetivo (estudiantes universitarios, docentes y personal administrativo) que llenaran el cuestionario e hicieran observaciones sobre su aplicabilidad, comprensión de las preguntas y que emitieran sugerencias sobre el formato del cuestionario. Con los resultados de ambos procesos se logró la versión final del cuestionario.

Procedimiento de recolección de datos.

El grupo de encuestadores debe ser mixto, para evitar un sesgo de género. Se aplicará una distribución con empatía de género (mujeres para entrevistar a mujeres, hombres para entrevistar a hombres) cuando se realicen encuestas directas. Todos los participantes

deben regirse por un protocolo definido para la recolección de datos, que cumpla con las exigencias éticas mínimas para garantizar la confidencialidad y validez de la información. Se estima la duración de la encuesta en aproximadamente 25 minutos.





9.

Resultados de la validación del instrumento de medición de acoso sexual

Resultados de la validación del constructo de acoso sexual.....

Con el objetivo de enmarcar de manera objetiva el modelo explicativo de acoso sexual en las IES ecuatorianas, se inició la validación con la consulta a los expertos sobre cuál es, a su criterio, la definición de acoso sexual. Los resultados mostraron la dificultad para establecer una definición sencilla, pero se establecieron acuerdos respecto de los principales elementos del concepto. Los comportamientos de acoso sexual son conductas de contenido sexual verbales, físicas o simbólicas. Para que constituyan hechos de acoso sexual deben confluir los siguientes elementos:

1. Hecho dirigido a otra persona (agredida) por el agresor (interpelación).
2. Frecuencia: hecho repetido, reiterado.
3. Efecto: causa malestar o incomodidad
4. Fin: satisfacer el deseo sexual del agresor.
5. Contexto: asedio, cerco. Es un acto intencionado.
6. Cómo: sin consentimiento, no deseado ni aceptado.

Por lo general, el acoso sexual se configura cuando se trata de actos repetidos; sin embargo, pueden darse acciones graves no repetidas

que sí se definen como acoso. El acoso sexual está asociado al asedio.

Resultados de la validación de contenidos del instrumento.

Escala ponderada de pertinencia: alta (2), media (1), baja (0). Valoración máxima de pertinencia: 2; valoración mínima de pertinencia: 0.

Tabla 1. Pertinencia de elementos componentes del acoso sexual.

ELEMENTOS	ÍNDICE DE PERTINENCIA	PERTINENCIA: % DE ACUERDO ENTRE EXPERTOS
Contacto físico de contenido sexual no deseado.	2,0	100
Acto de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.	2,0	100
Solicitud, exigencia de favores sexuales.	2,0	100
Hacer prevalecer situación de autoridad o poder para lograr favores sexuales. Jerarquía implícita o explícita.	2,0	100
Avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.	1,9	92
Insinuaciones u observaciones sexuales no deseadas.	1,9	88
Acciones simbólicas de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	1,8	85
Comportamiento verbal de contenido sexual no deseado.	1,8	81
Conductas de carácter sexual no consentidas que tienen efectos negativos sobre las personas agredidas.	1,8	85
Actos ofensivos de naturaleza sexual realizados por cualquier persona del ámbito universitario a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.	1,8	85
Atención sexual no solicitada.	1,7	81
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.	1,7	77

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

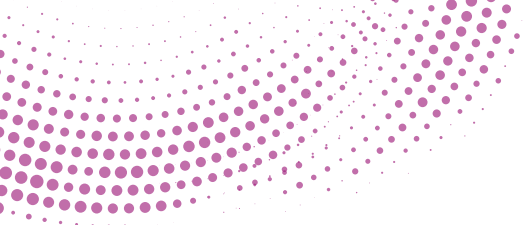
Exhibición de pornografía que incomoda u ofende.	1,7	69
Comportamiento sexual no deseado llevado a cabo en distintos espacios de la vida universitaria.	1,7	77
Señales o mensajes de naturaleza sexual que incomodan u ofenden.	1,5	69
Maltrato sexual.	1,3	42
Generar temor permanente de abuso sexual.	1,3	38
Comportamiento sexual desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.	1,3	58
Acto de discriminación por género.	0,8	23
Imágenes o mensajes sexuales ofensivos difundidos por redes sociales.	0,8	28
Solicitud de acto de naturaleza sexual para sí o para terceros.	0,7	31
Ser forzado a tener actividades sexuales.	0,6	28
Formas de violencia sexual simbólica.	0,6	15
Comportamiento sexual que incide negativamente en las posibilidades de desarrollo normal de la persona que lo sufre.	0,5	15
Desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.	0,5	12
Abuso sexual, emocional o físico de su pareja o de alguien importante en el ámbito familiar.	0,3	8
Recibir golpes, patadas u otras formas de violencia física.	0,2	8

Fuente: Base de datos de respuestas a la guía 1 de validación de expertos.

La guía 1 también valoró el nivel de acuerdo de los expertos sobre la especificidad del ítem para identificar comportamientos de acoso sexual. El porcentaje de acuerdo se presenta a continuación.

Tabla 2. Especificidad de elementos componentes del acoso sexual.

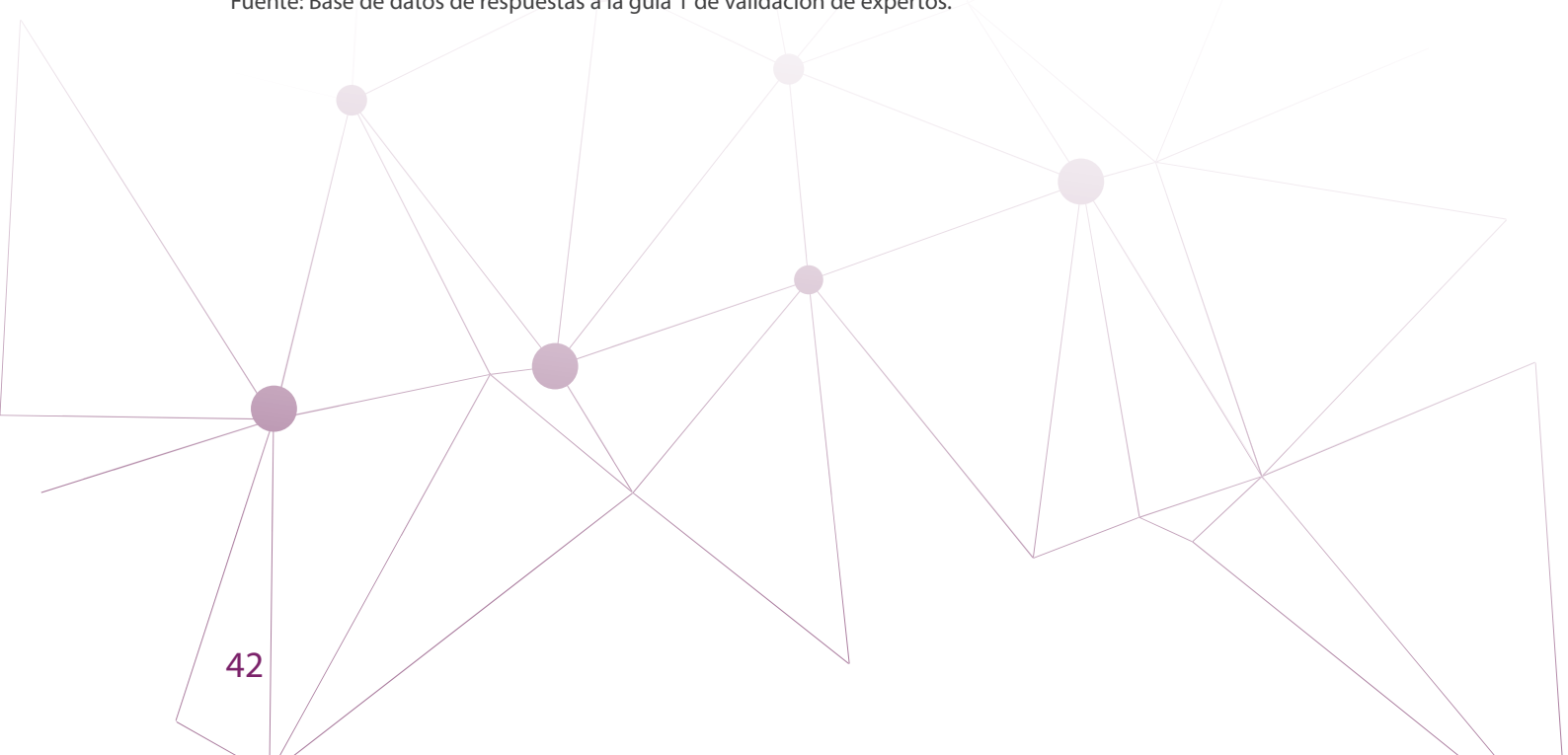
ELEMENTOS	% DE ACUERDO SOBRE ESPECIFICIDAD
Contacto físico de contenido sexual no deseado.	88,5
Solicitud o exigencia de favores sexuales.	88,5
Acto de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.	84,6
Insinuaciones u observaciones sexuales no deseadas.	76,9
Hacer prevalecer una situación de autoridad o poder para lograr favores sexuales. Jerarquía implícita o explícita.	76,9
Comportamiento verbal de contenido sexual no deseado.	69,2
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.	65,4
Acciones simbólicas de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	61,5
Formas de violencia sexual simbólica.	61,5
Generar temor permanente de abuso sexual.	61,5
Avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.	53,8
Actos ofensivos de naturaleza sexual realizados por cualquier persona del ámbito universitario a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.	53,8
Atención sexual no solicitada.	19,2
Conductas de carácter sexual no consentidas que tienen efectos negativos sobre las personas agredidas.	19,2
Ser forzado a tener actividades sexuales.	16,0



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Comportamiento sexual desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.	15,4
Solicitud de acto de naturaleza sexual para sí o para terceros.	15,4
Exhibición de pornografía que incomoda u ofende.	15,4
Comportamiento sexual no deseado llevado a cabo en distintos espacios de la vida universitaria.	15,4
Señales o mensajes de naturaleza sexual que incomodan u ofenden.	15,4
Imágenes o mensajes sexuales ofensivos difundidos por redes sociales	12,0
Abuso sexual, emocional o físico de su pareja o de alguien importante en el ámbito familiar.	12,0
Comportamiento sexual que incide negativamente en las posibilidades de desarrollo normal de la persona que lo sufre.	11,5
Maltrato sexual.	11,5
Acto de discriminación por género.	0,0
Recibir golpes, patadas u otras formas de violencia física.	0,0
Desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas o proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.	0,0

Fuente: Base de datos de respuestas a la guía 1 de validación de expertos.



En la tabla siguiente se presenta el porcentaje de acuerdo entre los expertos sobre cuáles comportamientos (de la lista de 30 presentados) corresponde a acoso sexual, conforme lo respondido en la guía 2.

Tabla 3. Comportamientos de acoso sexual.

COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL	%
Recibir abrazos y besos cuando no son deseados.	100,0
Recibir tocamientos, pellizcos.	100,0
Recibir presiones para obtener sexo a cambio de algún favor.	100,0
Verse obligada/o a realizar favores sexuales a cambio de mejoras laborales o académicas.	100,0
Sufrir una agresión sexual.	100,0
Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.	100,0
Petición explícita de que muestre determinadas partes del cuerpo o demandar formas de vestimenta con intencionalidad sexual.	100,0
Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona que no desea esta relación.	100,0
Envío de notas, mensajes, cartas o similares pidiendo intimidad a la persona potencialmente acosada.	100,0
Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios o perjuicios que esto podría reportar a la otra persona.	100,0
Pedir explícita y reiteradamente mantener relaciones sexuales cuando la otra parte no lo desea.	88,5
Tocamientos en zonas no genitales con carácter supuestamente fortuito y con intencionalidad sexual, pero que incomodan.	88,0
Realizar un acercamiento excesivo no deseado.	87,0
Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona que no lo desea: represión sexual, falta de atractivo físico, etc.	80,0



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Pedir citas de manera reiterada.	76,9
Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales que generen malestar o que no sean consentidos.	76,9
Atribuir a la otra persona los deseos lascivos u obscenos propios.	76,0
Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a una parte concreta de la anatomía de la otra persona.	70,8
Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales con propósitos sexuales.	60,0
Realizar preguntas sobre la vida sexual de la otra persona cuando genera incomodidad y tiene una intencionalidad de acoso sexual.	57,7
Comentarios ofensivos y obscenos sobre el cuerpo de la otra persona.	57,7
Recibir piropos y comentarios sexuales.	53,8
Realizar de manera reiterada gestos y miradas insinuantes o provocadoras.	53,8
Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante otra persona.	48,0
Comentarios sobre la vida sexual de la otra persona.	26,1
Alusiones públicas y reiteradas sobre la vida íntima de la otra persona.	25,0
Buscar coincidir en una reunión social para iniciar una relación.	8,3
Acordar una cita voluntaria.	3,8
Hacer chistes y bromas obscenas frecuentes en público.	0,0
Comentarios negativos u ofensivos sobre el aspecto físico de otras personas.	0,0

Fuente: Base de datos de respuestas a la guía 2 de validación de expertos.

Se sugiere que todos los elementos expresen que se trata de situaciones de contenido sexual no consentidas ni deseadas, reiteradas y con afán de hacer daño a la otra persona y/o satisfacer a quien lo hace. Algunos comportamientos son indicadores de acoso sexual si se cumplen esas condiciones

Concordancia entre constructo, contenidos y preguntas del instrumento.

Tabla 4. Concordancia entre elementos, comportamientos y preguntas.

ELEMENTOS	COMPORTAMIENTOS DE ACOSO SEXUAL	PREGUNTAS
Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido.	Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona que no desea esta relación.	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, mensajes por cualquier medio con contenidos obscenos o maliciosos?
	Envío de mensajes o imágenes de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.	
	Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales que generen malestar y no sean consentidos.	
	Mensajes provocativos comunicados cara a cara o por medios electrónicos.	
	Pedir citas de manera reiterada.	¿Alguien reiteradamente le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?
	Insinuaciones sexuales no deseadas.	¿Alguien le ha hecho insinuaciones de índole sexual no deseadas y no consentidas por usted?
	Piropos y comentarios sexuales.	¿Alguien le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivos que le causan malestar?
	Comentarios provocativos, ofensivos y obscenos frecuentes sobre la otra persona.	
	Preguntas sobre la vida sexual de la otra persona cuando generan incomodidad y tienen una intencionalidad de asedio sexual.	

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.	Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a una parte concreta de la anatomía de la otra persona.	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien le miraba insistentemente de manera insinuante o morbosa?
	Gestos y miradas insinuantes o provocadoras en forma reiterada.	¿Alguna vez le hicieran señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?
	Señales de naturaleza sexual que incomodan u ofenden emitidas con el objetivo de obtener favores sexuales.	
	Conductas provocadoras de exhibicionismo o desvestirse ante otra persona.	¿Ha sido molestada/o por un exhibicionista, por alguien que mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?
Exhibición de imágenes de contenido sexual explícito, pornográficas o no, que incomodan u ofenden con el propósito de recibir favores sexuales.	¿Alguien le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualesquiera otras representaciones gráficas de contenido sexualmente explícito produciéndole incomodidad y malestar?	
Contacto físico de contenido sexual no deseado.	Abrazos y besos cuando no son deseados	¿Alguien ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?
	Tocamientos, pellizcos.	¿Alguien sin su consentimiento le ha tocado sus senos, su trasero, "le ha metido mano", le ha dado pellizcos o palmaditas, le ha atrapado para abrazarle?
	Tocamientos que incomodan en zonas no genitales con carácter supuestamente fortuito, pero con intencionalidad sexual.	
	Obligar a tocar sexualmente al acosador.	¿Alguien le ha obligado a tocarlo sexualmente en contra de su voluntad?

Acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.	Acercamiento excesivo no deseado; invadir el espacio de la otra persona.	¿Ha sentido que alguien sin su consentimiento le ha seguido insistentemente o se le ha acercado excesivamente produciéndole incomodidad e inseguridad?
	Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.	¿Le ha ocurrido que alguien ha aprovechado situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar intimidad en contra de su voluntad?
	Pedir explícita y reiteradamente mantener relaciones sexuales cuando la otra parte no lo desea.	¿Alguien le ha solicitado explícita y reiteradamente tener relaciones sexuales contra su voluntad a pesar de que usted se ha negado insistentemente?
Actos de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.	Petición explícita de que muestre determinadas partes del cuerpo o demandar formas de vestimenta con intencionalidad sexual.	¿Alguien le ha cohesionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo o se vista de cierta manera en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?
	Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios/perjuicios que esto podría reportar a la otra persona.	¿Ha sido amenazado/a con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales?
	Presiones para obtener sexo a cambio de algún favor.	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su trabajo o carrera a cambio de favores sexuales o de aceptar invitaciones o propuestas sexuales?
	Amenaza de usar la fuerza física o un arma, intimidación, chantaje o amenaza de otro tipo para evitar denuncias de acoso.	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza para evitar que denuncie el acoso sexual?

10.

Instrumento de medición de acoso sexual en IES de Ecuador

En esta sección se presenta el instrumento producto del proceso de construcción colectiva.

ENCUESTA SOBRE CONVIVENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO (CRIU)

UNIVERSIDAD

Ciudad

Estimado/a.

Estamos realizando un estudio sobre las relaciones interpersonales en las universidades.

La información aportada servirá únicamente para los fines de la presente investigación, tomando todos los recaudos necesarios para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación, ni en la institución en la que estudia/trabaja.

La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación, además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno.

En caso de querer conocer más sobre el estudio o si surgieran dudas, se podrá solicitar al equipo de investigación que las aclare.

Los resultados del estudio serán utilizados para diseñar programas de promoción del buen trato y el respeto en las universidades, por lo que pedimos responda con la mayor sinceridad posible.

¡De antemano agradecemos su colaboración!

CONSENTIMIENTO INFORMADO

1.	¿He sido informado/a sobre los objetivos del estudio y que los datos serán manejados de forma confidencial y ética?	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
2.	¿He tenido la oportunidad de preguntar sobre el estudio?	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
3.	¿Comprendo que no hay ningún riesgo involucrado para mí ?	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>
4.	¿He decidido voluntariamente participar en el estudio y sé que puedo abandonarlo en cualquier momento?	Sí	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

I. INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA

1.	¿Cuántos años tiene?						
2.	Sexo	Hombre	Mujer	Otros			
3.	Género	Masculino	Femenino	Otros			
3.	¿En la Universidad es usted...	Estudiante	Docente	Trabajador/a de servicios	Administrativo/a	Autoridad	
4.	¿En qué año ingresó a esta Universidad?						
5.	Actualmente: (para estudiantes)	¿Qué carrera cursa?					
6.		¿En qué semestre se encuentra?					
7.		Estudia y trabaja	Solo estudia				
8.	¿Dónde vive?	Ciudad					
9.		Provincia					
10.	¿Es originario de ...	Ciudad					
		Provincia					
11.	¿Con qué etnia se identifica?	Mestiza	Indígena	Afrodscendiente	Montubia	Blanca	Otra
12.	¿Tiene hijas/hijos?	Tiene hijas/os		¿Cuántas/os?	No tiene hijas/os		
13.	Estado civil	Soltero/a	Casado/a	Unión de hecho	Viudo/a	Divorciado/a	
14.	¿Con quién vive?	Solo/a	Con mi pareja	Con familia	Con amigos	Otros	
15.	¿A qué grupo social pertenece?	Alta	Media-alta	Media	Media -baja	Baja	

II. VIDA EDUCATIVA/LABORAL

Esta sección se refiere a su rendimiento académico/laboral en el último mes de actividad regular.

¿Cuántos días faltó a sus clases/trabajo en las últimas cuatro semanas?		Frecuencia			
1	Por estar enfermo/a o indispuerto/a.	Nunca			días
2	Para atender su salud física o mental.	Nunca			días
3	Para atender la salud o cuidado de otros familiares o personas allegadas.	Nunca			días
4	Para atender temas personales, legales o financieros.	Nunca			días
5	Por desánimo.	Nunca			días
6	No ha faltado, pero ha llegado tarde o se ha retrasado.	Nunca			días
En las últimas cuatro semanas (último mes de actividad regular)		Nunca	1-5 días	6 a 10 días	Casi todos los días
7	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en su estudio/trabajo?				
8	¿Ha estudiado/trabajado más lento de lo usual?				
9	¿Se sintió cansado/a, agotado/a o exhausto/a mientras estaba en clases/trabajo?				
10	¿Ha sentido poco interés o placer en hacer cosas?				
11	¿Ha tenido problemas para relajarse?				
En las últimas cuatro semanas (último mes de actividad regular)		Nunca	1-5 días	6 a 10 días	Casi todos los días
12	¿Se ha sentido con miedo, como si algo muy malo fuera a suceder?				
13	¿Se ha sentido nervioso/a, ansioso/a o inquieto/a?				
14	¿Se ha sentido decaído/a, deprimido/a o sin esperanzas?				
15	¿Mantén preocupaciones personales ajenas al estudio/trabajo?				
16	¿Cometió errores en sus tareas/funciones porque estaba preocupado/a o algo le afectaba?				
17	¿Ha recibido regaños o amonestaciones de sus profesores/as o superiores por su desempeño?				
18	¿Ha tenido dificultades o discusiones con sus colegas por no cumplir con los trabajos asignados?				
19	¿Ha tenido un rendimiento educativo/laboral muy por debajo de sus capacidades?				
20	Comparando su rendimiento anterior, considera que su desempeño: (marque una sola opción)	Ha empeorado mucho			
		Ha empeorado un poco			
		Se mantiene igual			
		Ha mejorado un poco			
		Ha mejorado mucho			

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

III. EXPERIENCIAS INTERPERSONALES EN LA UNIVERSIDAD

Las siguientes situaciones pueden haberle ocurrido en el marco de estudio/trabajo, por parte de cualquier persona del entorno universitario, conocido o no por usted, en espacios universitarios como: aulas, bibliotecas, auditorios, oficinas, corredores, canchas, parqueaderos, bares, teatros, baños, patios o cualquier otro lugar relacionado con las actividades universitarias.

N.	III.1 SITUACIONES Lea con cuidado las preguntas y marque con X una sola respuesta.	Nunca	Antes, pero no en el último año	En los últimos 12 meses		
				1 a 3 veces	4 a 10 veces	más de 10 veces
1	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?					
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?					
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?					
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?					
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?					
6	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?					
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?					
8	¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?					
9	¿Ha sido molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento?					
10	¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar?					
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?					
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?					
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?					
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?					
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales?					
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al despacho, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos) para forzar intimidad contra su voluntad?					

17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?					
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?					
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?					
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo por alguien de la comunidad universitaria a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?					
21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de la comunidad universitaria, para evitar que denuncie el acoso sexual?					

Si usted respondió de modo afirmativo a algunas de las preguntas de la sección anterior le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos. Si respondió "Nunca" a todas las preguntas anteriores pase a la sección IV

N.	III.2. DETALLE DE LOS EVENTOS Sobre los eventos que le ocurrieron indique: quién lo hizo, qué relación tenía con usted, si fue hombre, mujer u otro sexo y dónde ocurrió.	Quién lo hizo					Relación con usted			Sexo			Dónde ocurrió	
		Estudiante	Docente	Autoridad	Administrativo	Personal de servicios	jefe/superior jerárquico	colega/compañeros	subordinado	hombre	mujer	otro		
1	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, mensajes sms, chats o por cualquier medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?													
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?													
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?													
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?													
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?													
6	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?													
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?													

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

N.	III.2. DETALLE DE LOS EVENTOS Sobre los eventos que le ocurrieron indique: quién lo hizo, qué relación tenía con usted, si fue hombre, mujer u otro sexo y dónde ocurrió.	Quién lo hizo					Relación con usted			Sexo		Dónde ocurrió	
		Estudiante	Docente	Autoridad	Administrativo	Personal de servicios	jefe/superior, jerárquico	colega/compañeros	subordinado	hombre	mujer		otro
8	¿Ha sido molestado/a por un exhibicionista, alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?												
9	¿Ha sido molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento?												
10	¿Alguien de la comunidad universitaria para satisfacer su placer sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar?												
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?												
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?												
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?												
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?												
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales sin su consentimiento?												
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al despacho, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos...) para forzar intimidad contra su voluntad?												
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales, contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?												
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?												
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?												



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilar, Consol, María José Alonso, Patricia Melgar y Silvia Molina. 2009. "Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación", *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria*: 16 (03) 85-94. Sevilla: Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social, España.
- Asamblea Nacional del Ecuador. *Ley orgánica integral para la prevención y erradicación de la violencia de género contra las mujeres*, Registro Único, Resolución de la Asamblea Nacional, 16 de junio de 2016.
- Blahopoulou Joanna, Victoria Ferrer y Esperanza Bosch. 2012. *El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas*, Universidad de Baleares, España.
- Bosch, Esperanza, Victoria Ferrer Pérez, Capilla Navarro Guzmán, Virginia Ferreiro Bazurto, María del Carmen Ramis Palmer y Catalina Escarrer Bauzá. 2009. *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Universidad de las Islas Baleares, España.
- Briones, Marena. 1992. "El hostigamiento sexual: un delito". *Revista Jurídica de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Políticas Universidad Católica de Santiago de Guayaquil* 6: Septiembre 1992. <http://www.revistajuridicaonline.com>
- Calle, Mercedes, Carmen González y José Antonio Núñez. 1988. *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Fundación Largo Caballero.
- Castaño-Castrillón, José, Eliana González, July Guzmán, Jhon Montoya, Juan Manuel Murillo, Martha Páez-Cala, Luisa María Parra, Tania Salazar y Yesica Velásquez. 2010. "Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal". *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología* 61 (1): 18-27.
- CEDAW. 1992. *Recomendación General 19*.
- Charkow, W. B. y Nelson, E. S., 2000: "Relationship dependency, dating violence and scripts of female college students". *Journal of College Counseling*, 3.
- Código Orgánico Integral Penal*. Registro Oficial 180, 10 de febrero de 2014. Ecuador.
- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo, 1980. *Guidelines on discrimination because of sex*. Federal Register, 45, 14616-14611.
- Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo, 2017. *Hostigamiento sexual*, 18 de mayo de 2017. Estados Unidos. https://www.eeoc.gov/spanish/types/sexual_harassment.html

- Consejo Nacional para la Igualdad de Género. 2016. *Lineamientos generales para la respuesta al acoso sexual y otras formas de violencia basada en género en las instituciones de educación superior en el Ecuador*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Género.
- Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449, 20 de octubre de 2008
- Copenhaver, Stacey y Elizabeth Grauerholz. 1991. "Sexual victimization among sorority women: exploring the link between sexual violence and institutional practices", en *Sex Roles* 24, 31-41 <https://doi.org/10.1007/BF0028870>.
- Distrito Metropolitano de Quito. *Ordenanza Metropolitana No. 0235*, 29 de marzo de 2012.
- Dziech, Billie W. y Hawkins, Michael W. 1998. *Sexual harassment in higher education: reflections and new perspectives*. New York: Garland.
- Dziech, Billie y Michael Hawkins. 1998. *Sexual harassment in higher education: reflections and new perspectives*. New York: Garland.
- Fendrich, Michael, Paul Woodward y Judith Richman, 2002. "The structure of harassment and abuse in the workplace: a factorial comparison of two measures", *Violence and Victims*: 17 (4).
- Fitzgerald, Louise, Michele Gelfand y Fritz Drasgow. 1995. "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advantages". *Basic and Applied Social Psychology* 17(4), 425-445. University of Illinois, Chicago.
- Flores, Norma. 2006. "Las interacciones escolares y los estereotipos de género. Dos estudios de caso". Tesis de Maestría. FLACSO- Sede Ecuador.
- Fonow, M. M., L. Richardson y V. A. Wemmerus, 1992. "Feminist rape education: Does it work?", en *Gender and Society* 6, pp. 108-121.
- Gross, A. M., A. Winslett, M. Roberts y C. L. Gohm. 2006. "An examination of sexual violence against college women", en *Violence Against Women* 12(3), 288-300.
- Gruber, James, Michael Smith y Kaisa Kauppinen-Toropainen. Sexual Harassment Types and Severity: Linking Research and Policy. 1996. En *Women and work: A Research and Policy Series, Vol. 5. Sexual harassment in the workplace: Perspectives, frontiers, and response strategies*, editado por M. S. Stockdale 151-173, Thousand Oaks: Sage Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781483327280.n8>
- Guarderas, Paz, María de Lourdes Larrea, Juan Cuvi, Cristina Vega, Carlos Reyes, Tatiana Bichara, Graciela Ramírez, Christian Paula, Laura Pesantez, Ana Lucía Iñiguez, Katherine Ullauri, Andrea Aguirre, Milena Almeida, Erika Arteaga. 2018. "Acoso sexual en las universidades ecuatorianas: validez de contenido de un instrumento de medición". En: *Revista Alteridad* (en prensa)



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

- Hernández, Claudia, Martha Jiménez y Eduardo Guadarrama. 2015. "La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior". *Revista de la Educación Superior*: XLIV (4:176), 63-82. México.
- Instituto de la Mujer de Uruguay, s/f. *Guía de procedimiento para el abordaje y tratamiento del acoso sexual en el trabajo*, Uruguay.
- Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de España. 2015. *Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo*, NIPO: 685-15-023-X, junio de 2015, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. España.
- Instituto de la Mujer región Murcia, s/f. *Manual frente al acoso sexual en el ámbito laboral*, Murcia, España.
- Instituto de la Mujer. 2006. *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral. Resumen de resultados*. Madrid: Instituto de la Mujer. INMARK
- Kalof, Linda, Kimberly Eby, Jennifer Matheson y Rob Kroska. 2001. "The influence of racer and gender on student self-report of sexual harassment by college professors". *Gender & Society*: 15(2), 282-302.
- Kauppinen, Kaisa. 1997. *El acoso sexual no es algo para reírse no es romántico, ni sexi. En: Vivir con salud haciendo visibles las diferencias*, editado por el Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España
- Kelley, Michelle y Beth Parsons. 2000. "Sexual harassment in the 1990s. A university survey of female faculty, administrators, staff and students". *The Journal of Higher Education*, 71(5), 548-568.
- Kornblit, Ana y Mónica Petracci. 2002. "El acoso sexual en el escenario laboral". En *Psicología social*. Editado por J. Francisco Morales, Darío Páez, Ana L. Kornblit y Domingo Asún, 167-171. Madrid: Prentice Hall.
- Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, 2007. BOE-A-2007-6115. 23 de marzo de 2007. España.
- Ley orgánica reformatoria a la Ley orgánica del servicio público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral*, 2017. Registro Oficial 116, Suplemento del 9 de noviembre de 2017, Quito, Ecuador.
- Logroño, Julieta. 2009. *Situación de acoso, abuso y otros delitos sexuales en el ámbito de la educación superior. Caso Universidad Central del Ecuador*. Quito: CONAMU.
- Lonsway, Kimberley, Lilia M. Cortina, y Vicki Magley. 2008. "Sexual harassment mythology: definition, conceptualization and measurement". *Sex Roles* 58: 599. <https://doi.org/10.1007/s11199-007-9367-1>

- Mankkinen, T. (1999). "Walking the academic tightrope: Sexual harassment at the University of Helsinki". En *Hard Work in the Academy*. Editado por P. Fogelberg, J. Hearn, L. Husu, & T. Mankkinen. Helsinki University Press.
- Murnen, Sarah, Carrie Wright y Gretchen Kaluzny. 2002. "If "boys will be boys", then girls will be victims? A meta-analytic review of the research that relates masculine ideology to sexual aggression". *Sex Roles*, 46: 359. <https://doi.org/10.1023/A:1020488928736>.
- Navarro, Capilla, Victoria Ferrer y Esperanza Bosch, 2016. "El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escuela de medida", *Universitas Psychologica*, 15(2), xx-xx. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>
- OIT, 1958. *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*
- OIT, 2013. *El hostigamiento o acoso sexual*, en www.oit.or.cr.
- OIT, s/f. *Acoso sexual en el lugar de trabajo*.
- OMS. s/f. *Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Hoja Informativa.
- ONU, 2006. *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*. Informe del Secretario General.
- Ormaza, Patricia. 2013. "Prevalencia del acoso sexual en los estudiantes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Propuesta de intervención. Riobamba, febrero-julio de 2012". Tesis de licenciatura. Escuela Politécnica del Chimborazo, Ecuador.
- Osborne, R. L. 1995 "The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understanding of the chilly campus climate". *Women's Studies International Forum* (18) 637- 646.
- Paludi, Michele, Rudy Nydegger, Eros De Souza, Liesl Nydegger y Kelsey Dicker. 2006. "International perspectives on sexual harassment of college students". *Annals of the New York Academy of Sciences*:1087, 103-120.
- Pernas, Begoña, Josefina Olza y Marta Román. 2000. *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras.
- Pina Afroditi, Theresa Gannon. y Benjamin Saunders. 2009. "An overview of the literature on sexual harassment: perpetrator, theory, and treatment issues". *Aggression and Violent Behavior* 14(2):126-138 doi: 10.1016/j.avb.2009.01.002
- Pina, Afroditi y Theresa Gannon. 2012. "An Overview of the Literature on Antecedents, Perceptions, and Behavioural Consequences of Sexual Harassment". *Journal of Sexual Aggression*: 18 (2), 209-232.



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

- Preciado, María de Lourdes y Sergio A. Franco, 2013. "Hostigamiento laboral en trabajadores de vigilancia de una empresa electrónica", *Revista e-Gnosis* [online] Vol. 11, Art. 2, enero-marzo, 2013. Universidad de Guadalajara, México.
- Pryor, John. 1987. "Sexual harassment proclivities in men" *Sex Roles* 17: 269. <https://doi.org/10.1007/BF00288453>
- Seals, Brenda. 1997. "Faculty – to – faculty sexual harassment". En *Sexual harassment on campus: a guide for administration faculty and students*. editado por Bernice R. Sandler y Robert J. Shoop. Needham Heights (MA): Allyn & Bacon. 66-84
- Unión Europea, 2014. *Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE. Resumen de las conclusiones*. FRA – Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Valls, Rosa, Consol Aguilar, Maria José Alonso, Pilar Colas, Montserrat Fisas, Lola Frutos, Jesús Gómez, Maria Padrós, Laura Ruiz, Luis Torrego, Ainhoa Flecha, Laura López, Patricia Melgar, Silvia Molina, Miguel A. Pulido. 2008. *Violencia de Género en las universidades españolas. Memoria Final. 2006-2008*. Universidad de Barcelona, Instituto de la Mujer, Ministerio de la Igualdad de España. (Exp. 50/05) <http://www.pcb.ub.es/crea/proyectos/violencia/resultados.htm>
- Vara-Horna, Artístides y Dennis López-Odar, 2016. *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas. Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades empresariales e ingeniería*. Lima.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

ANEXOS

ANEXO 1: METODOLOGÍA DE TALLERES

Taller 1: Construcción de contenidos.

Objetivo: Construir contenidos fundamentales para el diseño de un instrumento de medición del acoso sexual en instituciones de educación superior en el Ecuador.

Temas a tratar: información y conocimientos sobre acoso sexual; antecedentes y normativa sobre acoso sexual; definiciones y unificación de criterios; construcción de contenidos: preguntas clave, impactos, soporte.

Metodología: participativa. Construcción colectiva de conocimientos.

Técnicas: trabajo en grupos, discusión en plenaria, consensos.

Taller 2. Revisión y validación cualitativa de expertos.

Objetivos:

- Lograr definiciones consensuadas del alcance de la aplicación del instrumento.
- Validar con los expertos el concepto y las características del acoso sexual en las IES (guías 1 y 2 de validación).

Temario:

- Información sobre el proyecto y avances.
- Acuerdos sobre el proceso de investigación.
- Validación de pertinencia y especificidad de elementos para elaboración de constructo sobre Acoso Sexual en IES.
- Valoración de comportamientos ítems de acoso sexual en IES.

Metodología:

Participativa, trabajo en grupos, diálogo de construcción colectiva, aplicación de las guías para validación de constructo y contenidos.

Ejercicios grupales:

Acuerdos sobre el proceso de investigación:

- ¿Cuáles son las implicaciones del alcance de la investigación para el diseño del instrumento? Establecer acuerdos sobre el diseño del proyecto y del instrumento.
- ¿Cuáles de los elementos de la lista presentada son pertinentes para la definición de acoso sexual para la investigación?
- ¿Qué elementos quitarían de la lista? ¿Cuáles añadirían?
- ¿Cuáles comportamientos contemplados en la guía 2 corresponden a acoso sexual? ¿Por qué, cuáles no lo son y por qué? ¿Qué otros comportamientos faltan?

Resultados:

- Definiciones consensuadas sobre alcances temáticos, poblaciones objetivo, objetivo de aplicación del instrumento.
- Información recopilada para validación de expertos a través de las guías.
- Compromisos para continuar en el proceso.

ANEXO 2: GUÍAS PARA VALIDACIÓN DE EXPERTOS.

A. Validación del constructo y del contenido.

Se aplicaron los siguientes formatos:

- Guía 1. Elementos de pertinencia para la elaboración del constructo. Para 27 elementos propuestos, el experto evalúa el nivel de pertinencia (alta, media, ninguna) y la especificidad o no para definir acoso sexual.
- Guía 2. Valoración de comportamientos. Corresponde a la validación de contenidos. Frente a 30 comportamientos se pide al experto valorar cuáles considera como acoso sexual (AS), comportamiento grosero o incorrecto (G) o comportamiento normal (N) entre personas adultas.

Ambas guías abren la posibilidad de que el experto sugiera elementos adicionales. Están diseñadas para ser respondidas directamente por expertos del ámbito universitario en género, violencia contra las mujeres o derechos humanos.

Expertos informantes. El grupo estuvo conformado por las y los participantes en el taller y por otros/as expertos/as contactados/as directamente, con un total de 15 personas. Los resultados del procesamiento de la información recopilada permitieron identificar el grado de consenso sobre los elementos con mayor pertinencia para configurar la definición de acoso sexual y sobre los comportamientos indicativos de acoso sexual en las IES. Adicionalmente, las observaciones brindaron información valiosa para la elaboración de las preguntas del instrumento.

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

GUÍA 1. ELEMENTOS DE PERTINENCIA PARA LA ELABORACIÓN DEL CONSTRUCTO

EXPERTO:	
FECHA:	

FAVOR SEÑALAR CUÁL DE ESTOS ELEMENTOS CORRESPONDEN A UNA DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR.

No.	ELEMENTO	PERTINENCIA			ESPECÍFICO	OBSERVACIÓN
		ALTA	MEDIA	NINGUNA		
1	Comportamiento verbal de contenido sexual no deseado.					
2	Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado.					
3	Contacto físico de contenido sexual no deseado.					
4	Acto de discriminación por género.					
5	Acto de abuso de poder ejercido con el objetivo de obtener favores sexuales.					
6	Insinuaciones, observaciones sexuales no deseadas.					
7	Solicitud o exigencia de favores sexuales.					
8	Comportamiento sexual desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre.					
9	Comportamiento sexual que incide negativamente en las posibilidades de desarrollo normal de la persona que lo sufre.					
10	Solicitud de actos de naturaleza sexual para sí o para terceros.					
11	Hacer prevalecer una situación de autoridad o poder para lograr favores sexuales. Jerarquía, implícita o explícita.					
12	Avance sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.					
13	Atención sexual no solicitada.					
14	Exhibición de pornografía que incomoda u ofende.					
15	Maltrato sexual.					
16	Comportamiento sexual no deseado llevado a cabo en distintos espacios de la vida universitaria.					

17	Conductas de carácter sexual no consentidas que tienen efectos negativos sobre las personas agredidas.					
18	Señales o mensajes de naturaleza sexual que incomodan u ofenden.					
19	Acciones simbólicas de carácter sexual ofensivas, no deseadas ni consentidas.					
20	Actos ofensivos de naturaleza sexual realizados por cualquier persona del ámbito universitario a estudiantes, docentes, administrativos y personal de servicio.					
21	Formas de violencia sexual simbólica.					
22	Imágenes o mensajes sexuales ofensivos difundidos por redes sociales.					
23	Abuso sexual emocional o físico de su pareja o de alguien importante en el ámbito familiar.					
24	Recibir golpes, patadas u otras formas de violencia física.					
25	Ser forzado a tener actividades sexuales.					
26	Generar temor permanente de abuso sexual.					
27	Desvalorizar, menospreciar o no tomar en cuenta las ideas, propuestas, proyectos de mujeres o de personas de diversidades sexuales en el ámbito académico o laboral de las IES.					



¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

GUÍA 2. VALORACIÓN DE COMPORTAMIENTOS

NOMBRE DEL EXPERTO:

FECHA:

VALORE LOS SIGUIENTES COMPORTAMIENTOS SEGÚN CÓMO LO CONSIDERE BAJO LA SIGUIENTE ESCALA:

- ACOSO SEXUAL (AS)
- COMPORTAMIENTO GROSERO O INCORRECTO (G)
- COMPORTAMIENTO NORMAL ENTRE PERSONAS ADULTAS (N)

No.	COMPORTAMIENTO	AS	G	N
1	Hacer chistes y bromas obscenas frecuentes en público.			
2	Recibir piropos y comentarios sexuales.			
3	Pedir citas de manera reiterada.			
4	Realizar gestos y miradas insinuantes o provocadoras.			
5	Realizar preguntas sobre la vida sexual de la otra persona.			
6	Pedir explícita y reiteradamente mantener relaciones sexuales cuando la otra parte no lo desea.			
7	Realizar un acercamiento excesivo.			
8	Recibir abrazos y besos cuando no son deseados.			
9	Recibir tocamientos, pellizcos u otros.			
10	Recibir presiones para obtener sexo a cambio de algún favor.			
11	Verse obligada/o a realizar favores sexuales a cambio de una mejora en la nota o algo parecido.			
12	Sufrir un asalto sexual.			
13	Aprovechar situaciones supuestamente académicas (visitas al despacho, seminarios, tutorías) para forzar mayor intimidad.			
14	Acordar una cita voluntaria.			
15	Comentarios ofensivos sobre alguna parte concreta de la anatomía humana.			
16	Envío de notas, cartas o similares pidiendo encuentros sexuales.			
17	Tocamientos en zonas no genitales de carácter supuestamente fortuito.			

18	Acudir a terceras personas como mediadoras de intereses personales.			
19	Petición explícita a la persona potencialmente acosada de que muestre determinadas partes del cuerpo.			
20	Comentarios negativos u ofensivos sobre el aspecto físico de otras personas.			
21	Llamadas insistentes al domicilio particular de la persona que no desea esta relación.			
22	Envío de notas, mensajes, cartas o similares pidiendo intimidad a la persona potencialmente acosada.			
23	Petición explícita de mantener relaciones sexuales haciendo alusión a los beneficios o perjuicios que esto podría reportar a la otra persona.			
24	Alimentar sentimientos de culpabilidad aludiendo a posibles problemas sexuales de la persona que no lo desea: represión sexual, falta de atractivo físico, etc.			
25	Atribuir a la otra persona los deseos lascivos u obscenos propios.			
26	Comentarios sobre la vida sexual de la otra persona.			
27	Mantener conductas provocadoras de exhibicionismo ante otra persona.			
28	Alusiones públicas y reiteradas sobre la vida íntima de la otra persona.			
29	Buscar coincidir en una reunión social para iniciar una relación.			
30	Miradas insistentes, tanto en público como en privado, a una parte concreta de la anatomía de la otra persona.			

B. Validación del instrumento.

En esta guía se solicitó a los expertos señalar su valoración de la claridad y la pertinencia de las preguntas, abriendo la posibilidad de observaciones y sugerencias.

¿CÓMO SE MIDE EL ACOSO SEXUAL?

GUÍA 3. PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE ACOSO SEXUAL EN IES DEL ECUADOR

Profesional:	Universidad:						
Ciudad:	Fecha:						
Claridad: Evalúe si la forma de la pregunta es entendible.							
Pertinencia: Evalúe si la situación corresponde a las características que se deben evaluar para identificar un evento de acoso sexual.							
SITUACIÓN	Claridad			Pertinencia		OBSERVACIONES O SUGERENCIAS	
	Alta	Regular	Baja	Sí	No		
1	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, mensajes sms, chats o por cualquier medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?						
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?						
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aún después de que usted se ha negado insistentemente?						
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?						
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?						
6	¿Se ha sentido incómodo/a porque alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?						
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?						
8	¿Ha sido molestado/a por un exhibicionista, alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?						
9	¿Ha sido molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasios o lugares similares sin su consentimiento?						
10	¿Alguien de la comunidad universitaria para satisfacer su placer sexual le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar?						
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?						
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?						

13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?						
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?						
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales sin su consentimiento?						
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al despacho, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos...) para forzar intimidad contra su voluntad?						
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales, contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?						
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?						
19.	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?						
20.	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo, por alguien de la comunidad universitaria, a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?						
21.	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación p amenaza, por alguien de la comunidad universitaria, para evitar que denuncie el acoso sexual?						

Esta publicación fue financiada por el proyecto **Plataforma por el Derecho a la Salud**

