

29-11-2012

2012

INFORME DE CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS SOBRE
PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS, ACOSO Y TRATO
DISCRIMINATORIO EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA

RESUMEN

INFORME RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS SOBRE PERCEPCIÓN DE CONFLICTOS, ACOSO Y TRATO DISCRIMINATORIO EN LA UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA.

Investigación realizada en el marco del proyecto “*Diagnóstico con perspectiva de género sobre necesidades formativas y otras para la prevención, intervención y respuesta rápida en conflictos dentro de la ULL, especialmente los relativos a percepción de acoso y trato discriminatorio*”, subvencionado en 2012 a la UIG-ULL por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Fondo Social Europeo

Participantes en el proyecto:

Responsable: Ana Puy Rodríguez (Directora de la UIG)

Equipo de diseño del cuestionario:

Dirigido por Manuel Rosales Álamo (Director de la UNIMAC y tutor académico del Máster Universitario en Psicología de la Educación) y Ana Puy Rodríguez

Reyes Henríquez Escuela (Docente en Consejo de Dirección de la UNIMAC y Tutora profesional de prácticas en UNIMAC)
Fátima Marichal García (Tutora académica del Máster Universitario en Intervención Social y Comunitaria)

Verónica Pascual Marichal (Alumna en Consejo de Dirección de la UNIMAC, Alumna del Máster Universitario en Psicología de la Educación y Coordinadora del alumnado en este equipo)

Jorge Navarro Felipe, Cathaysa Sánchez Darias, Jaime Luis Suárez Santos y Daniel Vega Tadeo (Alumnado del Máster Universitario en Intervención Social y Comunitaria)

Equipo de muestreo y análisis de datos:

Dirigido por Ana Puy Rodríguez

Manuel Rosales Álamo (Director de la UNIMAC)

Sara García Cuesta (Subdirectora de la UIG)

María Jesús García Molina (Técnica de Investigación externa)

Equipo de trabajo de campo:

Dirigido por Ana Puy Rodríguez

Sara García Cuesta (Subdirectora de la UIG)

María Jesús García Molina (Técnica de Investigación externa y Coordinadora)

Margarita Díaz Viña, Fátima González Rodríguez, Carlos Gustavo León Remedios, Jorge Ernesto Morales García y Ninoska Santibáñez Obreque (Alumnado de Grado y ex-alumnado de Licenciatura, colaborador en encuesta al alumnado)

**ESTE DOCUMENTO RESUMEN HA SIDO ELABORADO POR
LA UNIDAD DE IGUALDAD DE GÉNERO DE LA ULL:**

Ana Puy Rodríguez (Directora de la UIG)
Sara García Cuesta (Subdirectora de la UIG)



Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MÉTODO	4
1.1. Características de las muestras	4
1.2. Cuestionarios, procedimiento y análisis	5
2. PRINCIPALES CONCLUSIONES	7
2.1. Percepción de conflictos e incidencia de acosos y trato discriminatorio	7
2.2. Percepción de agentes y víctimas de acosos y trato discriminatorio	10
2.3. Conclusión general	11
3. AGRADECIMIENTOS	12



INTRODUCCIÓN

En el marco del proyecto “*Diagnóstico con perspectiva de género sobre necesidades formativas y otras para la prevención, intervención y respuesta rápida en conflictos dentro de la ULL, especialmente los relativos a percepción de acoso y trato discriminatorio*”, subvencionado en 2012 a la UIG-ULL por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Fondo Social Europeo, se ha realizado una investigación cuyos objetivos específicos son:

- 1) Estudiar mediante encuesta al personal docente e investigador (PDI), al personal de administración y servicios (PAS) y al personal investigador contratado o becario en formación (PICB) de la ULL: la percepción de mujeres y hombres acerca de los tipos de acoso y discriminación, de las relaciones entre iguales o intersectoriales y de los conflictos derivados del ejercicio de derechos de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal u otros, así como su valoración de las consecuencias psicológicas de los conflictos y de las respuestas institucionales ante los mismos.
- 2) Estudiar mediante encuesta al alumnado de la ULL: la percepción de mujeres y hombres acerca de tipos de acoso y discriminación en el ámbito universitario, de las relaciones entre iguales o intersectoriales y de los conflictos derivados del ejercicio de derechos de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal u otros, así como su valoración de las consecuencias psicológicas de los conflictos y de las respuestas institucionales ante los mismos.

Con ello se ha dado cumplimiento a la propuesta de la Comisión de Trabajo para la Elaboración del Plan de Igualdad de la ULL que planteó la necesidad de que el diagnóstico de la percepción de acoso y trato discriminatorio en esta universidad se enmarcara dentro de un estudio más amplio que el que se pudo realizar en la primera fase del diseño del I Plan de igualdad de la ULL. El diagnóstico realizado con el presente proyecto permitirá un mejor diseño de las medidas correctoras destinadas a mejorar este ámbito del plan de igualdad¹.

¹ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) en su Artículo 46 sobre “Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas” establece en su punto 2 que “los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”. Asimismo, la LOIEMH en su Artículo 48 sobre “Medidas específicas para prevenir el

1. MÉTODO

1.1. Características de las muestras

Según los últimos datos disponibles de personal y alumnado proporcionados por el Gabinete de Análisis y Planificación (GAP) de la ULL, la población a estudiar estaba integrada en el curso 2010/2011 por: 22.375 estudiantes de diplomatura, licenciatura y grado (57% mujeres, 43% hombres), 1.716 docentes (37% mujeres, 63% hombres), y 866 miembros del PAS (55% mujeres, 45% hombres). No se considera al alumnado de posgrado para este estudio porque una parte significativa del mismo está integrada por personas sin antigüedad en la ULL y por tanto no superan el criterio de al menos un curso completo de experiencia previa en la ULL. Del personal investigador contratado o becario en formación (PICB) no se dispone de un registro oficial, por lo que se preguntó a todos los departamentos el número de personas investigadoras contratadas o becarias en formación que tenían adscritas. De los 64 departamentos respondieron 59, según los cuales, el total asciende a 231 personas, y ese es el dato que se toma como tamaño aproximado del PICB de la ULL.

Dados dichos universos, el tamaño de las muestras teóricas es de 1.058 estudiantes, 675 docentes, 465 miembros del PAS y 191 del PICB, para un error muestral de $\pm 3\%$ y un nivel de confianza del 95,5%. Para la selección de la muestra de alumnado, se utiliza un procedimiento polietápico por conglomerados. Los conglomerados son las aulas seleccionadas dentro de cada centro, teniendo en cuenta en cada centro una afijación proporcional al número de personas matriculadas de cada sexo, tanto respecto al centro como al total de la universidad.

Con respecto a las muestras de PAS, PDI y PICB, no se realizó una selección de la muestra previa porque con la expectativa de baja tasa de respuesta habitual se optó por enviar la encuesta a toda población de PAS/PDI/PICB, de manera que si el número de participantes superaba el tamaño de la respectiva muestra teórica se seleccionarían las

acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo” establece que: “1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. 2. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos”.

encuestas con la afijación más proporcional al sexo en el total de PAS/ PDI /PICB, respectivamente.

Las personas que respondieron a las encuestas participaron voluntariamente. La muestra de alumnado se completó al 100% (n=1058, 58% mujeres, 42% hombres), pero en los demás casos las tasas de respuesta son notablemente inferiores, por lo que los tamaños de las muestras reales obtenidas son: 59 PDI (59% mujeres, 31% hombres, 10% no respuesta), 95 PAS (62%M, 22%H, 16%NR), y 14 PICB (71,4%M, 21,4%H, 7,1%NR).

Como consecuencia del escaso tamaño de las muestras obtenidas para PAS, PDI y PICB, no se pudieron analizar como muestras independientes, por lo que hubo que agruparlas en una muestra común de personal de la ULL, a diferencia de la de alumnado. Sólo en una parte específica del análisis, detallada más abajo, la muestra de alumnado y la de personal se unen en una muestra total de la comunidad universitaria que asciende a 1.226 participantes (58% mujeres, 40% hombres, 2% no respuesta).

1.2. Cuestionarios, procedimiento y análisis

Mediante colaboración entre la Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (UNIMAC) y la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la ULL² se diseñaron dos cuestionarios, uno para alumnado y otro para PAS, PDI y PICB. Todas las variables son comunes a ambos excepto algunas de agrupamiento de las muestras: socio-demográficas y relativas a tiempo y colectivos en la ULL. La primera parte del cuestionario se centra en las variables relativas a la frecuencia de los conflictos tanto observados como vividos en la ULL y los sectores implicados, así como de sus motivos, estrategias de afrontamiento y efectos. La segunda parte del cuestionario se

² Esta coordinación fue fruto del interés de la UNIMAC por estudiar la incidencia de los conflictos en la ULL para la detección de necesidades formativas y otras para la prevención, intervención y respuesta rápida en conflictos dentro de la comunidad universitaria, y que convergía con el interés de la UIG por hacer este estudio con perspectiva de género y especial interés por los distintos tipos de acoso y por el trato discriminatorio en la ULL, como parte del plan de igualdad de esta universidad. El diseño y pilotaje de los cuestionarios fue dirigido por Manuel Rosales Álamo y por Ana Puy Rodríguez, que contaron para ello con la contribución de alumnado de postgrado (Jorge Navarro Felipe, Cathaysa Sánchez Darias, Jaime Luis Suárez Santos y Daniel Vega Tadeo, del Máster Universitario en Intervención Social y Comunitaria, junto con Verónica Pascual Marichal, del Máster Universitario en Psicología de la Educación, que ejerció de coordinadora de este equipo de alumnado) cuya participación en este estudio dio lugar a la realización de sus respectivos informes de prácticas (en el caso del alumnado del primer máster mencionado) y del trabajo fin de máster de Verónica Pascual Marichal, con la correspondiente tutorización académica de Fátima Marichal García y Manuel Rosales Álamo (coordinada en la UNIMAC por Reyes Henríquez Escuela).

centra en medir la frecuencia de situaciones indicadoras de distintos tipos de acoso y de trato discriminatorio percibidas en la ULL, del sexo y colectivo de las personas percibidas como agentes y víctimas de dichas situaciones, además de en la percepción de si se ha padecido personalmente o no cada una de ellas. Finalmente el cuestionario incluye las variables socio-demográficas y relativas a tiempo y colectivos en la ULL para agrupamientos estadísticos.

En el caso del alumnado, el cuestionario se aplicó de forma colectiva en el aula de clase, garantizando el anonimato en la respuesta. En la mayoría de los centros se recogieron más cuestionarios de los necesarios para completar la submuestra correspondiente, de manera que se pudieron descartar primero aquellos cuestionarios en los que no se especificaba el sexo o estaban bastante incompletos, y, segundo, en el caso de que aún sobraran más, se descartaban aleatoriamente otros completos hasta alcanzar la afijación proporcional.

El procedimiento de recogida de cuestionarios del PDI, PAS y PICB fue diferente. El cuestionario fue enviado a toda la población de PAS, PDI y PICB en formato “pdf” por correo electrónico (y excepcionalmente en papel). Para responder debían imprimir el cuestionario, rellenarlo y enviarlo por correo ordinario interno en un sobre anónimo a la UIG.

Según las características de las muestras reales obtenidas y las variables *criterio* estudiadas, los análisis y resultados realizados en la UIG se agrupan de la siguiente manera:

- 1) Diagnóstico del *personal* de la ULL (PAS+PDI+PICB) por un lado y del *alumnado* por otro, en relación a desigualdades de género encontradas en indicadores tales como: incidencia de conflictos percibidos e incidencia de los conflictos personalmente vividos en el entorno universitario, en ambos casos intra e inter-sectoriales; valoración de la competencia de resolución de conflictos dentro de la institución; frecuencia de diferentes causas motivadoras de conflictos, entre otras, los derivados del ejercicio de derechos de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal; frecuencia personal en el uso de diferentes estrategias de afrontamiento de conflictos; frecuencia de diferentes efectos de los conflictos personalmente experimentados, y su relación con el indicador anterior (estrategias de afrontamiento); e incidencia de diferentes situaciones constitutivas de acoso (sexual, psicológico, sexista) y discriminación.

- 2) Diagnóstico de la *comunidad universitaria* (muestra total de PAS + PDI + PICB + alumnado) en relación a desigualdades de género encontradas en indicadores tales como: sexo y colectivo de las personas que se percibe que ejercen o padecen diferentes situaciones de acoso (sexual, psicológico, sexista) y discriminación. Estas variables sólo debían responderlas quienes habían percibido o padecido esas situaciones en la ULL – y en algunas de ellas resultaron ser pocas personas-, por lo que hubo finalmente que generar una muestra total de la ULL que agrupara los 4 colectivos encuestados para poder así alcanzar una muestra adecuada a la aplicación de estadísticos de contraste.

Para el análisis de datos se han utilizado técnicas de análisis multivariado mediante SPSS. En todas las pruebas estadísticas se utiliza un *alpha* de 0,05.

2. PRINCIPALES CONCLUSIONES

2.1. Percepción de conflictos e incidencia de acosos y trato discriminatorio

Los resultados muestran que en relación a la *incidencia de conflictos percibidos* en el entorno universitario, el personal de la ULL considera que los conflictos se dan algunas veces, pero para el alumnado la frecuencia del conflicto es algo menor (pocas veces). Resulta muy destacable que, mientras en el personal no se aprecian diferencias entre mujeres y hombres respecto a esta percepción, las alumnas sí señalan una mayor incidencia del conflicto que sus compañeros. Además, cuando se analiza la conflictividad percibida en función de los sectores implicados (PAS, PDI,...), observamos que el personal señala con mayor frecuencia los conflictos dentro de su propio sector que entre sectores. Y en el caso del alumnado, las alumnas estiman mayor frecuencia que sus compañeros respecto a los conflictos percibidos intra-sectores, independientemente del propio, y también ellas tienden a puntuar más alto que ellos los conflictos inter-sectoriales percibidos.

Respecto a la *incidencia de los conflictos personalmente vividos*, cuando son *dentro del propio sector*, las mujeres (tanto en el personal como en el alumnado) señalan una mayor incidencia que los hombres; mientras que respecto a los conflictos personalmente vividos *con personas de otros colectivos* no encontramos diferencias entre la frecuencia con que los experimentan hombres y mujeres.

Al valorar la *competencia de resolución de conflictos dentro de la institución*, mujeres y hombres perciben una baja frecuencia de resolución de los conflictos en la ULL. La

comunidad universitaria considera que los conflictos en la ULL no se suelen resolver eficazmente y desconoce los procedimientos y el lugar a dónde acudir para resolverlos, lo que apunta la urgente necesidad de intervenir con medidas formativas e informativas.

Respecto a las *causas que motivan los conflictos*, destaca que para el personal de la ULL, las mujeres estiman con mayor frecuencia que los hombres los conflictos derivados del ejercicio de derechos de igualdad, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, lo que de nuevo apunta la urgente necesidad de intervenir con medidas normativas, formativas e informativas sobre este tipo de derechos y su aplicación. En el alumnado no se observan estas diferencias, quizás porque el alumnado aún no tiene tan definida la esfera de la vida laboral ni la de familiares dependientes. No obstante, es preciso señalar que, en general, la percepción del conflicto derivado de demandar derechos de igualdad, conciliación de la vida académica, laboral y familiar es menor respecto a las otras causas que se mencionan. Por otro lado, las alumnas sí perciben mayor incidencia que sus compañeros respecto a conflictos en la ULL causados por los siguientes motivos: “descomunicación”, disposición personal negativa, usos inadecuados del poder y la gestión, y diferencia de valores y opiniones (en el caso del personal, este último motivo también lo perciben más las mujeres que los hombres).

Respecto a las *estrategias de afrontamiento* de los conflictos, destaca que para el personal sólo se aprecian diferencias significativas entre mujeres y hombres en la respuesta en *descontrol*: ante un conflicto en la ULL las mujeres señalan más que los hombres que podrían perder, en alguna medida, el control de sus emociones. En el alumnado, además de esta misma diferencia, se encontró que las mujeres también harían más uso que los hombres de la respuesta *formal* (por ejemplo, acudiendo a los servicios destinados para ello, a las personas responsables correspondientes o a representantes de los respectivos sectores) la respuesta *directa* (por ejemplo, manifestando su punto de vista con calma y firmeza y afrontándolo directamente con la parte implicada), y la respuesta *paliativa* (por ejemplo, acudiendo a personas cercanas o quitándole importancia al conflicto). Y en cuanto a la respuesta *estratégica* (por ejemplo, esperar un tiempo para ponerlo de manifiesto en el momento oportuno o que disminuya la intensidad) no se encuentran diferencias significativas entre mujeres y hombres ni en el alumnado ni en el personal respecto a su frecuencia de uso.

En relación a los *efectos de los conflictos*, destaca que las mujeres experimenten más que los hombres los efectos negativos sobre la salud, lo que apunta a otro campo donde intervenir. Dado que es habitual que en la convivencia surjan conflictos, si queremos

evitar sus efectos negativos sobre la salud, el rendimiento, la vida familiar o la vida social sería necesario formar a la comunidad universitaria sobre cómo afrontarlos adecuadamente, teniendo en cuenta algunas diferencias encontradas en las pautas de mujeres y hombres. Respecto al personal y al alumnado de la ULL, se observa que, en general, tanto en mujeres como en hombres, quienes más usan la respuesta de *evitación* y la respuesta en *descontrol*, más frecuentemente sufren consecuencias negativas en las cuatro esferas analizadas, y eso sucede además en el caso de la respuesta *estratégica* sólo en las mujeres (pues en el caso de ellos, la respuesta *estratégica* no guarda relación con el rendimiento).

En cuanto a la respuesta *paliativa* no muestra relaciones tan sistemáticas: en el personal, se asocia a más consecuencias negativas en todas las esferas para los hombres, pero en sus compañeras no muestra relación con ningún tipo de consecuencias. Para el alumnado, a mayor respuesta *paliativa* mayores efectos negativos sobre la salud y la esfera social tanto en chicas como en chicos, y además sólo en las alumnas sobre el rendimiento y la familia (en este último caso es una tendencia no significativa). Sorprende que a la vez esta misma estrategia muestre una correlación positiva con los efectos beneficiosos de los conflictos en alumnas y alumnos, que en el caso del personal sólo se encuentra como tendencia en los hombres.

Otro patrón más consistente en mujeres y hombres de ambos colectivos de la comunidad universitaria es que la respuesta *formal* es la única que no guarda relación con las consecuencias negativas de los conflictos (salvo en el caso de las alumnas, donde se encuentra una pequeña pero significativa correlación coherente con ello: a mayor frecuencia de respuesta *formal*, menor frecuencia de efectos negativos en el ámbito social). Se destaca así de nuevo la necesidad de intervención para dar a conocer los servicios institucionales y los procedimientos formales a seguir que existen en la ULL destinados a la resolución de conflictos. Se observa además, que en general, quienes más recurren a la respuesta *directa* señalan una mayor frecuencia de consecuencias positivas del conflicto. Un patrón similar al de la respuesta *estratégica*, excepto en el caso de los hombres del personal, donde esta relación no es significativa.

Por otro lado, es importante señalar que la comunidad universitaria no está exenta de sufrir episodios de *acoso laboral*, *acoso sexual*, *acoso sexista* o *discriminación*. Las mujeres del personal de la ULL perciben en mayor medida que los hombres las situaciones de acoso sexual y de acoso laboral y también tienden a percibir más que ellos el acoso sexista. Las alumnas también tienden a percibir más que los alumnos el acoso laboral, pero lo que resulta sorprendente es que los alumnos perciban más que sus compañeras situaciones de acoso sexual. Todo ello apunta a la necesidad urgente

de aprobar, difundir y aplicar el protocolo de acoso psicológico, y el de acoso sexual y acoso sexista, actualmente en fase de elaboración en la ULL.

2.2. Percepción de agentes y víctimas de acosos y trato discriminatorio

La agrupación de personal y alumnado en una misma muestra (total de PAS + PDI + PICB + alumnado) permite un análisis más detallado de la percepción del sexo y colectivo de las personas que se señala que ejercen o padecen situaciones de acoso o discriminación. No obstante, es preciso recordar que en esta muestra, como en la comunidad universitaria, el sector alumnado es el que predomina en número.

Los resultados muestran que la mayoría de participantes estima que las *personas acosadoras o discriminadoras* son sólo docentes o sólo alumnado: especialmente docentes en las situaciones de atención sexual indeseada, chantaje sexual y discriminación; y, especialmente alumnado en las situaciones de exclusión, exhibición de materiales o bromas de contenido sexual, amenazas/intimidaciones, críticas injustas/infravaloración. En general, cuando se señala que quienes acosan pertenecen sólo al profesorado, se juzga principalmente que son sólo hombres en todos los tipos de acoso, mientras que cuando se señala que la persona acosadora es sólo alumnado o sólo PAS, el predominio de acosadores hombres sólo ocurre respecto al acoso sexual, encontrándose una mayor variabilidad respecto a quién ejerce acoso psicológico: mayoritariamente sólo mujeres cuando se atribuye en exclusiva al PAS y mayoritariamente ambos sexos cuando se atribuye en exclusiva al alumnado. Y cuando se juzga que quien discrimina pertenece sólo al profesorado o sólo al PAS, también se encuentra que suelen ser mayoritariamente sólo hombres; mientras que cuando la discriminación se atribuye en exclusiva al alumnado, se estima que discriminan alumnas y alumnos. Cuando se juzga que ejercen acoso o discriminación varios colectivos a la vez se observa que suelen ser hombres y mujeres.

Por otro lado, respecto a las características de las *víctimas* de las situaciones de acoso y discriminación, la mayoría de participantes consideran que pertenecen sólo al sector de alumnado (comprensible en parte por el mayor peso de este sector en la muestra). Destaca que cuando se percibe que pertenecen sólo al PAS se señala mayoritariamente que son sólo mujeres, lo mismo que cuando se juzga que son sólo del profesorado, aunque en este último sector se exceptúan las situaciones de exclusión -donde no hay un patrón consistente- y las de amenazas/intimidaciones que se considera mayoritariamente que las suelen sufrir sólo los profesores, igual que -sorprendentemente- las de chantaje sexual (quizás explicable por el escaso número de

personas -10- que manifiesta haber percibido sólo profesorado víctima de chantaje sexual). Y cuando se percibe que las víctimas de acoso y discriminación pertenecen sólo al alumnado, las situaciones de atención sexual indeseada, chantaje sexual y amenazas/intimidaciones se juzga que las suelen sufrir más sólo las alumnas, mientras que para el resto de situaciones se juzga mayoritariamente que las víctimas son de ambos sexos. Cuando se juzga que las víctimas de acoso y discriminación pertenecen a varios colectivos a la vez, se encuentra que suelen ser hombres y mujeres, excepto en la atención sexual indeseada que señala mayoritariamente son sólo las mujeres quienes sufren este trato.

En general, este diagnóstico sobre percepción de agentes y víctimas de acoso y discriminación, vuelve a incidir en la necesidad de tener en cuenta la perspectiva de género en la prevención y erradicación de estas situaciones, donde queda patente que se percibe que son más víctimas las mujeres y más agentes los hombres, pero no en exclusiva.

Además, las respuestas de esta muestra total a las preguntas sobre la experiencia de haber padecido personalmente cada una de las situaciones de acoso y discriminación, muestran que entre el 0,3% y el 17,6% de esta muestra consideran haber sufrido alguna de estas situaciones (la menos padecida es el chantaje sexual, y la que más la exclusión). Asimismo, estos resultados ponen de manifiesto que la tasa de mujeres que señalan haber padecido la exclusión y la tasa de mujeres que señalan haber padecido acoso sexista son mayores que las tasas análogas de los hombres, y también se observa una tendencia no significativa ($p=0,10$) en el mismo sentido respecto a la atención sexual indeseada.

2.3. Conclusión general

En definitiva, los resultados de esta investigación demuestran que en la ULL se producen conflictos y situaciones constitutivas de acoso y discriminación con incidencia diferente en mujeres y hombres, y que se percibe escasa eficacia resolutoria en la institución. Y que mujeres y hombres no siempre experimentan iguales estrategias de afrontamiento y efectos consecuentes. Por tanto, el estudio evidencia importantes necesidades normativas, informativas y formativas que deben ser abordadas con una perspectiva transversal de género para la prevención, intervención y respuesta rápida en conflictos dentro de la ULL, especialmente los relativos a percepción de acoso y trato discriminatorio.

3. AGRADECIMIENTOS

Finalmente, la UIG desea agradecer la colaboración de numerosas personas y unidades organizativas que han hecho posible este trabajo: al Director de la UNIMAC (Manuel Rosales Álamo) y demás integrantes del equipo que participó en el diseño y pilotaje de los cuestionarios (Reyes Henríquez Escuela, Fátima Marichal García, Verónica Pascual Marichal, Jorge Navarro Felipe, Cathaysa Sánchez Darias, Jaime Luis Suárez Santos y Daniel Vega Tadeo); a Laura Burriel Subías del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales por sus valiosas sugerencias respecto a los principales indicadores de acoso psicológico; al GAP por la información facilitada para calcular las muestras y contactar con la plantilla; a las personas responsables de departamentos que facilitaron los datos sobre el PICB vinculado su propio departamento; a las personas responsables de unidades organizativas que animaron a la participación de su propia plantilla en esta encuesta; a las personas responsables de facultades y escuelas que facilitaron la coordinación de la encuesta al alumnado; al profesorado que facilitó parte de su clase para la realización de la encuesta al alumnado; a todas las personas de la comunidad universitaria que respondieron al cuestionario; a M^a Jesús García Molina que coordinó el trabajo de campo, grabó los datos y los analizó; al equipo colaborador en el trabajo de campo de la encuesta al alumnado (Margarita Díaz Viña, Fátima González Rodríguez, Carlos Gustavo León Remedios, Jorge Ernesto Morales García y Ninoska Santibáñez Obrequé); y, a la subvención del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Fondo Social Europeo que financió los costes.

En La Laguna, a 29 de noviembre de 2012.

