

**UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORIA DE INVESTIGACIÓN
CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DE LA MUJER**

INFORME FINAL
PROYECTO DE INVESTIGACIÓN-ACCION PREVENCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA
RICA
No. 824-A1-011

VIGENCIA DEL PROYECTO: 2 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004

PERIODO QUE CUBRE INFORME: 1 de abril, 2004 al 31 de diciembre de 2004

INVESTIGADORA PRINCIPAL: Dra. Laura Guzmán Stein

INVESTIGADORES COLABORADORES:

Licda. Gina Sequeira, Equipo Interdisciplinario Hostigamiento Sexual-CIEM

MSc. José Manuel Salas, Escuela de Psicología

ASISTENTE: Karla Venegas

UNIDAD RESPONSABLE:

Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR

FECHA DE ENTREGA DE INFORME A UNIDAD: 28 de febrero de 2005

No. de acta aprobación informe: Sesión No.

TEJIENDO SILENCIOS Y ARTICULANDO VOCES: LA REALIDAD DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

INTRODUCCIÓN

En 1988 se creó el PRIEG- UCR como programa institucional permanente con el propósito, entre otros, de promover relaciones igualitarias entre los géneros y el desarrollo de políticas tendientes a eliminar la discriminación de género en la Universidad de Costa Rica. En este marco y como respuesta a una creciente demanda por servicios en este campo, el PRIEG inició en 1990, un proyecto especializado en la atención de denuncias, asesoría y prevención del hostigamiento. La experiencia acumulada durante los primeros dos años de funcionamiento, llevó a la formulación de un anteproyecto de política institucional para prevenir y sancionar este problema del campus. Un componente de este anteproyecto, fue un estudio piloto dirigido a actualizar la investigación realizada por el Instituto de Investigaciones Psicológicas, que permitiera determinar el comportamiento institucional en la materia. Debido a las limitaciones presupuestarias del PRIEG, el estudio sólo pudo realizarse en 1991 y 1993, como parte de una práctica preprofesional de estudiantes de la Escuela de Trabajo Social, en 5 unidades académicas. (Guzmán Stein, 1993).

El 30 de enero de 1995 se aprueba la Ley No. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. De conformidad con el artículo 5 de esta Ley, la Universidad de Costa Rica está en la obligación de emitir una política que garantice una adecuada y oportuna atención del problema en la institución. En atención a lo que dispone la Ley, el Consejo Universitario aprobó el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica en mayo de 1997. (Sesión No.4260, art. 10).

El 7 de noviembre de 1997, el PRIEG- UCR es designado instancia especializada en la materia, según el Reglamento. En el marco de esta decisión, se pone en marcha el Proyecto de Investigación- Acción "Prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica", en el que se combinan actividades de investigación, acompañamiento de y asesoría a personas sobrevivientes, asistencia técnica, información y capacitación, en un esfuerzo coordinado con la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la institución.

Un componente sustantivo de este esfuerzo fue el estudio piloto realizado entre enero de 1998 y abril de 2000. Este se aplicó a estudiantes de 7 unidades académicas y personal docente y administrativo de dos unidades, para una población de 1200 personas. El apoyo financiero de la Vicerrectoría de Investigación para cubrir asistentes y la impresión de cuestionarios, fue instrumental para el logro de los objetivos iniciales. Con ello se pudo validar el instrumento y la estrategia metodológica, construir una base de datos que permite acceder a información

sumamente útil para la toma de decisiones (Vg. periódicamente el equipo se reúne con autoridades de unidades y Vicerrectorías para discutir los resultados y orientar la puesta en marcha de políticas de prevención y atención).

A partir de la aprobación de la Ley No.7476, la UCR quedó obligada a definir una política de prevención en este campo. Una formulación apropiada de la misma requiere apoyarse en un conocimiento de la realidad que incorpore la amplia y diversa gama de situaciones, conocimientos, percepciones y experiencias de los diversos sectores que componen la comunidad universitaria. Para ello se requiere de estudios sistemáticos y periódicos que trasciendan el nivel exploratorio de las investigaciones realizadas hasta el momento. Estos estudios deben abarcar toda la institución y repetirse por lo menos cada dos años con el propósito de determinar avances y retrocesos en los niveles de conocimiento y en las acciones de política emprendidas para la prevención y atención del problema.

Según el artículo 3 del Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual, es política universitaria “Promover la investigación de las diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual a nivel laboral y académico, tanto dentro de las universidades nacionales como internacionales. En un esfuerzo por darle seguimiento al estudio piloto antes indicado y medir la prevalencia e incidencia del acoso sexual en la UCR, el CIEM presentó ante la Vicerrectoría de Investigación la propuesta para un estudio que abarcara toda la institución. Esta investigación fue aprobada e inscrita en dicha Vicerrectoría para el período 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2004. Posteriormente se amplió el período al 31 de marzo de 2005.

El proyecto fue inscrito inicialmente con el siguiente equipo investigador:

MSc. Ana Cecilia Escalante como Investigadora principal (Socióloga); MSc. José Manuel Salas como investigador Colaborador (Psicólogo) y la Master Rita Maxera Herrera como investigadora colaboradora (Abogada).

A partir del 1 de enero de 2001, se pensionó la profesora Escalante y la profesora Maxera solicitó permiso sin goce de salario a partir del 1 de marzo de 2001. Ante esta situación, se mantuvo el profesor Salas y se incorporó la Doctora Laura Guzmán Stein, como investigadora principal del proyecto por recargo (trabajadora social). El proyecto ha contado con la colaboración de un grupo de docentes de diversas disciplinas, quienes apoyaron en la administración de cuestionarios, así como durante la realización de la auditoría social del cumplimiento de la Ley y el Reglamento y en los coloquios teórico-prácticos sobre los avances teórico-conceptuales, el estado de la cuestión y resultados preliminares. Estas personas colaboradoras por recargo son:

MSc. Ana Cecilia Escalante (colaboradora jubilada) – Antropología y Sociología
Licda. Teodora Tsijli (colaboradora jubilada) – Matemáticas
Dra. Mirta González - Psicología

Dra. Montserrat Sagot – Antropología y Sociología
 MSc. Ana Cecilia Arias–Antropología y Sociología
 MSc. Teresita Ramellini – Maestría en Estudios de la Mujer
 MSc. Teresita Cordero – Psicología
 MSc. Ivette Campos– Trabajo Social
 Licda. Ivette Barrantes – Sede de Occidente
 Licda. Cecilia Vega Guzmán – Sede de Occidente
 Máster Norma Méndez – Trabajo Social
 MSc. María del Rocío Monge – Enfermería
 Máster Olga Villalta – Trabajo Social
 Dra. Eugenia Rodríguez – Historia
 Licda. Carolina Bolaños – CEA
 Licda. Mónica Quirós – CEA
 Licda. Gina Sequeira – CIEM Equipo interdisciplinario Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica
 Licda. Rosemary Madden – CIEM Equipo interdisciplinario Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica
 Licda. Catalina Calvo – CIEM Equipo interdisciplinario Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica

Las asistentes nombradas en diversos momentos con horas asistente y horas estudiante fueron instrumentales en el logro de los objetivos del proyecto. Sin ellas no hubiésemos podido avanzar, ya que la mayoría de las investigadoras y los investigadores participantes en el estudio en sus diversas fases, no contaron con jornada asignada por sus unidades académicas. Este es un proyecto construido y sustentado en relaciones de colaboración, sinergias y compromiso con la vigencia de los derechos humanos de las mujeres, la justicia y la equidad de género.

Particular reconocimiento a Gina Sequeira, quien como asistente del proyecto entre 2001 y 2003, fue instrumental para el avance de la investigación de campo, la limpieza de las bases y el análisis descriptivo de los datos. En marzo 2004 se integró como investigadora colaboradora en su condición de profesional integrante del equipo interdisciplinario del CIEM responsable de los servicios de asesoría y asistencia técnica para unidades de la Universidad de Costa Rica y víctimas y sobrevivientes de hostigamiento sexual. Su participación y apoyo durante esta última fase del proyecto fue clave para el logro de dos objetivos: el análisis de los resultados y la validación de los mismos con diversas instancias universitarias. Igualmente debemos reconocer el apoyo de la Bachiller Karla Venegas, asistente del proyecto durante el último año, quien también jugó un papel central en la limpieza de la base de datos y el procesamiento de los datos.

La señora Gina Barrientos, Encargada de Asuntos Administrativos del CIEM dio un apoyo importante al proyecto desde enero 2001 y agosto de 2004, en la organización y puesta en marcha de la logística administrativa (v.g. transporte, viáticos, producción de cuestionarios, gestión de asistencias) necesaria para implementar el trabajo de campo, la limpieza de bases, el procesamiento y análisis

de los datos. Durante este mismo período colaboró Silki Pérez, Oficinista 1 del CIEM y Administradora de Red, quien tuvo bajo su responsabilidad el mantenimiento del equipo de cómputo y soporte computacional.

1. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UNA EXPRESIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO Y UNA VIOLACIÓN A LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS

1.1. ¿Qué es el Hostigamiento Sexual?

El hostigamiento o acoso sexual es una violación a los derechos humanos fundamentales de la persona y una forma de discriminación basada en el sexo que resulta en violencia de género. Las víctimas de hostigamiento sexual son sometidas a un trato cruel, inhumano y degradante que afecta su voluntad e integridad física, sexual y emocional. Su posición de dependencia y subordinación les impide enfrentar a la persona hostigadora, creándose con ello sufrimiento y violencia.

Es discriminación toda diferencia de trato fundada en el sexo, la edad, el origen étnico y nacional, la religión, las preferencias políticas, entre otras condiciones, y no en el mérito personal. La discriminación basada en el sexo es todo trato que tenga por resultado la subordinación y la desigualdad de un sexo frente al otro, aun cuando su intención u objetivo sea la igualdad.

La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW reconoce como **discriminación de las mujeres** todo trato que resulte en desigualdad para ellas y que les coloca en posición de inferioridad con relación a los hombres. Si bien cualquier persona puede ser víctima de acoso sexual, son las mujeres quienes mayoritariamente y desproporcionadamente tienen que enfrentar cotidianamente conductas de acoso, en razón de su posición de subordinación.

El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se ha ido legitimando en nuestra sociedad a través de los siglos, y es hasta nuestros tiempos cuando se han realizado esfuerzos por definir este tipo de violencia y establecer legislación y políticas públicas para prevenirle, sancionarle y erradicarle.

En 1995 Costa Rica promulga la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia #7476, la cual define el hostigamiento como:

“toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada, y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: Condiciones materiales de empleo o de docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo; estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual, la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique en cualquiera de los aspectos indicados” (Art.3).

Es decir, incluye cualquier **conducta de naturaleza sexual no deseada**, repetida o única, que surge en una relación de empleo, de estudio o durante la prestación de un servicio (por ejemplo, cuando realizo los trámites para una beca o al solicitar un trabajo, cuando recibo servicios de estudiantes de la UCR que realizan prácticas, TCU o internados). Si bien el hostigamiento sexual no se limita a los espacios educativos y laborales, esta ley representa un hito importante pues por primera vez tipifica estas conductas, les pone un nombre, y las califica como inaceptables y sancionables por ser violatorias de los derechos humanos de las personas.

El hostigamiento sexual es ante todo una violación a los derechos humanos porque atenta contra la libertad de las personas, el respeto, la integridad física, sexual y emocional, así como al derecho al trabajo, el estudio y a acceder a recursos y servicios.

1.2 ¿Cuáles son los componentes del hostigamiento sexual?

Tres son los componentes o características principales que definen una conducta como hostigamiento o acoso sexual: es una conducta de naturaleza sexual, indeseada por la persona que la recibe y que tiene consecuencias negativas o perjudiciales en las condiciones de trabajo o estudio de la persona y en su estado de bienestar general.

1.2.1 Una conducta sexual

El primer aspecto que es importante destacar es que el hostigamiento sexual, como su mismo nombre lo indica, hace referencia a una conducta de tipo sexual. El primer paso entonces consiste en diferenciar el acoso sexual de otro tipo de discriminación o violencia que se puede presentar en la relación entre dos o más personas.

Siempre que se habla de acoso sexual, se refiere a una situación que tiene implícita o explícitamente un componente que apela a la sexualidad, a la intimidad, al cuerpo o al espacio privado de la persona afectada. En este sentido, no es lo mismo un comentario de tipo ofensivo como *“las mujeres son unas tontas que nunca van a aprender”*, el cual puede catalogarse como denigrante, humillante y discriminatorio para el género femenino; que recibir un comentario como el siguiente: *“con esa blusa sí se ve linda, por dicha que tengo buena imaginación para ir más allá de lo que me deja ver el escote”*

En el primer caso, nos encontramos ante una manifestación de sexismo que denigra a las mujeres y que, al igual que el hostigamiento sexual, se reproduce en sociedades patriarcales que sobrevaloran lo masculino y denigran lo femenino. Sin embargo, por sí sola no correspondería a una situación de hostigamiento sexual, pues el comentario no apela al ámbito de la sexualidad o la intimidad de la persona a la que se está dirigiendo.

El segundo ejemplo sí podría considerarse acoso sexual (si cumple con los demás criterios de la definición), pues alude al cuerpo de la persona, a su apariencia y deja implícito un mensaje de contenido claramente sexual.

1.2.2 Es una conducta indeseada por quien la recibe

Como mencionamos antes, no toda conducta de naturaleza sexual puede tipificarse como hostigamiento sexual. Para ello se requiere de una condición sine qua non: el rechazo de la conducta por parte de la persona que la recibe. La persona que hostiga puede pensar que sus piropos, propuestas o avances serán del agrado de la otra persona, que le halagarán, pero al ser indeseados por ella suponen una invasión de su intimidad, restringen su libertad de decisión y atentan contra su dignidad como persona.

La mayoría de quienes trabajamos en la prevención y atención del acoso sexual, hemos escuchado comentarios de personas que no están de acuerdo con las medidas que se han adoptado para prevenirle, sancionarle y erradicarle, al decir que *“ahora ya no se le puede decir nada a nadie”*, en un intento muy fallido por desprestigiar la legislación y políticas existentes al respecto. Argumentan que son posiciones moralistas que sólo contribuyen a “enfriar” las relaciones entre las personas, que impiden que los hombres puedan cortejar con naturalidad a las mujeres, limitan su libertad y promueven una gran inseguridad respecto de cuáles comportamientos son aceptables y cuáles no lo son.

No se trata entonces de qué es lo que se dice o se hace y la motivación detrás, sino pensar más bien en si la persona desea recibir esa conducta y qué consecuencias le ocasiona. Toda persona tiene derecho a rechazar una conducta, de esperar que se detenga y que no se dé. En el momento en que violenta ese derecho estamos ante una situación de hostigamiento sexual.

Veamos un ejemplo: Una pareja de novios gusta de llamarse por teléfono y decirse frases cariñosas mutuamente. Tanto él como ella se sienten en confianza y disfrutan de hacerlo a menudo. Son frases que hacen referencia al cuerpo, a la apariencia, a los sentimientos y a la intimidad de la otra persona ¿Podría ser esto hostigamiento sexual? Pues claramente la respuesta es NO.

Ahora bien, imaginemos recibir llamadas telefónicas y escuchar esas mismas frases de algún compañero o compañera de trabajo o estudio de quien no deseamos recibirlas... Este comportamiento probablemente nos hace sentir mal, nos genera disgusto... Esto sí es hostigamiento sexual. Allí está la diferencia. Aún cuando las frases que se dicen sean exactamente las mismas, si las dice una persona de quien no deseamos recibirlas y si al hacerlo sentimos incomodidad o algún sentimiento de desagrado, estamos hablando de acoso sexual.

Esta condición aplica también en contextos no cubiertos por la Ley No. 7476, como sería el caso del acoso sexual que sufren principalmente las mujeres por parte de

varones en la calle, al pasar frente a construcciones y en otros espacios públicos. Los piropos de contenido sexual y hasta los tocamientos no son solicitados y generan en la mayoría de ellas desagrado, incomodidad, furia y miedo. De hecho, muchas mujeres temen pasar frente a una construcción o lugares públicos donde hay muchos hombres, por que saben que pueden enfrentar conductas violentas dirigidas hacia sus cuerpos y sexualidad.

1.2.3 Provoca efectos perjudiciales en la persona que recibe la conducta

El hostigamiento sexual, al ser una conducta que no es deseada por la persona que la recibe, va a provocar efectos negativos en la víctima. La Ley No. 7476 señala que esas consecuencias pueden manifestarse en tres ámbitos:

- **Las condiciones materiales de empleo o de docencia**, como por ejemplo cambios en el salario o en las notas, evaluaciones negativas, rebajo de horas extra, alteración de privilegios, despidos, contrataciones condicionadas a la aceptación o rechazo de proposiciones, la no renovación de un nombramiento aun cuando la persona estuviera ocupándolo interinamente.
- **En el desempeño y cumplimiento laboral, educativo o en el uso de un servicio**, por ejemplo puede generar bajo rendimiento, ausencias, incapacidades, desmotivación, pérdida del curso o empleo o la renuncia o solicitud de traslado.
- **En el estado general de bienestar personal**, por ejemplo tensión nerviosa, inestabilidad, ansiedad, depresión, insomnios, jaquecas, trastornos de la piel, problemas digestivos, miedos y pánico, náuseas y vómitos y cambios en el comportamiento usual.

El hostigamiento sexual tiene consecuencias para la institución, las unidades académicas y otros entornos en los que se ofrecen servicios diversos. Crea un **ambiente hostil, ofensivo o intimidante** para las personas, hasta el punto que pierden todos o parte de los beneficios académicos, laborales o sociales a los que tiene derecho. Limita las oportunidades de crecer y desarrollarse intelectual, laboral y socialmente, a la vez que fomenta la institucionalización de relaciones violentas, la discriminación, el irrespeto y la violación de derechos humanos fundamentales.

Pero como señalamos antes, el acoso sexual se puede dar en otros espacios no cubiertos por la Ley con consecuencias igualmente graves en el estado de bienestar general y a veces hasta en el desempeño de actividades laborales, educativas o de otra naturaleza. Por ejemplo, cuando tengo que cambiar la ruta para mi trabajo o el centro de estudio tomando una más larga y hasta peligrosa para no tener que soportar las palabras de los trabajadores de una construcción o los piropos y miradas lascivas del pulpero. Estos comportamientos le pueden generar temor a la persona de salir a la calle sola, por ejemplo.

1.3 El hostigamiento sexual es una forma de ejercicio de poder y violencia de género

El acoso sexual está directamente relacionado con la situación desigual de poder social, político y económico que existe entre hombres y mujeres. Como señalamos anteriormente, aunque cualquier persona puede sufrir hostigamiento sexual, la posición y subordinación de las mujeres hace que sean ellas las que mayoritariamente y desproporcionadamente lo sufran. No es casual ni circunstancial, es un problema estructural sustentado en relaciones de poder legitimadas por orden social patriarcal.

Implica un abuso de poder en las relaciones entre las personas. El hostigamiento de una estudiante por parte de un miembro del personal docente implica la explotación de una relación de poder. Una estudiante puede verse forzada a acceder a demandas sexuales ante el temor de represalias, por ejemplo, de perder el curso. Similarmente, una funcionaria podría verse comprometida ante amenazas laborales. Una paciente en un hospital en donde realiza su internado un estudiante de la Universidad puede verse obligada a aceptar el abuso ante la urgencia de recibir el servicio.

Es violencia de género porque estos comportamientos involucran decisiones que afectan a personas y están fundadas en **factores relacionados con el género y no en el mérito**. Constituyen abuso del poder de una persona sobre otra para obtener propósitos sexuales personales. Son conductas aprendidas relacionadas con lo que se espera de cada una y uno de nosotros, según seamos hombres o mujeres. Son prácticas aprendidas por medio de patrones de socialización mediante los cuales los hombres incorporan a sus masculinidades nociones de dominio y autoridad sobre las mujeres, su derecho a demandar favores sexuales e imponer su voluntad como demostración de poder.

Por ello, muchas veces estas conductas no se miran como abusivas por quienes las cometen, pues se han convertido en comportamientos que forman parte del ser "hombre", de la masculinidad. Las mujeres, aunque por lo general se incomodan o molestan, han aprendido a soportarlas, pues creen que los hombres tienen una sexualidad incontrolable que les hace comportarse de esa manera.

1.4 ¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

El hostigamiento u acoso sexual no se limita a la violación o los abusos sexuales. Se puede expresar de muchas maneras que tienen como propósito principal solicitar favores sexuales. Incluye, pero no está limitado a conductas verbales, no verbales y en las que media contacto físico.

El artículo 14 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia establece que el acoso sexual puede manifestarse de muchas maneras:

1.4.1 Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- ❑ Promesa explícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba;
- ❑ Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de empleo o estudio de quien las reciba;
- ❑ Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

1.4.2 **Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales**, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

1.4.3 **Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual**, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

Así entonces, existen manifestaciones físicas, verbales y no verbales por medio de las cuales se puede reconocer el hostigamiento sexual. Veamos algunos ejemplos:

- ❑ *Manifestaciones verbales:* Piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos, chistes ofensivos de carácter sexual, insultos, amenazas, propuestas sexuales, invitaciones insistentes a salir.
- ❑ *Manifestaciones no verbales:* Miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo, silbidos, sonidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes... Se incluyen también los mensajes con contenidos sexuales que se envían por medios electrónicos o mensajes de texto en teléfonos celulares.
- ❑ *Manifestaciones físicas:* Incluye pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresiones sexuales que impliquen contacto físico.

1.5 Existen dos tipos de hostigamiento sexual

Generalmente, la imagen que se nos viene a la mente relacionada con una situación de acoso sexual, es el jefe hostigando a la empleada o el profesor a una estudiante. Este comportamiento caracteriza el **hostigamiento por chantaje**, llamado también **quid pro quo**. Este generalmente ocurre en una relación jerárquica laboral, educativa o en la prestación de un servicio entre personas. En este tipo de acoso, la jefatura o superior o quien presta el servicio tiene el poder para ofrecer algo a cambio del favor sexual requerido o de provocar un daño o perjuicio ante la negativa o rechazo. Ejemplos de este tipo de conducta se refieren a cuando una jefatura condiciona un aumento de salario, una contratación o un despido a cambio de demandas sexuales (Defensoría de los Habitantes, 1996).

Existe un segundo tipo que llamamos **hostigamiento por intimidación**, y que generalmente involucra a personas en una relación no jerárquica laboral o educativa. Puede darse entre colegas, compañeros de trabajo o de estudio. Se intimida a la persona hostigada porque se le crea un **ambiente hostil**. Son las manifestaciones no verbales y físicas que crean humillación y resultan hostiles para quien las recibe. Algunos ejemplos son situaciones donde un grupo de estudiantes varones constantemente le dicen piropos pasados de tono a las compañeras de clase, le hacen comentarios incómodos e irrespetuosos sobre sus cuerpos (Defensoría de los Habitantes, 1996).

1.6 Cuando nos creemos el cuento de que la violencia de género no es violencia: los mitos sobre el hostigamiento sexual

Debemos hacer un gran esfuerzo en reconocer cuáles son los estereotipos, las creencias y los mitos sobre el acoso sexual y cuáles son las realidades que rodean a este fenómeno tan complejo. Es importante comprender, también, que todos estos mitos y creencias están a la base de otras formas de violencia de género.

Partimos del hecho de que el mito es “una forma de dar sentido a algo que no lo tiene”. Es decir, con los mitos, la sociedad intenta dar respuestas, justificaciones y explicaciones a situaciones que no deberían pasar o que no se quieren enfrentar. De este modo, un mito es una mentira disfrazada de verdad...” Quienes creen en los mitos, los asumen como verdades aún cuando no tienen ningún fundamento que los confirmen” (CIEM, 2004).

Los mitos construidos a través del tiempo sobre el acoso sexual son múltiples, los cuales aún hoy día – a pesar de la legislación internacional y nacional sobre el fenómeno- se siguen asumiendo como verdades incuestionables. En realidad, éstos sólo logran reforzar y justificar culturalmente estas conductas, a la vez que sirven para culpar a las víctimas y quitar responsabilidad del Estado, la sociedad y quienes hostigan. Por esta razón se afirma que estos mitos -construidos sobre estereotipos de género relativos a la sexualidad de hombres y mujeres- son uno de los fundamentos para revictimizar a quienes han sufrido o enfrentan acoso sexual. A continuación describimos aquellos más comúnmente relevados por la literatura sobre el tema.

1.6.1 La víctima provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir, comportarse o relacionarse con las demás personas

Este es posiblemente uno de los mitos más fuertemente arraigados socialmente, no sólo con relación al hostigamiento sino también con otras formas de violencia sexual. Está asociado a la creencia de que los hombres tienen una sexualidad irrefrenable, y que por ello es responsabilidad de las mujeres mantenerla controlada mediante comportamientos que no les provoque impulsos sexuales. A continuación se citan algunos ejemplos de frases utilizadas para recriminar a las mujeres víctimas: “*si se pone esa enagua tan corta, luego que no se queje por lo que le pasa*”; “*así vestida*

que más espera que le digan”, “si usara ropa decente no le pasarían esas cosas”. Así como estas, podemos escuchar muchas expresiones que responsabilizan a la mujer del hostigamiento sexual del que ha sido víctima y a la forma de relacionarse con otras personas.

La realidad es que ninguna persona, bajo ninguna circunstancia, provoca el hostigamiento sexual. La sexualidad de hombres y mujeres puede y debe controlarse responsablemente y bajo ninguna circunstancia debe utilizarse como excusa para violarle derechos a otra persona. Nadie desea exponerse a sentimientos de humillación, desagrado e intimidación. La palabra “víctima”, hace referencia a quien sufre una determinada situación, no a quien la origina. Por ello se afirma que la responsabilidad absoluta del hostigamiento sexual está en quien genera la conducta.

1.6.2 El hostigamiento sexual no es algo que ocurra con frecuencia, son sólo casos aislados

Este es un mito igualmente difundido en nuestra sociedad. Sin embargo, se sabe que son muchas las personas que enfrentan este tipo de situaciones en el trabajo, en los espacios donde estudian, así como también en la calle. Basta con observar un día típico en el centro de San José, para darnos cuenta de cómo el hostigamiento sexual es una práctica que se da con mucha frecuencia y que se legitima por una sociedad patriarcal que objetiva el cuerpo de la mujer, denigrándole.

La realidad es que el hostigamiento sexual es una conducta que ocurre con frecuencia y que afecta a muchas personas, en su mayoría mujeres, porque lo que ocurre es que vivimos en una cultura que nos enseña a verlo como “normal” y a ignorar el daño que genera en quienes lo sufren. Pero además, como forma de violencia sexual genera estigma social en quien lo sufre. Esto hace que las mismas víctimas se mantengan en el silencio. De esta manera la magnitud del acoso sexual permanece en la invisibilidad.

1.6.3 El hombre hostigador acosa porque no puede controlar su sexualidad

De acuerdo con la Defensoría de los Habitantes (1996), socialmente se ha construido la creencia de que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales y por lo tanto son las mujeres las que tienen que poner los límites. De ahí que se diga que *“el hombre llega hasta donde la mujer lo deje”*. Este mito se da en todos aquellos actos que involucren la sexualidad de los seres humanos. Si esto fuera así todos los hombres estarían “destinados” a ser hostigadores sexuales “por naturaleza”.

Sin embargo, la realidad nos indica que muchos hombres pueden mantener relaciones interpersonales respetuosas y que promueven el crecimiento personal de ambas partes. *“El hostigamiento sexual no es natural, sino que es aprendido. El*

manejo de la sexualidad de los hombres y de todos los seres humanos es aprendido y por lo tanto susceptible de ser cambiado” (Defensoría de los Habitantes, 1996).

1.6.4 La persona hostigadora padece una enfermedad mental

El hostigamiento sexual no responde a una enfermedad mental, pues quienes lo ejercen, se comportan perfectamente bien en todas las demás áreas de su vida. Pueden ser exitosos en sus trabajos, estudios e incluso en otras relaciones interpersonales aparte de la que mantienen con la víctima.

El acto sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece a la objetivización del cuerpo de la persona víctima. En el caso de hombres que hostigan mujeres, *“se ha comprobado que (...) tienden a ver a las mujeres como objetos de satisfacción personal y están dispuestos a realizar cualquier acto violento para lograr su propósito” (Defensoría de los Habitantes, 1996).*

1.6.5 La víctima puede detener el hostigamiento sexual si lo desea

Algunas personas consideran que la persona víctima tiene la posibilidad de detener el hostigamiento sexual con sólo decir NO. Lo anterior es completamente falso pues se ha comprobado que aún cuando la víctima desarrolla distintas estrategias para hacerle saber a la persona hostigadora que su conducta le desagrada y no desea recibirla, el acoso continúa. En la mayoría de los casos, la víctima ignora, rechaza las conductas, se aleja de la persona agresora, y aún así el acoso persiste. La realidad en este sentido es que solamente la persona hostigadora puede detener el acoso, pues es quien tiene el poder de sus propios actos.

1.6.6 Toda persona debería sentirse halagada de recibir piropos

Otro mito es aquel que se sustenta en la creencia que a toda persona, pero en particular a las mujeres les encanta recibir piropos, especialmente aquellos de contenido sexual. Es más, cuando una mujer se siente ofendida o rechaza un piropo, muchas mujeres y muchos hombres la miran con asombro o le llaman la atención por su reacción. Pero la realidad es otra:

La totalidad de las víctimas han reportado tener sentimientos de desagrado, se han sentido incómodas, violentadas, NUNCA complacidas. El hostigamiento se da en contra de la voluntad de la víctima; es una forma más de violencia que no es bienvenida por ésta (Defensoría de los Habitantes, 1996).

Los llamados “piropos”, cuando no son deseados por la persona que los recibe, no pueden producir halago, sino molestia e incomodidad. Nadie tiene el derecho de invadir el espacio íntimo y personal de la otra persona sin su consentimiento aunque se haga con “intención de halagarla”.

1.6.7 La mayoría de las mujeres denuncia falsamente

Es creencia frecuente que una mayoría de mujeres que denuncian lo hacen por venganza ante desaires amorosos de parte de la persona acusada. Esta idea persiste porque se piensa que el hostigamiento sexual es una excepción y que las mujeres, si quieren, detienen el acoso. No obstante, como lo señala la Defensoría de los Habitantes (1996):

Frecuentemente a las mujeres que denuncian no se les cree. Además deben pasar por un proceso que puede ser lento y muchas veces tedioso y se exponen a ser ridiculizadas, a perder derechos y oportunidades, a ser despedidas, etc. Por ello, es difícil pensar que las mujeres que denuncian quieran exponerse a estas situaciones para vengarse de alguna persona. Las mujeres tienen muy poco que ganar con la denuncia de cargos falsos (Defensoría de los Habitantes, 1996).

1.6.8 “En la guerra y el amor todo se vale”, por lo tanto “en el período de conquista todo se vale”

Esta es una de las grandes mentiras y probablemente la que haya justificado mayor cantidad de violaciones a los derechos humanos de muchas personas. Dice un conocido refrán que “mi derecho llega hasta donde empieza el de la otra persona”, por lo tanto, es importante tener muy claro que mi libertad de acción no me da el privilegio de violentar derechos de otras personas. Así que no es cierto que “todo se vale”, pues en la medida que se violenta el espacio de la otra persona, se convierte en un tipo de violencia; por ello no puede “maquillarse” o “adornarse” con la excusa de conquista.

2. ESTADO DE LA CUESTIÓN

2.1 Sobre la definición de hostigamiento sexual

No se dispone de una definición de hostigamiento sexual aceptada por todas las instituciones ni por toda la comunidad científica que estudia este fenómeno social. El problema es sumamente complejo y apenas en 1970 comenzó a ser identificado y estudiado como tal. Complica todavía más esta tarea las diferencias en las legislaciones vigentes entre países y el hecho de que las interacciones sociales implicadas son frecuentemente ambiguas, lo que lleva a muy diversas interpretaciones que exigen considerar las particularidades de cada situación (Proyecto Investigación- Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica 2001- 2002).

Diversas autoras (Guzmán, 1993; MacKinnon, 1979; May & Hughes, 1992; Salas, 1996; Tuana, 1992; Wall, 1992) definen el hostigamiento sexual como una forma de violencia física, emocional y sexual con distintos grados de intensidad y que afectan de maneras muy diferentes a sus víctimas. Esa forma de comportamiento incluye

toda práctica o acción de naturaleza sexual expresada en forma sutil o evidente (verbal, física, no verbal) percibida frecuentemente como indeseada y abusiva por la persona que la recibe. Supone control por parte de la persona que lo ejerce, por lo que se afirma que lo que define al hostigamiento sexual como tal, es su naturaleza coercitiva y su capacidad de vulneración en quien recibe el comportamiento o acción.

Como señalan May y Hughes (1992), el hostigamiento sexual se refiere a la intimidación de personas que tienen una posición subordinada frente a otras con poder y autoridad sobre ellas para exigirle favores sexuales que de otra manera no les otorgarían. En el caso del hostigamiento por intimidación, entre pares, la coerción proviene de los mensajes y el ambiente hostil que se genera hacia la víctima o víctimas, particularmente si rechazan los comportamientos de quienes acosan. La persona comienza a perder control sobre su vida; la víctima pierde autonomía porque no puede tomar decisiones por ella misma; se paraliza al sentirse acorralada.

El concepto de acoso u hostigamiento sexual se ha venido ampliando para incorporar diversos entornos y tipos de relaciones bajo los cuales se da. La investigación sobre el tema en Costa Rica (Guzmán, 1993; Miranda, 1992; Zavala, 1992) y en otros países (Bularzik, 1978; Cooper, 1989; Koors, 1992; MacKinnon, 1979; Rubin y Borgers, 1992) permitió precisar mejor los contextos y características bajo las cuales se desarrollan los comportamientos, más allá del ambiente laboral y las relaciones jefatura-subalterna. Los estudios realizados en Estados Unidos de América en el contexto educativo universitario y laboral (Mackinnon, 1979, 1992; Tangri, Buró y Jonson, 1992; Tuana, 1992; Wall, 1992) comprobaron que habían otras formas de acoso sexual más allá del *quid pro quo*.

Hasta mediados de los setenta se consideró que el acoso lo inicia y lo negocia quien tiene una posición de poder, que se mantiene a expensas de quien tiene pocas alternativas para decidir. Por ello, esta persona no puede negarse ni correr el riesgo de afrontar las consecuencias negativas –explícitas o implícitas- que implicaría una consecuencia negativa: venganza, despidos, pérdida del curso o trabajo, ascenso y otras oportunidades. MacKinnon (1979) posicionó el hostigamiento sexual como discriminación sexual y contribuyó a incorporar a la definición los componentes ambiente hostil e intimidación, características del hostigamiento entre pares, esto es, personas que no se encuentran en una relación de poder jerárquica formal.

En la Ley No. 7476, el acoso sexual se define de manera amplia, como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe en forma reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo y de docencia, desempeño y cumplimiento laboral y educativo y en el estado de bienestar general. La ley entiende por hostigamiento sexual diversas conductas, todas de naturaleza sexual, que van desde:

- ❑ Insinuaciones, promesas implícitas o expresas de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la recibe.
- ❑ Solicitudes no deseadas, amenazas, demandas de favores sexuales físicos o morales, de castigos referidos a su situación actual o futura, de empleo o de estudio de quien la recibe.
- ❑ Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para el empleo, estudio o recibir sus servicios.
- ❑ Comentarios vulgares o soeces no deseados que resulten humillantes u ofensivos para quien los recibe.
- ❑ Acercamientos corporales u otras conductas físicas indeseadas.

La conducta es sancionable cuando el rechazo de esa conducta por una persona se utiliza para tomar decisiones académicas, laborales y administrativas que afectan a estudiantes, personal docente y administrativo y personas usuarias del servicio.

Quedan excluidas de cualquier definición, aquellos comportamientos en los que ambas partes deciden iniciar y mantener relaciones de acercamiento erótico en el que no medie ningún tipo de coerción de una de las partes o una de ellas se encuentre en una posición de subordinación real.

2.2 La caracterización del fenómeno en Costa Rica

Las investigaciones sobre la magnitud y características del acoso sexual en Costa Rica son pocas, relativamente recientes y referidas en su mayoría al ámbito universitario.

El estudio de Delia Miranda (1992) es pionero en el país y en la mayor parte de América Latina. Este se realizó cuando la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia aún no se había aprobado y el nivel de conocimiento científico sobre el tema era limitado y se carecía de estimaciones sobre su incidencia en centros educativos. El estudio fue encargado al Instituto de Investigaciones Psicológicas por el Consejo Universitario, con el propósito de contar con un diagnóstico sobre el fenómeno en la Universidad de Costa Rica, para establecer una política preventiva. La muestra incluyó estudiantes y personal docente, investigador, administrativo y técnico. El tipo de muestra que se utilizó fue la estratificada con carácter de aleatoriedad.

Este estudio concluyó que las posibles causas y factores facilitadores del hostigamiento sexual aluden al contexto organizacional y sociocultural, condiciones personales y características físico- biológicas. Además, confirmó el desconocimiento sobre el fenómeno y la existencia de organismos u oficinas que brindaran ayuda a las víctimas del hostigamiento sexual. Recomienda crear diversos medios de apoyo, tomar medidas preventivas y generar mayor grado de conciencia en la población universitaria, como estrategias para la prevención.

Una limitación fue la forma como se construyó la pregunta para medir la experiencia con el acoso sexual, pues no fue lo suficientemente precisa como para descartar la influencia de concepciones sexistas. Por ejemplo, un porcentaje de estudiantes varones manifestó haber experimentado acoso sexual de parte de compañeras. La pregunta no permite excluir aquellos casos en que la conducta evaluada corresponde más a casos de mujeres que fueron asertivas y con ello cuestionaron comportamientos esperados desde una masculinidad patriarcal.

En 1993 el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica¹ realizó por primera vez un estudio piloto en tres unidades académicas de la Facultad de Ciencias Sociales (Guzmán, 1993). El cuestionario fue auto-administrado a una muestra estratificada de 250 estudiantes, tomó como referencia el instrumento desarrollado por Miranda.

Una limitación del estudio fue el tamaño de la muestra, pues se limitó a tres unidades de una Facultad y que solamente se pudo aplicar a estudiantes. A partir de estas experiencias, el PRIEG decidió, a partir de 1995, realizar estudios pilotos anuales en por lo menos cuatro unidades académicas y una unidad administrativa, con el propósito de validar la metodología de investigación y comenzar a medir la incidencia y prevalencia del acoso sexual en la comunidad universitaria. Entre 1995 y 1999 se logró cubrir una muestra de 1.105 estudiantes de las Facultades de Ciencias Sociales, Ciencias Económicas, Medicina e Ingeniería y la Escuela de Estudios Generales. No fue posible llegar a una muestra de personal docente y administrativo lo suficientemente representativa, por las mismas limitaciones financieras.

Entre los principales resultados obtenidos por este segundo estudio piloto, se pueden citar los siguientes. El 21.3% de la población encuestada afirmó haber experimentado hostigamiento sexual; en un 60% el acoso provino de docentes, un 20% de personal administrativo vinculado con la prestación de servicios para estudiantes y con unidades académicas, y un 20% de otros estudiantes. La edad no es un factor de riesgo, sino más bien el nivel de estudios y las características del plan de estudios.

Entre el personal administrativo, se encontró que el acceso irrestricto a registros con datos personales de las estudiantes, facilita este tipo de comportamientos. Solamente un 20% de la población tiene algún referente sobre la Ley y el Reglamento de la UCR, lo que refuerza la necesidad de acciones informativas y educacionales.

Si bien este estudio piloto, permitió un mejor acercamiento a la problemática del hostigamiento sexual en la UCR desde la perspectiva estudiantil, reveló la necesidad de ampliar su alcance al resto del estudiantado, incluidas las sedes regionales, así como al resto de la comunidad universitaria. Como resultado de esta experiencia, el

¹ En junio de 1999, el Programa Interdisciplinario de Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica fue transformado en el Centro de Investigación en Estudios de la Mujer CIEM-UCR.

CIEM presentó en el 2000 el proyecto para su aprobación por parte de la Vicerrectoría de Investigación, en esta oportunidad como un estudio dirigido a toda la Universidad.

Un estudio más reciente pero también efectuado antes de la promulgación de la Ley es el Gabriela Zavala (1993). Este focalizó en el acoso sexual en el ámbito laboral y las debilidades en la legislación para proteger principalmente a las trabajadoras. DE naturaleza cuantitativa, permitió mostrar cómo el tema del hostigamiento sexual de las mujeres en el empleo sigue siendo invisibilizado como un grave problema laboral y social. La autora concluye lo anterior a partir de su ausencia como tema en contiendas judiciales. Además mostró que aunque el hostigamiento sexual se produce con mucha frecuencia y es percibido como algo no deseado, molesto, irritante, con efectos perjudiciales; no se expresa públicamente su importancia, tendiéndose a ignorar, disimular o restarle importancia, quizás por temor, ignorancia o condicionamiento cultural.

Las participantes en la muestra fueron seleccionadas de entre trabajadoras del sector público (Corte Suprema de Justicia, oficinas centrales), en ente autónomo (RECOPE, oficinas centrales) y empresa privada (varias empresas de maquila ubicadas en el Parque Industrial de Cartago).

La tesis de Maestría en Estudios de la Mujer de Maricel Salas (1996) “Los significados psicosociales del acoso sexual en las mujeres en el ambiente de trabajo: el caso del ICE”, representó un importante aporte en la recuperación de significados y perspectivas de experiencias de violación de derechos. Este fue un estudio cualitativo donde las fuentes utilizadas fueron, en primera instancia, las personas y las técnicas el taller y la entrevista individual.

La investigación concluye que el personal no conocía que el Estatuto del ICE se había transformado para incorporar normativas sobre el acoso. El poco conocimiento sobre el concepto se había conocido sólo mediante lo dicho por los medios de comunicación. La autora señala que los contenidos y métodos del sistema educativo formal carecen de perspectiva de género, por lo que el tema de acoso sexual no se aborda, con lo cual se mantienen y reproducen estereotipos y prejuicios sobre estos comportamientos violatorios de los derechos humanos. Como resultado, las mujeres asociaron el acoso sexual con temor y vergüenza y tanto hombres como mujeres no sabían identificarlo en las conductas (v.g. piropos y bromas de contenido sexual) que forman parte de la cotidianidad.

En 1998, el entonces denominado Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, hoy Instituto Nacional de la Mujer INAMU, y el Programa de Mujeres Adolescentes de la Unión Europea, encargaron al Instituto de Investigaciones Psicológicas la realización de un estudio sobre el hostigamiento sexual en centros educativos de secundaria en el país. Fue una investigación descriptiva exploratoria y el instrumento utilizado fue un cuestionario. La muestra se integró con estudiantes de secundaria de 358 colegios del país: públicos (247), semi- privados (21) y

privados (90). La unidad muestral está formada por el conjunto de niveles o grupos escogidos aleatoriamente (1500 estudiantes).

Esta investigación, la primera de su tipo en instituciones educativas secundarias, concluyó que los hombres tienden a subestimar el problema en mayor grado que las mujeres. Confirmó, además, que entre los y las jóvenes participantes existe poca información sobre el problema y desconocimiento de la ley. Por otra parte, las y los jóvenes señalaron como una de las principales causas para no denunciar el acoso, el temor a represalias, aunque también manifestaron la falta de apoyo y la vergüenza.

La población estudiada tiene fuertemente arraigados una serie de mitos y estereotipos sobre el hostigamiento sexual, específicamente en lo que tiene que ver con características de la víctima y del ofensor, y tienden a señalar como responsable de la situación a la víctima.

Otro estudio realizado en el contexto universitario es la tesis de Licenciatura en Derecho de Eileen Flores (2000) sobre el hostigamiento sexual de estudiantes en universidades públicas y privadas. Este estudio realiza una aproximación interesante a la aplicación de la Ley 7476, pues parte de la hipótesis que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia tiene poca o ninguna aplicación en las distintas universidades del país. Por tanto, la tutela que dicha Ley brinda, es insuficiente para combatir esta práctica.

Este fue un estudio exploratorio-comparativo, cuyos resultados se basan en una muestra de 14 universidades: 4 estatales y 10 privadas. Empleó un enfoque cuali-cuantitativo. Cualitativo porque realiza un análisis de la normativa jurídica sobre el hostigamiento sexual desde la percepción de los y las docentes, personal administrativo y estudiantes de las universidades. Es cuantitativo porque aplicó un cuestionario únicamente en las universidades privadas a una muestra de 39 personas en cinco de ellas y 38 en las cinco restantes, para un total de 358 personas de las cuales 277 fueron mujeres y 158 hombres.

Los principales hallazgos y conclusiones se resumen a continuación. La reglamentación interna en las universidades privadas es casi nula, pues sólo un centro cuenta con ella. De los cinco reglamentos existentes, solamente tres (UCR; UNA; ITCR) cumplen con el objetivo de facilitar la interposición de denuncias por el clima de confianza que brinda la presencia de las oficinas de género en esas universidades. Sin embargo, destaca la investigadora que las sanciones que imponen las universidades públicas son menos rigurosas que las de universidades privadas, debido a que la mayoría de las privadas no cuentan con reglamentos ni mecanismos para interponer denuncias. En estos centros de estudio, los procedimientos implementados en los pocos procesos de investigación de denuncias reportados, no respetaron las normas del debido proceso en el caso de las personas denunciadas, lo que les deja en situación de indefensión. Estas prácticas contribuyen a intimidar y evitar que el hostigamiento sexual sea denunciado. Por otro

lado, la mayoría de los procesos de investigación tienden a “juzgar” o cuestionar la credibilidad de la víctima, por lo que prevalece la impunidad con relación a los hostigadores. Además no se realiza el seguimiento de las denuncias resueltas, por lo que la posibilidad de control de esas actuaciones es casi nula.

Es conveniente señalar algunas limitaciones de orden metodológico que presenta esta pesquisa. Por una parte, no se aplicó el cuestionario en las universidades estatales, dependiendo de la información aportada por las responsables de las oficinas especializadas en Estudios de la Mujer. Una decisión que buscó la eficiencia del trabajo de campo afectó la calidad de los datos y la comparabilidad entre universidades privadas y públicas, pues solamente la UCR contaba al momento de un estudio sistemático sobre el hostigamiento sexual en el campus. Además, el énfasis se centró en el análisis de la normativa jurídica desde la perspectiva de la población estudiantil. Recordemos que se había previsto incorporar a la muestra el personal docente y administrativo. Los resultados por lo tanto, están sesgados con la visión del estudiantado.

El Instituto de la Mujer IEM de la Universidad Nacional inició en el 2000 el primer estudio sobre hostigamiento sexual en esta institución (Carvajal, 2004). Fue concluido en 2004. La investigación se propuso medir la prevalencia (cuántas mujeres y hombres enfrentaron hostigamiento sexual durante su vida como estudiantes de la UNA), las manifestaciones (formas por medio de las cuales se hostiga sexualmente) y los efectos (secuelas físicas, sociales y académicas que enfrentan las víctimas como consecuencia del hostigamiento sexual).

Este estudio representa una primera aproximación a la prevalencia del acoso sexual hacia estudiantes en esta universidad. Aporta resultados generalizables con datos por escuela, lo que es muy útil para la formulación de políticas y servicios en este campo.

En la Sede de Occidente se han efectuado dos estudios sobre el tema. El primero tuvo lugar en el año 2001 y estuvo a cargo de nueve estudiantes de diferentes carreras. El enfoque es cuantitativo pues empleó un cuestionario con once preguntas para ser administrado a una muestra del 20% del total de personal administrativo y docente y estudiantes de cada carrera. Concluyó que el hostigamiento sexual es una práctica existente en la Sede, cuyas principales víctimas son las mujeres (un 15% del total de población femenina entrevistada). Los hombres acosados representan el 5% del total de varones encuestados. Se observó una tendencia a no denunciar: un 19% de las personas hostigadas denunció, en tanto el 51% mantuvo el silencio debido a temor, culpa, desconocimiento de sus derechos y procedimientos y falta de apoyo.

Destacan dos limitaciones metodológicas que conviene señalar. Por una parte no se administraron cuestionarios en todas las carreras, y en otras se entrevistó una muestra menor a la prevista, lo cual afectó los alcances del estudio. Una segunda tiene que ver con problemas en la formulación de las preguntas, pues son poco

precisas y las alternativas de respuesta incluyen una cantidad muy limitada y a veces poco significativas. Este problema podría estar asociado a limitaciones teórico-conceptuales sobre el tema.

La segunda fue realizada por María Rosarito Chacón Retana y otras (2002) para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social. Se propuso abordar las actitudes, conocimientos y prácticas sobre el hostigamiento sexual de la comunidad universitaria del Recinto de San Ramón. Es de tipo descriptivo cuanti-cualitativo. Empleó métodos cuantitativos como la encuesta para medir la incidencia y prevalencia del acoso sexual en este campus universitario. Los métodos cualitativos permitieron complementar el análisis con las perspectivas de un sector de la población entrevistada. La población del recinto universitario asciende 1557 estudiantes, 206 docentes interinos y en propiedad, y 120 personas administrativas en propiedad e interinas, eligiéndose una muestra de 350 personas, de las cuales 290 son estudiantes, 38 docentes y 22 administrativos.

Los resultados de este importante estudio han sido integrados a esta investigación, ya que representan el componente de esta Sede. La muestra siguió una metodología rigurosa, por lo cual los resultados son generalizables a toda la población de este centro. Aporta además. Una propuesta de modelo de atención en Trabajo Social.

Podemos concluir que los estudios realizados en el país sobre el hostigamiento sexual en ámbitos educativos y laborales son exploratorios. Solamente Chacón y otras (2002) y Carvajal (2004) intentaron trascender este nivel y aportar un análisis descriptivo. Como estudios empíricos exploratorios, no logran profundizar en la prevalencia e incidencia del fenómeno más allá de describir algunas características de las poblaciones estudiadas, exceptuando los dos anteriores y el estudio piloto efectuado por el PRIEG (2002). Las muestras en casi todos los casos presentan serios problemas metodológicos, lo que impide la generalización de los hallazgos a lo interno de las instituciones pero también a nivel nacional, con lo cual se dificulta el establecimiento de políticas institucionales de naturaleza preventiva y el desarrollo de estrategias de intervención género- sensitivas con víctimas y sobrevivientes de hostigamiento sexual. Persisten problemas de conceptualización teórica en tres cuartas partes de los estudios, que influyeron en el diseño de las preguntas y el análisis de los resultados, pues persiste una tendencia a concebir restrictivamente el acoso sexual como quid pro quo o "por chantaje". Se observan también problemas de orden metodológico en la formulación de las preguntas y alternativas de respuesta, así como en las escalas Likert en la mayoría de los cuestionarios utilizados.

2.3 Otras investigaciones en violencia de género contra las mujeres

El estudio situacional sobre el hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica incluyó una sección experimental o piloto con unas preguntas sobre las experiencias de violencia ejercida por compañeros y excompañeros íntimos y violencia sexual. En la última década el personal del PRIEG primero, y del CIEM posteriormente, enfrenta cotidianamente la demanda de servicios por parte de mujeres universitarias principalmente, que experimentan o vivieron diversas formas de violencia intrafamiliar y violencia sexual extrafamiliar. En el proceso nos encontramos con una realidad: la Universidad de Costa Rica no cuenta con estudios sobre la magnitud e incidencia del problema, ni tampoco con servicios especializados para atender y referir eficazmente las demandas de la población afectada. Solamente la población estudiantil cuenta con los CASES como recurso y la Oficina de Salud y Bienestar, que también atiende a personal docente y administrativo. Sin embargo, estos servicios no están organizados ni cuentan con recurso humano especializado para atender la demanda real.

Como parte del proceso de investigación, el equipo efectuó una revisión bibliográfica de otras investigaciones realizadas en Costa Rica que pudiesen aportar al abordaje teórico-conceptual, metodológico y analítico de la violencia ejercida por compañeros y excompañeros íntimos y violencia sexual extrafamiliar (personas conocidas y desconocidas). El módulo a incluir en el cuestionario debía ser breve, por lo que se tornó importante conocer los diseños empleados por estudios previos sobre la temática, principalmente aquellos de naturaleza cuantitativa.

Luz María Barrantes y Leonicia Guthrie (1994) abordaron el fenómeno de la violencia contra las mujeres ejercida por compañeros íntimos en una investigación titulada "Violencia a la Mujer por su pareja en el Distrito Primero del Cantón Central de la Provincia de Limón". Es un estudio epidemiológico descriptivo según definición de Guerrero González (1986). Las autoras optaron por este modelo porque permite recolectar información relacionada con las características del problema de la violencia de las mujeres en relación de pareja en cuanto a presencia, forma, frecuencia y consecuencias, entre otras. En la primera fase trabajaron con 226 mujeres entre 18 y 74 años y en la segunda etapa con 10 parejas con las mismas edades. Se encontraron problemas de diseño en la formulación de las preguntas dirigidas a medir prevalencia: redacción confusa y alternativas de respuesta limitadas.

Jesús Carranza, Ana María Fonseca, Mayela Lobo, Antonia Núñez y Freddy Rojas (1995) efectuaron un estudio titulado: "Agresión física contra las Mujeres en Relaciones de Pareja. Estudio Realizado a Compañeras o Esposas de los Privados de Libertad que asisten a visita conyugal en el Centro de Atención Institucional La Reforma". Recurrió a la teoría feminista, específicamente la perspectiva sexo-género, como marco teórico-conceptual desde el cual abordar el objeto de estudio. Optaron por un enfoque cualitativo como una forma de acercamiento con la realidad

de las 10 mujeres participantes. Permitted identificar posibles preguntas y alternativas de respuesta relacionadas con la medición de experiencias de violencia física, contextos y acceso a servicios.

Ingrid Calvin, Melisa Colé, Sandy Lewis, Grace Vargas, Carol Verley y Regina Weir (1995) efectuaron su tesis para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social titulada “Perfil de la Mujer Víctima de Violencia Doméstica en las Relaciones de Pareja: Un estudio del Cantón Central de Limón”. Este fue un estudio exploratorio-descriptivo con una muestra de cien casos de mujeres agredidas que denunciaron a su compañero o esposo en las oficinas del Patronato Nacional de la Infancia y los Tribunales de Justicia. Las autoras señalan que los resultados no se pueden generalizar a todas las mujeres agredidas en el cantón central de Limón porque la población estudiada tiene características particulares: han denunciado a sus parejas.

Montserrat Sagot y Laura Guzmán (2004) realizaron la primera encuesta nacional de violencia contra las mujeres en el marco de la Encuesta Internacional de Violencia contra las Mujeres (IVAWS), un estudio de prevalencia e incidencia de este fenómeno en Costa Rica. Esta investigación permitió validar un conjunto de preguntas sobre las características y frecuencia de la violencia física, psicológica y sexual ejercida por compañeros y excompañeros íntimos y hombres familiares, conocidos y desconocidos hacia mujeres mayores de 18 años. Seis de estas preguntas fueron incorporadas al cuestionario aplicado en la UCR.

3. LA METODOLOGÍA DEL ESTUDIO

3.1 Los objetivos de la investigación

Este estudio se propuso determinar cuantitativa y cualitativa cuáles son los conocimientos, actitudes y prácticas de la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual como fenómeno social, y sus implicaciones para la vida universitaria. Fue concebido, entonces, como una primera aproximación a la incidencia y prevalencia del acoso sexual en la Universidad de Costa Rica, pero también como un medio para establecer cuánto conocen sobre el fenómeno y los medios de prevención el personal docente y administrativo, autoridades y estudiantes de esta casa de estudios.

Este estudio se propuso:

- a) Diagnosticar y analizar conocimientos, actitudes y prácticas relativas al hostigamiento sexual como fenómeno social en la Universidad de Costa Rica, así como las políticas existentes en la institución para su oportuna y eficaz prevención.
- b) Diseñar perfiles de las personas agresoras y sobrevivientes por ámbitos y condiciones en los que ocurre el acoso sexual.

- c) Detectar las necesidades de información, asesoría y orientación integral y asistencia técnica de la población y unidades universitarias, para prevenir eficaz y oportunamente los problemas asociados el acoso sexual en el empleo, la docencia, la investigación y la acción social.
- d) Concientizar a la comunidad universitaria sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso sexual como un problema de violencia y discriminación por género.

3.2 Procedimiento para la selección muestral

3.2.1 Selección de la muestra de funcionarios y funcionarias docentes y administrativas

Población de interés: La totalidad de los funcionarios y las funcionarias de la Universidad de Costa Rica nombradas entre el 2 de enero y el 31 de mayo de 2002 (cuadro No. 1).

Tamaño de la muestra: Esta muestra debía tener representatividad por sedes, lo que implicó seleccionar una muestra individual por sede. Suponiendo un muestreo simple al azar, con un 95% de confianza, con una variabilidad máxima ($p=0.50$) y un error permisible del 5%, se estimaron los tamaños de la muestra que se incluyen en la última columna del Cuadro 1.

Método de selección: Muestreo sistemático en cada sede. En dos (Limón y el Pacífico) se tomó toda la población pues son muy pequeñas. En el caso de la Sede de Occidente

Cuadro 1
Universidad de Costa Rica. Personal administrativo y docente al 31 de mayo de 2002 por sexo según sedes y tamaño de la muestra estimado en cada sede.

SEDES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	MUESTRA
Rodrigo Facio	3175	2211	5386	380
Atlántico	125	66	191	127
Guanacaste	111	54	165	115
Limón	29	25	54	54
Occidente	173	135	308	190 ²
Pacífico	35	32	67	67
TOTAL	3.648	2523	6171	933

² El estudio en la Sede de Occidente fue abordado mediante la modalidad de Seminario de Graduación por Chacón Retana, María Rosarito y otras. (2003). El hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica sede de Occidente, recinto de San Ramón, en el período 2001- 2002 y la intervención del o de la profesional en Trabajo Social, para la prevención y atención del mismo fenómeno social. Presentada para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social, Sede de Occidente.

3.2.2 Método de selección de estudiantes:

Se buscó una muestra con representatividad por sede y por unidad académica, para lo cual se debía emplear un procedimiento que garantizara la selección de estudiantes de todas las carreras que ofrece la UCR y los principales niveles (cursos de servicio, primeros niveles, niveles superiores). Por el tamaño de la población (28.000 estudiantes aproximadamente) y la cantidad de carreras, se tomó la decisión de delimitar la población estudiantil al nivel de grado, excluyendo posgrado, Etapa Básica de Música y estudiantes especiales. Estas quedarían para ser estudiadas en un estudio posterior.

Método de muestreo: intencional cuasi-aleatorio.

Se realizó un estudio muestral intencional cuasi-aleatorio por afijación proporcional, con selección sistemática

Se seleccionaron aleatoriamente en cada unidad académica (escuela y facultades no divididas en escuelas) un curso de los primeros dos años y un curso de los últimos tres años. En aquellas que ofrecen más de 5 cursos de servicio a otras unidades académicas, se seleccionó aleatoriamente uno o dos grupos del total de estos cursos. Dependiendo del tamaño de la población estudiantil matriculada en cada unidad académica y el nivel, el tamaño promedio de los cursos fluctuó entre 30 y 5 estudiantes.

Uno de los problemas más serios enfrentados para la selección de la muestra de estudiantes es que ni la Oficina de Registro ni las unidades académicas cuentan con listas actualizadas de estudiantes activos. Los padrones en aproximadamente el 80% de los casos, tienen un sobregistro promedio del 30%. En las sedes regionales este promedio alcanza hasta el 50%.

3.3 Las técnicas para la recolección de la información

Este es un estudio descriptivo-explicativo que fundamentalmente se centró en medir las variables con los que se relaciona el problema, buscando especificar propiedades de un fenómeno, así como sus manifestaciones y componentes; resaltando las propiedades importantes del fenómeno en estudio. Se complementó con información de naturaleza cualitativa que permite aprehender las cualidades del fenómeno en estudio, recuperando cómo las personas lo viven y lo perciben en su cotidianidad. La incorporación de información cualitativa complementa el análisis de los resultados, pues contribuye a identificar y eliminar sesgos y fortalece el proceso investigativo al incluir datos complementarios, como por ejemplo percepciones y argumentos de las partes en los procesos de denuncia e instrucción, las resistencias que manifiestan los diversos sectores de la comunidad universitaria a comprometerse con la prevención, para citar algunos.

Como técnica se empleó la encuesta auto administrada. Se aplicó un cuestionario³ validado entre 1991 y 1999 con una población de 1200 personas. Cuenta con 25 preguntas, de las cuales 20 son cerradas con respuestas de selección múltiple, escalas tipo Likert o de opción única. Las 5 preguntas abiertas pretenden establecer confiabilidad en las respuestas a otras preguntas (control) o bien recuperar las percepciones de las personas participantes sobre el hostigamiento sexual sin condicionar sus respuestas. En este caso, las preguntas abiertas se colocaron antes de las preguntas cerradas sobre el mismo tema (v.g. definición de hostigamiento sexual).

El cuestionario está estructurado en varias secciones, cada una de las cuales aborda una temática particular: datos de identificación de la persona; conocimiento y percepciones sobre el hostigamiento sexual; sus experiencias con el hostigamiento sexual en el campus universitario; conocimientos sobre la Ley 7476 y el reglamento de la UCR, así como el conjunto de factores existentes en cada dependencia que propician o previenen el acoso. El instrumento mide también conocimientos sobre servicios y recursos disponibles, derechos humanos violados en la UCR y otras formas de violencia de género en la población universitaria.

El estudio realizado en la Sede de Occidente, Recinto de San Ramón, empleó el mismo cuestionario, pero se complementó con un taller y un estudio de casos que permitieran captar y aprehender los significados y expresiones en torno al fenómeno del hostigamiento sexual, y con ello profundizar en las representaciones y elementos subjetivos de las personas involucradas. Participaron en el taller 26 estudiantes (23 mujeres y 3 hombres) mediante inscripción voluntaria. Las categorías de análisis del taller fueron: definición del hostigamiento sexual; actitudes y características de la persona hostigada; actitudes y características de la persona hostigadora; consecuencias de las prácticas de hostigamiento sexual; actitudes hostigadoras en el contexto universitario; proyección de la Sede de Occidente en la prevención y atención del hostigamiento sexual.

Adicionalmente, se sistematizó la información más importante contenida en los expedientes que contienen las quejas por hostigamiento sexual y los expedientes con los procesos de instrucción de las denuncias y la documentación relacionada con la primera Campaña contra el Hostigamiento Sexual, incluida la iniciativa de control ciudadano (monitoreo del cumplimiento de la Ley y el Reglamento por las unidades de la UCR).

³ Anexo No. 1.

3.4 La estrategia de procesamiento de los datos y análisis de los resultados

Los datos recogidos por el cuestionario fueron posteriormente codificados de acuerdo a un manual de codificación consensuado por el equipo y digitados en una base de datos construida según el formato de SPSS.

El análisis estadístico realizado en una primera fase fue eminentemente descriptivo. Posteriormente se recurrió a diversas técnicas estadísticas de naturaleza inferencial con el propósito de profundizar en el análisis explicativo de varias variables: regresión múltiple y análisis factorial (v.g. definición y manifestaciones del hostigamiento sexual).

La información cualitativa se organizó por temas en matrices para facilitar su sistematización y análisis. Los ejes de análisis son: concepciones en torno al acoso sexual y la violencia de género contra las mujeres, comportamientos de las víctimas y las personas hostigadoras, autoridades universitarias y comisiones instructoras; resistencias al cambio; impunidad; servicios universitarios.

3.5 La socialización de los resultados y la estrategia de incidencia

Este estudio pretende generar conocimientos para la toma de decisiones. Sus resultados aportan una caracterización de su prevalencia e incidencia y un diagnóstico situacional acerca de la capacidad de la Universidad de Costa Rica para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual. Justamente para garantizar Este propósito exige una amplia diseminación de los resultados en los niveles de toma de decisiones, pero también entre los diversos sectores que componen la comunidad universitaria. El análisis de los resultados ha permitido derivar un conjunto de recomendaciones que es conveniente y necesario validar. Por estas razones, el equipo de investigación se propuso efectuar una serie de presentaciones de los resultados preliminares.

Los resultados están siendo presentados y discutidos con varias instancias de la Universidad, en asambleas y reuniones convocadas para este fin, de manera que se pueda sensibilizar a la comunidad universitaria, pero de manera particular a quienes toman decisiones sobre las implicaciones del hostigamiento en la comunidad universitaria, las necesidades de la población, y las áreas donde es necesario intervenir para eliminar obstáculos y crear condiciones para el cambio.

3.6 Características de la población entrevistada en las sedes Rodrigo Facio, Guanacaste, Atlántico, Pacífico y Limón⁴

Se entrevistaron un total de 3149 personas, provenientes de todas las sedes de la Universidad de Costa Rica, y de los tres sectores. La investigación de campo tuvo lugar en la Sede de Occidente en los meses de julio, 2001 a abril, 2002 y en las sedes restantes entre agosto 2002 a agosto 2004. El 55% son mujeres y el 44% restante varones. Esta distribución es muy similar a la que encontramos en la población universitaria, según datos contenidos en el Informe sobre la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica (2001).

La caracterización de la población entrevistada que se presenta a continuación excluye la muestra de 290 personas de la Sede de Occidente. Estos datos fueron presentados en Chacón y otras (2003).

Cuadro 2

Condición en la Universidad * Sexo de la persona * Estado civil de la persona entrevistada

Estado civil de la persona entrevistada			Sexo de la persona entrevistada		Total
			Mujer	Hombre	
Soltera (o)	Condición en la Universidad	Estudiante	1151	839	1990
		Docente y/o Funcionarios	80	82	162
		Ambas	27	26	53
		Otro		2	2
		No responde	23	18	41
Total			1281	967	2248

⁴ La investigación en la Sede de Occidente fue realizada como tesis de Licenciatura en Trabajo Social “El hostigamiento sexual en la Universidad de costa Rica, Sede de Occidente, Recinto de San Ramón en el período 2001-2002 y la intervención del o la profesional en Trabajo Social para la prevención y atención del mismo como fenómeno social”. Fue desarrollada por Chacón Retana, María Rosarito y otras y defendida a principios de 2003.

Casada (o)	Condición en la Universidad	Estudiante	60	28	88
		Docente y/o Funcionarios	123	180	303
		Ambas	24	6	30
		Otro		1	1
		No responde	1	3	4
	Total		208	218	426
Separada (o)	Condición en la Universidad	Estudiante	9	2	11
		Docente y/o Funcionarios	9	11	20
		Ambas	1	1	2
	Total		19	14	33
Divorciada (o)	Condición en la Universidad	Estudiante	7	2	9
		Docente y/o Funcionarios	16	13	29
		Ambas	1	1	2
		No responde	3		3
	Total		27	16	43
Viuda (o)	Condición en la Universidad	Estudiante		2	2
		Docente y/o Funcionarios	3	1	4
		Ambas	1		1
		No responde	1		1
	Total		5	3	8
Unión libre	Condición en la Universidad	Estudiante	21	8	29
		Docente y/o Funcionarios	7	23	30
		Ambas		1	1
		No responde		2	2
	Total		28	34	62

La muestra incluyó población de todos los sectores: estudiantes de grado y posgrado, docentes interinos y en propiedad, personal administrativo y autoridades universitarias académicas y administrativas. Se entrevistó un total de 2162 estudiantes (75.6%), 563 funcionarios y funcionarias docentes y administrativas (19.7%), 90 personas de las entrevistadas cuentan con la condición de estudiantes y docentes y/o funcionarios a la vez; otros y no responden se ubican dentro de la cifra

de 44 personas. Participaron 2238⁵ estudiantes de grado (78.3%) de 65 carreras de todas las sedes, además de estudiantes de intercambio y de etapa básica, y 51 estudiantes de posgrado (1.8%). El personal docente y administrativo participante reflejó una diversidad de condiciones, en muchos casos ejercidas simultáneamente. Por ejemplo, personal que se encuentra interino o en propiedad, 16 cursan estudios de posgrado, 37 docentes se desempeñan como investigadores e investigadoras y 12 que ejercen como autoridades. Puede afirmarse que el propósito del equipo investigador de garantizar una muestra representativa de la comunidad universitaria fue logrado ampliamente.

La edad promedio de la población es de 24.41 años con una mediana de 21 años, lo que expresa un sesgo resultado del peso significativo que tiene la población estudiantil, como lo demuestra la moda de 18 años. La variancia de 79.286 indica una variabilidad importante en las edades, pues se entrevistaron personas menores de 17 años hasta mayores de 60 años, no obstante que el 64.6% se ubicó en el grupo entre 17 y 22 años. Las mujeres tienden a ser más jóvenes, pues el 68.7% se ubicaron en este rango a diferencia de los varones, quienes alcanzaron el 59.6%.

El 81.7% de las mujeres son solteras, superando a los hombres (77.2%). Estos, sin embargo, superan levemente a las mujeres (14.5%) en el grupo de casados y unidos, pues representan el 18.5%. Las diferencias entre mujeres y hombres separados, divorciados y viudos son mínimas, ya que las primeras representan el 1.9% y los segundos el 1.2%.

3.6.1 Características de la población estudiantil entrevistada

Se entrevistaron un total de 2162 estudiantes, provenientes de las sedes Rodrigo Facio, Pacífico, Guanacaste, Limón y Atlántico, de las cuales el 58,3% son mujeres y el 41,2% restante varones.

Se entrevistaron estudiantes de grado y posgrado. Participaron 2134 estudiantes de grado (98,7) de 65 carreras y todas las sedes, y 23 estudiantes de posgrado (1,1), además de aquellos estudiantes que permanecen en la Universidad de Intercambio y los que se encuentran en la Etapa Básica de la Escuela de Artes Musicales.

La edad promedio de las y los estudiantes entrevistados es de 20,81 con una mediana de 20 años. La variancia de 15,365 indica una variabilidad moderada en las edades, pues se entrevistaron personas menores de 17 años hasta mayores de 60 años, no obstante que el 80,8% se ubicó en el grupo entre 17 y 22 años. Las mujeres tienden a ser más jóvenes, ya que un 81.9% de ellas se ubicaron en este grupo etéreo en comparación con el 79,4 de los varones. Sin embargo esta diferencia se profundiza en la muestra total.

⁵ La cifra aquí anotada corresponde a la sumatoria estudiantes y docentes y/o funcionarios que se encuentran realizando estudios universitarios.

El número de solteras y solteros en la población estudiantil aumenta, a la vez que se invierten los resultados encontrados en la población total. El 92,1% de las mujeres son solteras, siendo superadas levemente por los hombres (95,3%). Estas, sin embargo, superan levemente a los hombres (4,1%) en el grupo de personas casadas y unidas, con el 6,5%. Proporcionalmente las separadas, divorciadas y viudas superan levemente a los hombres en estos grupos, en una proporción mayor que en la muestra total, pues ellas representan el 1.4% mientras aquellos el 0.6%.

3.6.2 Características de la población docente y administrativa entrevistada

Se entrevistaron un total de 563 docentes y funcionarios y funcionarias administrativas, provenientes de las sedes Rodrigo Facio, Pacífico, Guanacaste, Limón y Atlántico, de las cuales el 42,3% son mujeres y el 56,5% restante varones.

La edad promedio de la población es de 37,46 años con una mediana de 39 años y una moda de 40 años. La variancia de 97,81 indica una variabilidad importante en las edades (mucho mayor a la de la población total y la estudiantil), pues se entrevistaron personas menores de 17 años hasta mayores de 60. El 31,6% se ubicó en el grupo de 29 y 39 años y el 35,0% lo hizo en el grupo entre 40 y 49 años.

El 33,6% de las mujeres son solteras, superando levemente a los hombres (26,5%). Estos, sin embargo, superan a las mujeres (54,6%) en el grupo de casados y unidos, pues representan el 65,5%. Proporcionalmente las separadas, divorciadas o viudas superan levemente a los hombres con esta condición, pues ellas representan el 11,8% en tanto aquellos el 8%.

4. LOS PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO

El hostigamiento sexual, como toda forma de violencia sexual, es una experiencia profundamente dolorosa para la persona que lo vive. Sus víctimas callan generalmente por temor a represalias, al estigma social y porque sienten que nadie les va a creer. Es una experiencia que se vive usualmente en silencio y en el aislamiento. El equipo que realizó esta investigación se propuso visibilizar esos silencios evidenciando la magnitud del problema en la Universidad de Costa Rica, dándole voz de alguna manera a quienes no son oídas. El título de esta investigación no es casual. TEJIENDO SILENCIOS Y ARTICULANDO VOCES: LA REALIDAD DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA nos introduce a una realidad cotidiana que existe, a pesar del esfuerzo de muchas personas para negarla y mantenerla oculta. Esperamos que los hallazgos a ser descritos y analizados a continuación, sirvan para que la comunidad universitaria se comprometa activamente en la erradicación del acoso sexual y otras formas de violencia y discriminación todavía presentes en la Universidad de Costa Rica.

4.1 Las dos caras de una misma moneda: las víctimas y las personas hostigadoras

En este apartado se resumen una serie de características generales que marcan tendencias de comportamiento tanto de las personas víctimas como de las personas hostigadoras. No hablamos de perfiles, pues el hostigamiento sexual es un fenómeno tan arraigado en nuestra sociedad que no permite la identificación de “personalidades tipo” que asuman más fácilmente la condición de hostigada o de hostigadora.

Se presentan entonces un grupo de patrones que se repiten en situaciones de acoso sexual, los cuales no necesariamente indican los rasgos específicos que tiene **toda** persona víctima o **toda** persona que hostiga.

Esta investigación tuvo lugar en la Universidad de Costa Rica, institución estatal pública de educación superior. Los resultados son generalizables a la población universitaria cubierta por la muestra, entendiendo que algunos sectores no fueron estudiados aún. Este es el caso de las y los estudiantes de posgrado, estudiantes menores de edad de la Etapa Básica de Música y población externa participante en programas de acción social, prácticas pre profesionales e internados, y proyectos de investigación. Si bien una parte importante de los rasgos descritos para víctimas y victimarios en el contexto universitario coinciden con los hallazgos de otros estudios sobre hostigamiento sexual en otros contextos, es necesario considerar la diversidad de matices producto de la influencia de ciertas variables propias de la población universitaria.

4.1.1 ¿Cuáles son las principales características de las víctimas de acoso sexual?

En términos globales, un 14% del total de personas entrevistadas han sido víctimas de acoso sexual en el contexto universitario. De este porcentaje, el 83% corresponde a mujeres y el 17% restante a varones. Las mujeres fueron hostigadas en un 95.8% de los casos por hombres, mientras que el 4.2% por otra mujer. Para el caso de los varones víctimas de hostigamiento sexual, el 61% fueron acosados por hombres y el 39% por otras mujeres.

Del total de mujeres entrevistadas en el estudio, el 21% ha sido víctima de acoso sexual en la Universidad. Esto significa que una de cada 5 mujeres en el ámbito universitario recibió una conducta de carácter sexual no deseada y que le ha ocasionado una consecuencia negativa ya sea en su rendimiento escolar o laboral, en sus condiciones materiales de empleo o estudio, o en su estado de bienestar personal.

Evidentemente, los datos del estudio reflejan una alta incidencia de acoso sexual para las mujeres. Esto desciende para el caso de los varones: uno por cada 20

entrevistados que indicaron haber experimentado este tipo de conductas en la Universidad.

Los datos indican que el hostigamiento sexual es un fenómeno “instalado” en el contexto académico y laboral de la Universidad. Para una incidencia tan alta, la respuesta que parece surgir es que éste se ha naturalizado en el contexto institucional, el cual no se percibe como una conducta prohibida y sancionada, sino como “una forma más” de relacionarse con otras personas en la comunidad universitaria. Después de todo, la Universidad de Costa Rica, como otras instituciones públicas, es un reflejo de la sociedad costarricense, una sociedad patriarcal organizada y estructurada sobre la base de las desigualdades de género. Este tipo de organización social promueve y legitima relaciones de poder entre los sexos generadoras de la violencia de género. El hostigamiento sexual, como una forma de violencia de género, no es un problema causal, esporádico o coyuntural, sino estructural y con una clara direccionalidad: las mujeres. Es un fenómeno social arraigado en una cultura patriarcal que favorece relaciones de dominación entre los géneros.

La Universidad de Costa Rica está organizada en seis sedes: Rodrigo Facio, Occidente, Atlántico, Pacífico, Guanacaste y Limón. Estas sedes pueden dividirse en recintos. En las sedes regionales el estudio se efectuó con una muestra representativa del recinto principal.

Los datos siguientes corresponden al porcentaje de población participante en el estudio por sede que manifestó haber sufrido hostigamiento sexual en algún momento en la Universidad:

Cuadro 3
Población universitaria hostigada en la Universidad de Costa Rica

Rodrigo Facio	Occidente (Recinto San Ramón)⁶	Atlántico (Recinto Turrialba)	Pacífico (Recinto Puntarenas)	Guanacaste (Recinto Liberia)	Limón (Recinto Limón)
16%	16%	13%	8%	13.5%	13%

Estos resultados reflejan diferencias entre sedes que requieren una explicación. En primer término, son las sedes con mayor población universitaria las que reportaron mayor incidencia, así como también manifestaron mayor frecuencia del fenómeno aquellas con mayor oferta de carreras terminales. Por otra parte, en las sedes de Puntarenas y Limón, las y los estudiantes que participaron en el estudio fueron en todos los casos alumnos del nivel inicial de carrera, porque en estas sedes el número de carreras completas que se imparten es mucho menor al de las sedes Rodrigo Facio, Occidente, Atlántico y Guanacaste y en su mayoría de reciente

⁶ Para una muestra de 350 personas estudiantes, docentes y administrativas de la sede.

creación. Como veremos más adelante, uno de los factores de riesgo para sufrir hostigamiento sexual, es el tiempo de permanencia en la Universidad, en otras palabras, son las personas con mayor tiempo de estudiar o trabajar en la institución quienes reportaron más incidentes. Se deduce, entonces, que las y los estudiantes de los primeros niveles de carrera reportarán menos incidentes.

Esta característica de la muestra estudiantil de las sedes del Pacífico y Limón debe considerarse como una de las limitaciones del estudio, por lo que no se puede afirmar que en éstas la frecuencia del hostigamiento sexual sea menor que en otras sedes. Es necesario realizar otros estudios que confirmen este hallazgo en ambas sedes y profundicen en la dinámica particular que asume el fenómeno de cada sede y recinto.

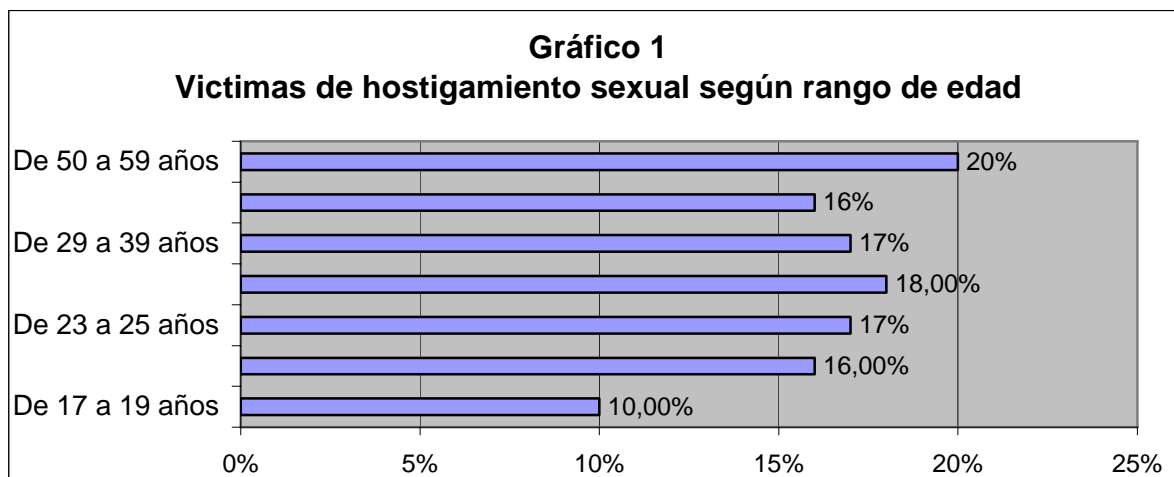
Veamos ahora qué pasa con las víctimas de acuerdo a su condición en la Universidad.

El 13% de las y los **estudiantes** participantes en el estudio indicó haber sido víctima de acoso sexual, en tanto este porcentaje ascendió al 18% para quienes son funcionarios o funcionarias **docentes o administrativas**. La proporción aumenta aún más cuando la persona cumple con las dos condiciones; es decir, estudian y trabajan en la Universidad, llegando a alcanzar el 23.5%. Estas diferencias son estadísticamente significativas cuando la víctima es mujer⁷, lo que no ocurrió en el caso de los hombres. Esto demuestra claramente cómo el hostigamiento sexual es una forma de violencia de género.

De esta forma se observa cómo ser mujer y cumplir con estas dos condiciones es un factor de riesgo. Los datos indican que a mayor tiempo de permanecer en la institución, mayor riesgo de sufrir acoso sexual. Quienes solo estudian dedican menos tiempo que quienes solo trabajan, y éstos dos grupos invierten menos tiempo que quienes estudian además de trabajar en la Universidad. Además, personas que estudien y trabajen en la Universidad estarán expuestas a los escenarios de riesgo que se dan en ambos ámbitos.

Con respecto a los rangos de edad en los que se ubican las víctimas de acoso sexual, se observó una tendencia interesante: el 78% de las víctimas se ubica en un rango de edad de 17 a 28 años. Podríamos inferir que el acoso sexual es más frecuente en personas jóvenes. Sin embargo, este rango de edad corresponde también a la mayoría de la muestra incluida en el estudio (un 80%), factor que podría estar sesgando los resultados. Además, al realizar un análisis entre grupos de diferentes edades nos damos cuenta de que el hostigamiento sexual afecta a toda la población universitaria, encontrando una incidencia más alta en el grupo de mayor edad, tal como lo muestra el siguiente gráfico:

⁷ En todos los casos la diferencia tuvo una significancia estadística > .000.



Este comportamiento se explica por la relación entre la edad de la persona y la cantidad de años que ha pasado en la Universidad⁸. Así por ejemplo una persona joven de 17 a 20 años tendrá menos experiencias en el ámbito universitario que alguna otra de 50 años que haya estudiado e incluso trabajado en la Universidad. Si partimos de la realidad de que el hostigamiento sexual es una conducta que se ha institucionalizado, se ha naturalizado y los niveles de información de la comunidad son relativamente bajos, no es extraño que las personas mayores sean las que han estado expuestas durante más tiempo a factores de riesgo y/o a situaciones directas de hostigamiento sexual.

Un dato importante es que el 50% de las personas que se identificaron como víctimas, manifestaron haber sido hostigadas en más de una ocasión, e incluso identificaron eventos con diferentes personas hostigadoras. Esto significa que una misma víctima fue hostigada por una o más personas en momentos diferentes.

Esto se acentúa aún más según la condición en la Universidad, pues nuevamente, quienes estudian y trabajan en la universidad son hostigadas con mayor frecuencia que quienes solamente estudian o trabajan, como se muestra en el cuadro siguiente:

⁸ Se preguntó si había experimentado alguna manifestación de hostigamiento sexual en actividades de la Universidad de Costa Rica, pero no la edad en la cual enfrentó cada incidente. Por lo tanto, la pregunta permite medir incidencia en un período de tiempo (permanencia en la institución), pero no relacionar edad con cada incidente.

Cuadro 4
Frecuencia del hostigamiento sexual según condición en la Universidad de Costa Rica. Pcentajes.

Veces que tuvo la experiencia de hostigamiento sexual	Solo estudia en la Universidad	Solo trabaja en la Universidad	Estudia y trabaja en la Universidad
Una vez	28.00	8.00	5.00
De 2 a 5 veces	37.00	30.50	48.00
De 6 a 10 veces	6.00	9.50	5.00
Más de 10 veces	5.00	16.00	19.00
No recuerda	24.00	36.00	24.00
TOTAL	100.00	100.00	100.00

En la casilla de “Más de 10 veces”, los porcentajes aumentan considerablemente para el caso de las personas que estudian y trabajan en la Universidad, esto porque es el grupo que está más expuesto a interactuar en los mismos espacios que la persona acosadora dada la alta cantidad de tiempo diario que están presentes en la universidad. Como se indicó anteriormente, estas diferencias son estadísticamente significativas ($>.000$) en el caso de las mujeres, lo cual confirma la hipótesis que el ser mujer es una condición de riesgo de ser hostigada.

El acoso sexual se funda en raíces sociales y culturales muy arraigadas y es un comportamiento socialmente aprendido. Es un ejercicio de poder que se funda en la supremacía masculina y que está legitimado por una sociedad patriarcal que permite y fomenta el abuso de poder y la violencia por parte de los hombres como expresión de su masculinidad. En contextos jerarquizados, quienes están en posición de subordinación están en mayor riesgo de sufrir acoso sexual.

Si bien se aprende a hostigar sexualmente, hombres y mujeres asumen que estos comportamientos son inherentes a la “naturaleza” masculina y que la sexualidad masculina no puede controlarse. Por esta creencia se le asigna a las mujeres la responsabilidad de cuidarse y no “provocar” con comportamientos que estimulen esta sexualidad. Estos mitos favorecen un ejercicio de poder abusivo de parte de los hombres y la sumisión de las mujeres frente a sus demandas y abusos..

¿Cómo reaccionan o enfrentan las personas víctimas el acoso sexual? Los resultados refuerzan lo anterior. Considerando el total de mujeres y hombres que manifestaron haber enfrentado hostigamiento sexual:

|

- el 58.6% indicó haber ignorado las conductas muchas veces,
- el 67% las rechazó muchas veces,
- el 27% nunca comentó la situación, y
- el 87.6% nunca denunció la situación.

Estos resultados demuestran una ambivalencia, pues dos terceras partes de la población hostigada manifestó haber rechazado muchas veces las conductas, pero cerca del 60% afirmó haberlas ignorado también. Así mismo se confirma una tendencia a ocultar y silenciar estos incidentes.

Los datos en el cuadro 5 y los gráficos 2 y 3 denotan diferencias por sexo en las reacciones hacia el acoso sexual que conviene analizar por las implicaciones que éstas tienen tanto en las víctimas y sobrevivientes, como en el diseño de las estrategias de información y educación de las poblaciones en riesgo y las que están siendo acosadas..

Cuadro 5 Reacciones frente a conductas de acoso sexual según sexo de la persona que las recibe. Porcentajes.

	¿Qué hizo?	Muchas veces	Algunas veces	Pocas veces	Nunca	No recuerda	TOTAL
MUJER	Ignoró las conductas	62.0	23.0	4.0	9.0	2.0	100.0
	Rechazó las conductas	71.0	17.0	6.0	4.0	2.0	100.0
	Comentó las conductas	24.0	32.0	17.0	25.0	2.0	100.0
	Denunció las conductas	1.0	6.0	3.0	88.0	2.0	100.0
	Habló con la persona hostigadora	9.0	13.0	6.0	70.0	2.0	100.0
	Aceptó como normal	10.0	21.0	10.0	56.0	3.0	100.0
HOMBRE	Ignoró las conductas	43.0	19.0	5.0	28.0	5.0	100.0
	Rechazó las conductas	46.0	25.0	3.0	20.0	5.0	100.0
	Comentó las conductas	17.0	37.0	9.0	32.0	5.0	100.0
	Denunció las conductas	3.0	3.0	5.0	86.0	3.0	100.0
	Habló con la persona hostigadora	12.0	18.0	13.0	50.0	7.0	100.0
	Aceptó como normal	7.0	25.0	10.0	48.0	10.0	100.0

Gráfico 2 Reacciones frente a las conductas de acoso sexual. Mujeres. Porcentajes.

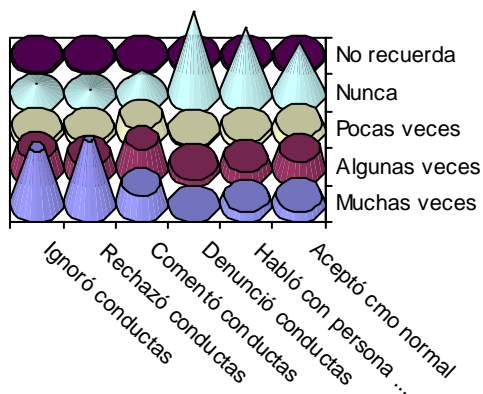
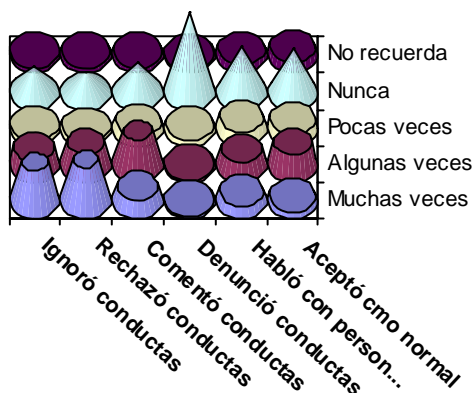


Gráfico 3 Reacciones frente a las conductas de acoso sexual. Hombres. Porcentajes.



Las mujeres tienden a ignorar las conductas más que los varones, posiblemente por la forma como somos socializadas con relación a la sexualidad masculina y femenina. En el imaginario popular prevalece la noción que si ignoramos la conducta, el hombre entenderá que no nos agrada, que no la aceptamos y por lo tanto se detendrá. Igualmente las mujeres tendemos a rechazar más este tipo de conductas –sin que ello necesariamente implique que el agresor se detenga- porque tenemos mayor conciencia de su naturaleza; los hombres, en cambio, no esperan se acosados sexualmente y muchas veces no las reconocen como tal o “se congelan” y no saben qué hacer o se repliegan por sentimientos homofóbicos y la culpa. En consecuencia, éstos tenderán a aceptar un poco más como normales las conductas

de acoso que las mujeres, demuestran mayor resistencia a denunciar y demuestran menor disposición a hablar con la persona hostigadora. Los varones denotan una tendencia a manejar mucho más el acoso sexual en “el silencio”, ya que las mujeres comentan más lo que les pasa con otras personas, generalmente compañeras y amigas y luego familiares. Las diferencias por sexo señaladas anteriormente fueron para todas esas variables significativas estadísticamente ($> .000$). Las gráficas expresan, además, una fuerte resistencia en ambos sexos a no denunciar, aunque los hombres manifiestan una mayor apertura a hacerlo. En este caso la diferencias no tuvieron significancia estadística.

4.1.2 ¿Quiénes son las personas que hostigan sexualmente en la Universidad de Costa Rica?

Este estudio no profundiza en las características de las personas hostigadoras, ya que se incorporaron muy pocas preguntas. La experiencia ha demostrado que las víctimas y sobrevivientes de hostigamiento sexual conocer pocos datos, generalmente muy imprecisos, sobre las personas agresoras. El cuestionario era de por sí bastante largo y se consideró, entonces, inconveniente preguntar por detalles usualmente desconocidos que alargarían innecesariamente la encuesta.

¿Quiénes son estas personas? Observemos los datos contenidos en el cuadro 6.

Cuadro 6
Condición de las personas hostigadoras. Porcentajes.

Condición de las personas hostigadoras	Porcentaje
Docentes	25
Personal administrativo	20
Estudiantes	20
Personal de limpieza	10
Asistentes cursos	5
Guardas/inspectores	5
Empresas externas	5
Autoridades	3
Jefatura administrativa	4
Investigador	3
TOTAL	100

Como se desprende del cuadro, las personas que hostigan sexualmente en la Universidad de Costa Rica provienen de todos los sectores y estratos. Una parte de éstas ocupan posiciones de jerarquía formal, pero otras no, lo que indica una importante incidencia de hostigamiento por intimidación.

- Una cuarta parte son docentes, de los cuales tres de cada cuatro han hostigado a estudiantes, personal administrativo subalterno y docentes interinas, principalmente cuando éstos son coordinadores de cátedra. En el caso de docentes, predomina el hostigamiento por chantaje, donde existe una relación formal de poder.
- El hostigamiento sexual es una práctica bastante común entre estudiantes, pues una cuarta parte de quienes fueron reportados como acosadores o acosadoras tienen esta condición. La mayor parte del acoso proviene de estudiantes varones hacia sus compañeras, operando el hostigamiento por intimidación por parte de compañeros de clase y ex novios. Observemos que un 5% son asistentes (régimen becario), en su mayoría en cursos de servicio. Este es un problema grave que la Universidad tiene que atender urgentemente con medidas muy agresivas hacia las autoridades de las unidades académicas y la coordinación de cátedra y cursos de laboratorio, en una acción conjunta entre la Vicerrectoría de Docencia y la Vicerrectoría de Vida Estudiantil. Si bien estamos hablando de hostigamiento entre pares, la realidad es que los asistentes son en muchos casos investidos de un “poder informal” que no pueden manejar con madurez. La mayor parte de las quejas y denuncias se dan en el contexto de cursos de servicio con muchos grupos, donde la tradición ha sido delegar una parte importante de la evaluación (v.g. calificación de laboratorios y exámenes, prácticas) en estos muchachos. En algunas de estas cátedras, existen además entre el personal docente, prácticas que favorecen el hostigamiento sexual.
- Cerca del 40% de las personas que hostigan pertenecen al sector administrativo. Llama la atención que una proporción importante son guardas e inspectores de tránsito (1 de cada 20), personal de limpieza (2 conserjes de cada 20), jefaturas administrativas de unidades académicas y jefaturas de oficinas y secciones de la Vicerrectoría de Administración y otras Vicerrectorías que dan servicios a personal y estudiantes de la Universidad.
- Un 5% corresponde a personal de empresas contratadas externamente por la Universidad. Este dato constituye una llamada de atención de la necesidad de tomar medidas preventivas de acuerdo con el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica para garantizarle a la comunidad universitaria seguridad ante posibles abusos y violaciones a sus derechos por parte de personas y empresas externas.
- Las autoridades señaladas corresponden a autoridades superiores, decanatos, direcciones de unidades académicas e investigación y estaciones experimentales. También fueron señalados en la misma proporción, investigadores asignados como personal de planta de varios institutos de investigación. Debemos llamar la atención que las autoridades y los investigadores señalados en los cuestionarios son funcionarios que, en algunos casos ya fueron denunciados y en algunos casos sancionados, pero continúan nombrados en los mismos puestos y hostigando. Otros tienen múltiples quejas por parte de estudiantes y personal docente y administrativo, quienes no presentan denuncias porque no confían en el sistema, ya que son personas que cuentan con apoyo de autoridades superiores.

4.2 Los escenarios de riesgo

La invisibilización del hostigamiento sexual como un fenómeno que incide negativamente en la vida de mujeres y hombres de la comunidad universitaria se hace evidente cuando se reflexiona sobre los escenarios en los que ocurre el acoso sexual. Una parte significativa del acoso sexual se manifiesta en lugares cerrados,

solitarios y sin personas que den testimonio de lo ocurrido. Al respecto, una resolución de la Defensoría de los Habitantes manifiesta que: *“En los casos de hostigamiento sexual es en extremo difícil contar con pruebas directas respecto al hecho, dada la naturaleza de la acción”*⁹, y además agrega que: *“las pruebas testimoniales sobre el hostigamiento sexual son casi inexistentes, ya que la mayoría de las veces el hecho sucede en privado entre la víctima y el acosador”*¹⁰. No obstante, el estudio nos remite al hecho que otra parte ocurre en entornos públicos y en presencia de otras personas, así como en actividades fuera del campus universitario. Los datos siguientes son ilustrativos de lo anterior.

- El 83.5% de las personas víctimas de hostigamiento sexual fueron acosadas dentro del campus universitario, de las cuales un 49% lo fue en público. Ello demuestra que el hostigamiento sexual es una práctica institucionalizada que ocurre también en espacios públicos como sodas, pasillos, clases, laboratorios y oficinas. El acoso en privado fue reportado en el 34.5% de los casos. Como vemos, las conductas ejercidas en espacios fuera de la mirada pública son menos frecuentes que lo que pensamos. Lo que ocurre en la realidad es que nos hemos acostumbrado a mirar muchas conductas violentas y discriminatorias como parte del cotidiano vivir, naturalizándolas. Este hecho reviste de una gran importancia en el trabajo con víctimas y sobrevivientes, principalmente en los procesos de denuncia e investigación, porque en la medida en que reconstruyamos con ellas los acontecimientos, irán identificando testigos y situaciones que servirán como prueba.
- El 69.5% de las conductas de hostigamiento sexual se desarrollaron durante actividades académicas, el 25.5% durante actividades laborales y el 5% durante actividades deportivas.
- Un 16% de las víctimas fueron acosadas en lugares fuera de la universidad, durante giras, fiestas, bares (“calle de la amargura”), prácticas e internados, entre otros. La institución debe definir políticas preventivas que garanticen la protección de la integridad y seguridad de estudiantes y personal docente y administrativo, así como de las personas que reciben servicios de la UCR. Uno de los mitos sobre el hostigamiento sexual en la Universidad es que ocurre solamente en el campus, cuando una proporción significativa de incidentes tienen lugar fuera de éste, lejos del control de autoridades y la comunidad universitaria en general.

La investigación nos demuestra que el riesgo de ser acosadas o acosados está en todas partes, pues de las 64 carreras donde se encuestaron estudiantes, en todas se reportaron experiencias. Estas fluctuaron entre el 5% y el 50% de la muestra cubierta. En los centros de trabajo el reporte fue mayor: entre el 5% y el 72% del personal docente y administrativo participante en el estudio. Estos datos corroboran la hipótesis de una institucionalización de ambientes laborales y de estudio que facilitan el hostigamiento en ciertas unidades académicas y administrativas donde el riesgo se incrementa por la existencia de prácticas y mecanismos de control generalmente aceptados por una mayoría de quienes estudian o trabajan allí.

⁹ Resolución de la Defensoría de los Habitantes en expediente 279-21-94

¹⁰ Resolución de la Defensoría de los Habitantes en expediente 270-21-96

4.3 Las consecuencias del hostigamiento sexual en las personas sobrevivientes:

Existe una amplia conciencia en la comunidad universitaria acerca de los efectos negativos de esta forma de violencia de género en las personas que lo viven, pues el 82.7% de las personas que respondieron el cuestionario manifestaron que el hostigamiento sexual es una conducta que afecta negativamente a la persona que la recibe, mientras que el 86.3% expresó que tiene efectos perjudiciales en el bienestar de la persona que la recibe. Podríamos inferir que esta conciencia es resultado del esfuerzo

El hostigamiento sexual tiene múltiples consecuencias en las vidas de las personas que lo sufren: en su estado de bienestar general, en sus condiciones materiales de estudio o empleo y en las oportunidades para ejercer el derecho al trabajo y el estudio en un ambiente libre de violencia y discriminación.

Veamos ahora cómo viven las víctimas y sobrevivientes estas conductas, los sentimientos y emociones que les generan. Como se desprende del Cuadro 7, las emociones son muy diversas y se manifiestan varias de ellas simultáneamente. Las más comunes son la intranquilidad y el enojo, seguidas de la desmotivación, la frustración y la confusión.

Cuadro 7
Reacciones de las víctimas y sobrevivientes ante el hostigamiento sexual.
Porcentajes.

REACCIÓN	Porcentaje total (con base en el número de personas que indicaron haber experimentado una situación de hostigamiento sexual.
ENOJO	82.3%
DESMOTIVACION	55.2%
FRUSTRACION	53.9%
DEPRESION	25.5%
INTRANQUILIDAD	82.2%
CULPA	15.7%
CONFUSION	53.1%

Estas emociones y sentimientos generan aislamiento, dificultades para relacionarse con otras personas, desconfianza, angustia, ataques de pánico, dificultades para dormir y una cantidad de malestares (v.g. dolor de cabeza y cuerpo, náuseas, contracturas musculares). La persona puede llorar mucho por ratos, calmándose luego, y en otros momentos ataques de risa nerviosa. Como señalamos anteriormente, las implicaciones en el desempeño de la persona en diversos ámbitos, son serias, como indica el Cuadro 8.

Cuadro 8
Consecuencias en las condiciones materiales de estudio y trabajo del
hostigamiento sexual.
Porcentajes.

CONSECUENCIAS MATERIALES	ESTUDIANTES	PERSONAL DOCENTE O ADMINISTRATIVO
Disminución en el rendimiento académico o laboral	13.5% (15.1% mujeres y 5.6% hombres)	25% (21% mujeres y 40% hombres)
Traslado de curso o puesto	8% 9% mujeres y 3% hombres	15.5% 18% mujeres y 7% hombres
Pérdida de curso o puesto	10% (11% mujeres y 6% hombres)	10% (9% mujeres y 12.5% hombres)
Alteración en sus relaciones interpersonales	27% (24% mujeres y 40.5% hombres)	55% (58% mujeres y 44% hombres)

Como se observa en el Cuadro 8, el área más afectada son las relaciones sociales con otras personas, esto porque el hostigamiento sexual crea inseguridad, debilita la autoimagen y por ende la autoestima de la persona violentada. Se genera una desconfianza muy fuerte, a la vez que se culpabiliza y tiene miedo de lo que otras personas puedan pensar de ella. El personal docente y administrativo tiende a disminuir su rendimiento laboral con mayor intensidad que las y los estudiantes y a buscar un traslado en otro lugar de trabajo como forma de evadir a la persona acosadora. Este proceso es tremendamente revictimizador, pues la persona enfrenta consecuencias muy graves sin ser ella responsable de lo que le ocurre. Las personas acosadas sexualmente llevan una carga muy pesada sobre sus espaldas: el silencio, la culpa y el miedo.

4.4 ¿Cuánto conoce la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual?

Este es un estudio cuyo propósito es aportar conocimiento para la toma de decisiones relacionadas con políticas de prevención, atención y erradicación del hostigamiento sexual de la UCR y que garanticen a la comunidad universitaria ambientes de trabajo y estudio libres de violencia y discriminación de género. Sobre este fenómeno persisten muchos mitos transmitidos por la cultura y sustentados en el desconocimiento y la ignorancia. Uno de los medios de prevención más efectivos es el hacer llegar a víctimas y agresores potenciales información sobre el acoso sexual, la normativa existente, los servicios y recursos disponibles y los medios para acceder a ellos. Desde la aprobación de la Ley No. 7476, el PRIEG primero y el CIEM posteriormente, con apoyo del Consejo de Rectoría, impulsa diversas actividades para informar y educar a la comunidad universitaria. Estas acciones se intensificaron en el año 2003 con el impulso de la primera Campaña contra el Hostigamiento Sexual en la UCR con la Rectoría y la CIHS.

Cuando se preguntó con qué frecuencia se da el hostigamiento sexual en la Universidad, las respuestas denotaron un elevado desconocimiento por parte de la población encuestada.

Cuadro 9
Conocimiento de la comunidad universitaria sobre el hostigamiento sexual.
Porcentajes.

Ocurrencia	Mujeres	Hombres	Total
Nunca	47.0	50.0	47.5
Poca frecuencia	21.7.	27.3	24.5
Mucha- Muchísima Frecuencia	31.3.	24.7	28.5
TOTAL	100.0	100.0	100.0

Los datos anteriores reflejan un desconocimiento por parte de la comunidad universitaria sobre la frecuencia del hostigamiento sexual (casi la mitad de la población entrevistada), con algunas leves diferencias entre sexos: las mujeres tienen un mayor conocimiento, posiblemente por ser sus principales víctimas. También se encontraron diferencias importantes entre sectores: un 30% del personal docente y administrativo entrevistado afirmó que “nunca” frente al 50% de las y los estudiantes. Esta diferencia fue significativa ($>.0000$). Posiblemente la diferencia se explique en un acceso mayor a información por parte de funcionarias y funcionarios mediante circulares, materiales escritos, charlas y talleres, y asambleas de escuela, entre otros medios.

Se encontró mucho desconocimiento sobre el principal factor que genera el acoso sexual, con profundas diferencias entre mujeres y hombres ($>.0000$).

2 mujeres por cada hombre aducen al abuso de poder o confianza.
 2 hombres por cada mujer definen el hostigamiento sexual como una conducta provocada.
 2 mujeres por cada hombre como una conducta sexual indeseada.

¿Por qué son las mujeres quienes tienen mayor conciencia y conocimiento sobre cómo se genera el acoso sexual? Las mujeres son sus principales víctimas, como lo está demostrando este estudio y otros sobre el tema. Los resultados anteriores son, por lo tanto, expresión de representaciones sociales producto de experiencias cotidianas que viven, sienten y procesan como experiencias de subordinación, violencia y opresión.

El conocimiento sobre la Ley y el Reglamento es limitado, aunque se encontraron diferencias entre sedes y entre sectores. La Sede donde existe mayor conocimiento sobre la Ley y el Reglamento es la del Atlántico con un 44.5% de respuestas afirmativas. Esto puede explicarse en el hecho de que es en ésta donde se han realizado talleres con estudiantes en cursos, lo que demuestra la efectividad de este tipo de estrategias con la población estudiantil. Sin embargo, todavía prevalecen muchos mitos que demuestran falta de información en toda la población universitaria, pues no se encontraron diferencias significativas entre estudiantes y personal docente y administrativo.

Hay una persistencia de conocimientos limitados sobre recursos, servicios y procedimientos, a pesar que el conocimiento del CIEM es mayor que hace 4 años, cuando se concluyó el estudio piloto. Se conoce más entre el personal administrativo y docente: un 26.5% frente a un 6% de las y los estudiantes. Este hallazgo se explica por el mayor acceso del personal universitario a la información generada por diversos medios y una mayor estabilidad, lo que garantiza que una parte importante de la información diseminada llega para quedarse. En el caso de la población estudiantil, su transitoriedad, movilidad y dispersión limitan el impacto de las campañas. Además, a pesar de los múltiples esfuerzos por coordinar y desarrollar con la FEUCR campañas informativas y la sensibilización y capacitación de las asociaciones de estudiantes, ha sido imposible extremadamente difícil concretar con esta instancia un plan sostenible.

5. TODAVIA PERSISTEN MUCHOS MITOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA

El hostigamiento sexual es un fenómeno que tiene sus raíces en una socialización de género de hombres y mujeres, sostenida en una ideología patriarcal que promueve que las mentiras entrelazadas alrededor de este fenómeno, lleguen a ser socialmente aceptadas como verdades absolutas. La existencia de mitos dificulta el cambio social y el que quienes hostigan asuman estas conductas como inaceptables y violatorias de los derechos humanos. Por ello es necesario investigar sobre este

tema para contar con parámetros claros para apuntalar las estrategias de cambio. Una revisión de los mitos permite conocer cuánto hemos avanzado y los nudos existentes: nos ofrece una fotografía en el tiempo de qué y cómo pensamos, de las representaciones sociales que dominan la universidad y los diversos sectores.

A continuación discutimos los principales mitos que todavía están presentes en la comunidad universitaria, relacionados con la persona víctima o sobreviviente y su grado de responsabilidad en la situación, así como sobre las consecuencias psicosociales del hostigamiento.

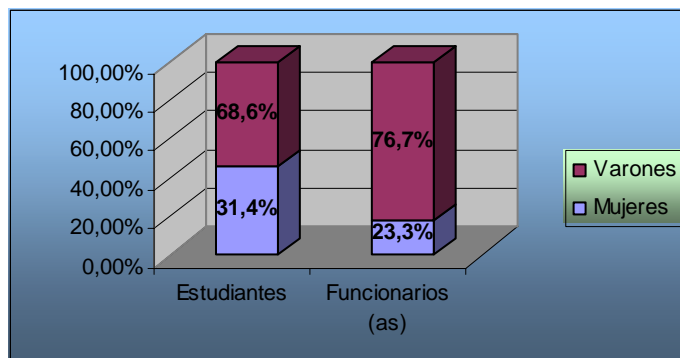
MITO: “La víctima provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir o comportarse”.

El 11.6% de la población entrevistada considera la forma de vestir o comportarse de la víctima como el principal factor que facilita el hostigamiento sexual en la universidad. En el sector estudiantil observamos una leve diferencia entre hombres y mujeres, no significativa, en tanto ésta se profundiza en el sector administrativo y docente. Por ejemplo, entre estudiantes el 46.1% de las mujeres estuvieron de acuerdo con esta afirmación, frente al 53.9% de los hombres. En cambio en el sector docente y administrativo, la diferencia por sexo fue más marcada: un 18.2% de mujeres y un 81.8% entre los varones. Esta tendencia se observó también en las otras categorías de respuesta.

Al consultar directamente a las personas entrevistadas acerca de si el hostigamiento *es una conducta provocada por la persona que la recibe por la forma de vestir o comportarse*, un 12.6% manifestó estar de acuerdo o muy de acuerdo con la afirmación, en tanto un 53.1% indicó estar algunas veces de acuerdo y otras en desacuerdo. Las diferencias fueron más marcadas en el sector administrativo y docente entre hombres (60%) y mujeres (40%). De nuevo se confirma que el acceso a información y conocimientos combinado con la vivencia del acoso sexual, contribuyen al cambio.

La persistencia de este mito entre la comunidad universitaria, principalmente entre los hombres, pero en una proporción todavía elevada de mujeres, aumenta la estigmatización de las víctimas y sobrevivientes y facilita los ciclos de revictimización cuando denuncian un acto de acoso sexual en su contra. De la misma forma, el hecho de que tanto hombres como mujeres opinen que en algunas ocasiones el hostigamiento puede ser provocado por la víctima, sugiere que, desde ambas posturas, se deposita toda o gran parte de la responsabilidad en la víctima, eximiendo a la persona acosadora de su obligación.

Gráfico 4
Población que considera que la víctima provoca por su forma de vestir o comportarse según sexo por sector. Porcentajes.



La única persona responsable del acto de acoso es quien emite la conducta, no quien la recibe, independientemente de su forma de vestir, hablar o comportarse. Como se mencionó anteriormente este mito tiende a culpabilizar a la víctima, lo que se demuestra en el hecho de que del total de personas que indicaron haber sido hostigadas en la universidad, el 13.7% manifestó haber experimentado sentimientos de culpa frente a la situación.

MITO: “La víctima debe sentirse halagada ante una conducta de hostigamiento sexual. En el fondo desea que la hostiguen”.

Este mito está todavía arraigado en la comunidad universitaria, pero se encontraron diferencias por sexo y entre sedes. Las mujeres, como con el mito anterior, tienden a identificarse menos que los hombres con esta afirmación: un 11.8% de las mujeres entrevistadas considera que el hostigamiento es una conducta sexual deseada por la persona que la recibe, a diferencia del 24.3% de los hombres. Este resultado está asociado a la vivencia de la mayoría de las mujeres, quienes han experimentado sus consecuencias negativas. Esta diferencia fue significativa ($> .01$). No se hallaron diferencias estadísticamente significativas entre el sector docente – administrativo y el estudiantil. Donde se muestran diferencias más profundas es entre sedes: Limón con un 24% de la población entrevistada; Guanacaste con un 20.6%; Rodrigo Facio con el 16.3%; Atlántico con un 15.1%; y la Sede del Pacífico con el porcentaje más bajo (12.8%).

El estudio demostró una fuerte asociación entre el haber experimentado acoso sexual en la universidad y el rechazo del mito: el 81.6% manifestó no sentirse halagadas con estos comportamientos; el 82.2% experimentó intranquilidad y el 92.5% expresó no sentirse animadas con la experiencia. La experiencia de ser acosada sexualmente tiene consecuencias negativas en la persona que lo sufre y no quiere ser violentada de nuevo, no se siente bien con ella.

MITO: “Si la víctima rechaza o ignora el acto de hostigamiento sexual, éste se detendrá. La víctima puede detener el acoso si lo desea”.

Esta es otra creencia todavía sin erradicar entre la población de la Universidad de Costa Rica. Se manifestó en una proporción menor que los mitos anteriores: un 7 % señaló estar muy de acuerdo o de acuerdo con la afirmación “el hostigamiento sexual es una conducta aceptada por la persona que la recibe”, y un 16.5% que opinó estar de acuerdo en ocasiones. El mito parte de la premisa que las mujeres están en capacidad de detener los avances sexuales de los hombres si ellas realmente quieren.

Esta concepción del fenómeno coloca la responsabilidad en la persona que recibe el comportamiento abusivo y está asociado al conocido refrán popular que dice “el hombre pone y la mujer dispone” haciendo referencia al deber de la mujer de “detener” al varón cuando sus acciones no le resulten cómodas. Se centra así la mirada, y en ocasiones el dedo acusador, sobre aquella persona que “*no supo decir que no*”, mientras se libera de responsabilidades a aquellas otras que violentan el espacio y los derechos de las víctimas y sobrevivientes.

La realidad nos muestra una cara diferente. Por más que la víctima ponga límites, no puede detener el hostigamiento, pues éste es responsabilidad absoluta de la persona acosadora. A los hombres se les dice desde pequeños que las mujeres “se hacen de rogar” y por ello, cuando dicen “no”, deben leer lo contrario. Esperan que insistan. Esta es una situación tremendamente confusa, dolorosa y frustrante para las mujeres porque se les ha dicho que ellas tienen la capacidad de detener comportamientos abusivos en los hombres. Poco a poco aprenden que el rechazo, así como también el ignorar estas conductas no tiene el efecto esperado: detenerlas. Al respecto, el 84.5 % de las personas participantes en el estudio que habían recibido algún tipo de manifestación de acoso sexual en la universidad, manifestaron haber rechazado las conductas y más del 60% afirmó rechazar o ignorar las conductas en múltiples ocasiones, lo que refleja que la respuesta negativa de la víctima no es razón suficiente para que la persona acosadora detenga su comportamiento violento.

MITO: “El hostigamiento sexual no es algo que afecta a muchas personas, son solo casos aislados”

Otro mito persistente es éste, puesto que el 24% de la población entrevistada afirmó que en la Universidad no ocurre hostigamiento sexual o se presentan con muy poca frecuencia. El análisis por sedes señala diferencias significativas ($> .000$) que denotan diversos grados de conocimiento/desconocimiento sobre el hostigamiento sexual en la Universidad. La Sede del Pacífico fue la que se alejó más del mito con un 21.1% de las respuestas, seguida de la Sede Rodrigo Facio con el 23.6%, la Sede de Guanacaste con el 24.1%, un 26.1% la Sede de Limón, y la más alta, un 39.5% en la sede del Atlántico.

El hostigamiento sexual es un fenómeno que se presenta con mucha frecuencia, como lo demuestra este mismo estudio, pero como permanece en el silencio lo invisibilizamos. Es como si no existiera. Es tan fuerte la persistencia del mito que, cuando lo confrontamos con la realidad, no reconocemos lo contrario. Es interesante la contradicción observada entre las personas participantes en el estudio de la Sede del Atlántico, donde el 39.5% manifestó que no ocurrían situaciones de hostigamiento o que ocurrían con poca frecuencia, pero igualmente el 35.5% afirmó haber recibido o conocer casos de personas que recibieron frases de cariño que le incomodaron.

El hostigamiento genera aislamiento social de las víctimas. Una mayoría busca esconder y callar lo que les. Al no hablar no evidenciamos su presencia. Este hecho dificulta su cuantificación dificultando la medición de su incidencia y prevalencia. Pero además el acoso sexual está “naturalizado”, esto es, los comportamientos violentos se miran como parte de una cotidianeidad que nadie cuestiona. No se le mira como una violación a los derechos de las personas. Es interesante observar una dificultad entre las víctimas para reconocer el hostigamiento sexual como una violación de derechos, lo cual pareciera estar asociado a su posición subalterna y subordinada, como es el caso de las mujeres y la población estudiantil.

- 75.2% de las mujeres
- 61.7% de los hombres
- 76.3% de la población de estudiantes
- 63.9% del personal administrativo
- 80% de las personas estudiantes y funcionarias de la Universidad

El Cuadro 10 muestra cómo este mito choca con la realidad al evidenciar las experiencias de la población universitaria con diversas manifestaciones de acoso.

Cuadro 10
Percepción de la incidencia del hostigamiento sexual en el ámbito
universitario. Porcentajes.

Manifestaciones	Siempre	Casi siempre	A veces	TOTAL
Frases de “cariño” que le hacen sentir incómoda o no le gustan	7.0%	8.8%	35.3%	51.1%
Uso de palabras de naturaleza sexual escritas u orales que resultan humillantes u ofensivas	8.3%	5.9%	26.4%	40.8%
Invitación a salir para discutir aspectos relacionados a calificaciones, asensos, aumento salarial o mejoramiento de condiciones	5.3%	6.7%	21.2%	33.2%
Acercamientos corporales forzados	6.9%	5.0%	20.3%	32.7%
Requerimientos de favores sexuales que implican promesa de un trato preferencial	4.5%	7.0%	18.4%	29.8%
Amenazas físicas o emocionales de daños o castigos relacionados al trabajo o estudio	5.7%	4.2%	15.6%	25.4%
Abuso Sexual	6.2%	3.3%	12.4%	21.9%
Intentos de Ataque Sexual	5.6%	2.9%	10.4%	18.4%
Violación	5.2%	1.2%	6.9%	13.3%

El hostigamiento sexual en la Universidad afecta a un grupo importante y tiene una frecuencia mucho mayor de la que reporta la mayoría de las personas entrevistadas. Si consideramos el porcentaje de población universitaria que se ve afectada por este tipo de comportamientos, son aproximadamente 5120 personas que anualmente los experimentan.

7. Cuando la confianza se quiebra. Las consecuencias de la violencia.

Lo anterior nos lleva a plantear la necesidad de abordar las **consecuencias** del hostigamiento sexual en **las víctimas y sobrevivientes**.

La gran mayoría de personas entrevistadas consideran que el hostigamiento sexual es una conducta que afecta negativamente a la persona que la recibe (84.3%). En términos generales, el 86.5% de las mujeres entrevistadas compartían esta opinión lo mismo, así como el 81.2% de los varones. En esta misma dirección, el 87.2% del total de la muestra considera que el hostigamiento sexual tiene efectos perjudiciales en el bienestar de la persona que la recibe. Se encontraron marcadas diferencias

por sexo, pues el 91.1% de las mujeres entrevistadas está de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, mientras que en los varones este porcentaje baja al 81.7%. Estas diferencias están asociadas a la experiencia de cada uno, ya que las mujeres por su condición de género subordinado enfrentan de manera directa y más intensamente el acoso sexual.

Cuando analizamos las respuestas de personas que reportaron haber sido hostigadas, encontramos una diversidad de respuestas o reacciones emocionales que confirman las consecuencias negativas en las víctimas y sobrevivientes; además, resulta interesante observar las diferentes reacciones y respuestas emocionales según el género.

Cuadro 11
Reacciones emocionales ante la situación de hostigamiento sexual según sexo.

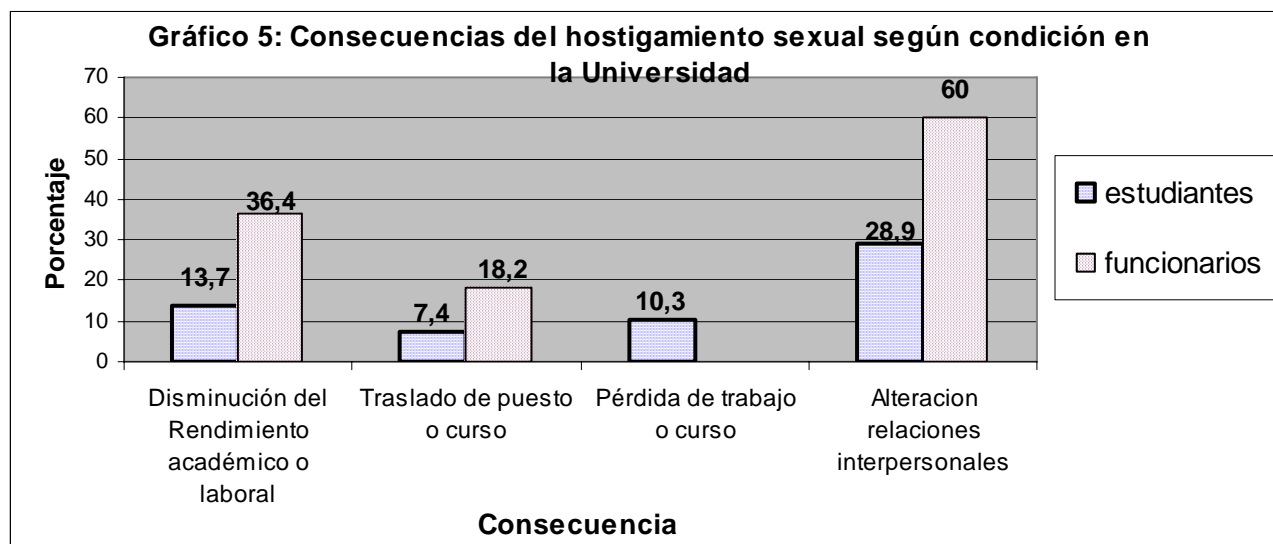
REACCIÓN	Porcentaje total (con base en el número de personas que indicaron haber experimentado una situación de hostigamiento sexual).	Porcentaje de mujeres víctimas de hostigamiento que presentaron esta reacción	Porcentaje de varones víctimas de hostigamiento sexual que experimentaron esta reacción
ENOJO	80.3%	83.8%	62.9%
DESMOTIVACION	50.7%	53.5%	35.5%
FRUSTRACION	53.1%	55.8%	40.0%
DEPRESION	22.5%	23.4%	18.2%
INTRANQUILIDAD	82.2%	84.4%	68.6%
CULPA	13.7%	14.1%	12.1%
CONFUSION	50.9%	50.0%	57.6%

Las mujeres se enfrentan a más consecuencias emocionales frente al hostigamiento sexual, sin que esto pretenda minimizar el impacto que estas situaciones puedan tener en los varones. Podría suponerse, de acuerdo a las líneas teóricas que orientan este estudio (expresadas al principio de este documento) relacionadas con las raíces socioculturales del hostigamiento, que lo anterior se justifica por la forma en que hombres y mujeres hemos aprendido a reaccionar ante las situaciones que nos desagradan. Además, siendo las mujeres las principales víctimas de acoso tanto en el contexto universitario como a nivel social, es fácil comprender la razón del aumento significativo en los porcentajes correspondientes a enojo, desmotivación, frustración e intranquilidad que experimentan las mujeres en comparación con los varones.

El hostigamiento sexual tiene consecuencias negativas en el estado general de bienestar de la persona y en las condiciones materiales de empleo o de docencia:

- Un 15.5% de la población hostigada reportó disminución en el rendimiento escolar o laboral;
- el 10.1% realizó traslado de curso o puesto a raíz de la situación de acoso;
- el 10.3% manifestó haber perdido el curso o trabajo como consecuencia del hostigamiento; y
- un 33% de las personas hostigadas reportaron alteración en sus relaciones interpersonales como resultado de la situación experimentada.
- Además, un 23.8% afirmó haber experimentado otras consecuencias negativas tales como deseos de irse de la Universidad, asco, desconfianza, miedo o baja autoestima.

El estudio encontró diferencias significativas ($>.0000$) entre el sector docente – administrativo y el estudiantil en el tipo de consecuencias. El gráfico siguiente las ilustra.



El sector docente y administrativo reportó mayores consecuencias en las condiciones materiales de empleo que las y los estudiantes en las condiciones de estudio. Esto se explica porque en los entornos laborales es frecuente que la persona acosadora y la víctima compartan el espacio durante más horas diarias, lo que promueve los traslados o las renunciaciones. En estos casos, ambas partes tienen que interactuar cerca y el contacto es más directo, lo que explica la disminución en el rendimiento. De la misma manera, cuando el escenario es una oficina de trabajo, por lo general se observa una alteración mayor en las relaciones interpersonales; ya sea porque las demás personas conocen y promueven la situación o porque la

víctima trata de alejarse para evitarla y no exponerse al juicio de sus compañeros y compañeras de trabajo.

Las y los estudiantes reportaron consecuencias en todas las áreas, incluida la pérdida del curso. Esta consecuencia es particularmente seria en el caso de esta población, a diferencia del sector docente y administrativo, por su mayor vulnerabilidad en este ámbito. El o la docente tienen un gran control sobre el desenvolvimiento del curso y sus resultados y una parte de la población estudiantil desconoce los reglamentos que le protegen y los mecanismos disponibles. En cambio, en la Universidad de Costa Rica existe una normativa y mecanismos claramente definidos para su aplicación cuando una funcionaria o funcionario se enfrenta a un despido. Es muchísimo más difícil para una persona hostigadora recurrir al despido como un medio de chantaje que para un docente aplicar calificaciones negativas.

A pesar de estas diferencias, los datos confirman consecuencias alarmantes para ambos sectores, a la vez que reflejan cómo operan los mitos mencionados anteriormente en las medidas tomadas para detener el hostigamiento (como el traslado o la pérdida de cursos o puestos). Con ello se promueven los ciclos de revictimización, pues quienes sufren de este tipo de experiencias no solo deben enfrentar la situación, sino cargar además con las consecuencias que a nivel material o de su bienestar general implica el hostigamiento.

La Universidad de Costa Rica tiene ante sí un enorme reto en materia de información, educación, prevención y formación de la comunidad universitaria. Se necesitan políticas, procedimientos y sanciones claras que garanticen un cumplimiento del reglamento, pero también la asignación de recursos para sensibilizar y formar a la comunidad universitaria en torno al tema, en aras de una desmitificación del fenómeno del hostigamiento sexual y de la ruptura de los estereotipos sociales que por siglos han marcado la vida de hombres y mujeres y que hoy por hoy afectan a la comunidad universitaria en su totalidad.

6. PRINCIPALES HALLAZGOS DEL ESTUDIO REALIZADO EN LA SEDE DE OCCIDENTE

Esta parte del estudio fue realizada por cuatro estudiantes de Licenciatura de la Sede de Occidente: María Rosarito Chacón Retana, Ana Marita Herrera García, María de los Ángeles Pérez Salazar y Grace Villalta Montero.

Los tres sectores de la comunidad universitaria encuestados, muestran un conocimiento claro en la definición del hostigamiento sexual. Ello se confirma con las respuestas brindadas, las cuales hacen referencia a actitudes hostiles e indeseadas, de índole sexual que provoca repercusiones negativas en la integridad personal (50% estudiantes mujeres y 27,6% estudiantes varones lo definen así), coincidiendo con los planteamientos teóricos al establecerse el carácter violatorio y abusivo del mismo. No obstante, en cuanto a la ley, al reglamento, los servicios y los recursos

que brinda la universidad para la atención del acoso sexual, no sucede lo mismo, dado que la mayoría de la población encuestada desconoce su existencia.

Una proporción mayor de mujeres que de hombres describió el hostigamiento sexual como “actitudes hostiles e indeseadas”, y señalan que las actitudes hostigadoras por más sutiles y leves que parezcan, ocasionan perjuicios en la víctima, y por tanto cualquiera que sea su expresión, genera violencia. Los hombres, en mayor proporción que las mujeres (con excepción del personal docente), describieron el acoso como comportamiento sexual. Debido al condicionamiento social, los varones consideran que la masculinidad es equivalente al desempeño sexual, el cual es expresado de forma deliberada y como ejercicio, convirtiéndose de esta manera en coerción sexual para las mujeres. Esta concepción posiblemente influya en una mayor identificación de los hombres encuestados en una definición de acoso que resalta el aspecto sexual.

El estudio destaca que más del 50%, equivalente a 209 personas manifestó conocer situaciones de acoso sexual en la universidad. Casi una tercera parte del total de personas encuestadas (28,6%), equivalente a 100 personas, expresó que el acoso sexual ocurre con mucha frecuencia. Un porcentaje mayor de docentes y personal administrativo (36%) afirmaron lo mismo. La mitad de las mujeres docente encuestadas opinó lo mismo, pero entre el personal administrativo fue el 60% de los hombres encuestados quien respondió de esta manera.

El principal factor señalado como facilitador del Hostigamiento Sexual es el abuso de poder, y tomando en cuenta que son los hombres docentes en su mayoría, los hostigadores y las mujeres estudiantes, las víctimas, se puede comprobar con estos resultados lo que la teoría plantea, (la cual indica que las relaciones de poder y las establecidas en lo académico y laboral propician los actos acosadores, y aunque la UCR, es un ente educativo protagónico en el ejercicio de la igualdad social y de la integridad humana, no ha logrado romper con estas ataduras.

Las personas encuestadas reconocen la presencia en la Sede de Occidente de una serie de manifestaciones de hostigamiento sexual, como: requerimientos de favores sexuales que implican trato preferencial; frases de cariño que producen incomodidad (20%); violación (54,9%); amenazas físicas emocionales de daños o castigos relacionados con el trabajo o estudio(56,3%); uso de palabras de naturaleza sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivos (18,6%); acercamientos corporales forzados; abuso sexual; intentos de abuso ataque sexual (57,1%); e invitación a salir para discutir calificaciones o asuntos de trabajo (18,6%). Un 9,4% indicó otras manifestaciones como los tratos preferenciales por parte de hombres hacia mujeres, los besos y abrazos no comunes, saludos cariñosos, los acercamientos corporales no forzados y manipulados, miradas que incomodan, las mujeres que se visten de forma provocativa y expresión verbal de corte sexual.

Los y las docentes consideran, principalmente la ausencia de información sobre el tema de hostigamiento sexual como un factor de riesgo, no así el personal

administrativo. El desconocer que se es víctima de acoso invisibiliza las conductas violentas y por consiguiente el concebirlas como violatorias de los derechos humanos.

La investigación permitió construir un perfil de las personas hostigadoras de la Sede de Occidente en que los principales acosadores son los hombres docentes en condición de interinazgo, con una posición jerárquica de dominación y caracterizado por ser manipulador, sutil y machista. Destacan como un rasgo en algunas de estas personas, el que se les reconoce socialmente como excelentes personas, aprovechándose de su imagen para librarse de ser castigados por lo que hacen, percibiendo esto como fortaleza.

También se construyó un perfil de las víctimas, que en su mayoría son mujeres estudiantes, pertenecientes al departamento de ciencias sociales y con edades que oscilan entre los 17 y 24,.

El comportamiento de las víctimas de acoso se caracteriza por el rechazar, ignorar y no denunciar esta práctica; los principales sentimientos producidos fueron intranquilidad. Con relación a las personas acosadoras, sus prácticas fueron descritas como actos repetitivos.

Coincidiendo con la teoría los sentimientos producidos en la víctima al experimentar situaciones de hostigamiento son, en su mayoría negativos, tales como temor, intranquilidad y enojo.

El acoso sexual es un fenómeno sociocultural asociado a cómo los hombres construyen su masculinidad y las mujeres su feminidad. Los varones sienten una presión social para probar su masculinidad mediante el control y uso de la violencia contra las mujeres, como forma de probar su poder sobre ellas. La sociedad ha construido un imaginario de las mujeres como objetos de satisfacción sexual de los varones, lo que las pone en situación de vulnerabilidad frente a éstos.

Los escenarios en los que se generaron situaciones de acoso sexual fueron diversos: durante la realización de actividades académicas así como fuera de la universidad; en espacios públicos y privados. El hostigamiento sexual abarca prácticamente todos los sectores laborales y estudiantiles de la universidad aunque con diferentes grados de incidencia. En otras palabras, la persona hostigadora puede estar presente en cualquiera de los tres ámbitos y actuar en cualquier momento, durante la realización de actividades académicas, laborales o deportivas; dentro o fuera de la Universidad, en público o en privado, evidenciando que al parecer no existen limitaciones para que el agresor lleve a la práctica sus intenciones, las repita con cierta facilidad y casi sin preocupación.

En ocasiones, las personas que acceden a exponerse ya sea en privado o fuera de la Universidad, lo hacen por compromiso, manipulación o temiendo recibir un castigo, ya que a éste nivel es muy probable que la víctima tiene una idea de lo que

le espera con el hostigador pero considera que no tiene otra alternativa. Esta situación ocurre usualmente cuando el acoso es más frecuente.

Se detectó que la población encuestada en general, maneja una serie de mitos en torno al hostigamiento sexual, principalmente al identificar el acoso como una conducta provocada, el concebir la confianza en las relaciones interpersonales y la personalidad de la víctima como generadoras del acoso, y el concebir estas conductas como perversión mental del agresor.

La investigación revela que casi tres cuartas partes de las personas hostigadas rechazaron esta conducta, pero la gran mayoría no denunció. La mitad de las personas que sufrieron hostigamiento ignoraron el hecho, una décima parte comentaron lo sucedido y la mayoría nunca enfrentó a la persona hostigadora ni lo denunció. Es decir que, aunque el hostigamiento fue rechazado por casi tres cuartas partes, las víctimas y sobrevivientes se sienten inhibidas de tomar acciones para acabar con él.

Aun cuando existen instancias universitarias que prestan servicios o apoyo, tales como el CIEM o la Asociación de Estudiantes, el estudio destaca que sólo un 10,5% y un 5,2% respectivamente, acudirían a estas instancias en caso de presentarse una situación de hostigamiento, ya que por temor, las víctimas se auto imponen un silencio que afirma la impunidad de la persona hostigadora y dificultan la labor de atención.

La Universidad debe, de diferentes formas, promover y divulgar el reglamento entre la población universitaria, pero según lo expresado por las 350 personas encuestadas, ante la pregunta de si conocen el Reglamento en contra del Hostigamiento Sexual, menos de una quinta parte (14,6%) respondieron afirmativamente. Es importante señalar, que en el caso de la población estudiantil sólo el 7,1% conoce sobre la existencia del reglamento. Del personal administrativo un 30%, y un 52,6% de los y las docentes tienen conocimiento sobre dicha normativa; evidenciando que un 81,1% de la población total presenta desconocimiento sobre el mismo. Las personas que lo conocen lo hicieron en su mayoría por la divulgación interna organizada por la institución para tratar de prevenir este fenómeno en el campus universitario.

Dos quintas partes de la población estudiantil participantes en el estudio, manifestaron desconocer los alcances que tiene la acción universitaria para prevenir el hostigamiento sexual y la impunidad. De la misma forma se expresaron una cuarta parte de los y las docentes. Un número importante de estudiantes (31,3%) mencionó que casi nunca o nunca las distintas entidades universitarias realizan o hacen algo en la Sede para contrarrestar este fenómeno en el campus universitario. El 18,4% de las profesoras/os y el 18,1% del personal administrativo opinaron de la misma manera. Por tanto, las respuestas de la población universitaria demuestran que los alcances de la acción universitaria para prevenir el hostigamiento, sexualidad y la

impunidad de quienes violan el reglamento, no satisface sus expectativas y necesidades.

Casi una quinta parte expresó que en la Sede existe deficiencia en la divulgación, prevención y capacitación en esta materia, y que este centro educativo no está realizando todo lo que está a su alcance para prevenir el hostigamiento sexual y evitar la impunidad. No se observaron diferencias entre las respuestas de hombres y mujeres. Otras razones por las cuales la población universitaria manifestó poca acción de la universidad, en este campo son la ausencia de denuncias (14,2%), señalada principalmente por las mujeres y la impunidad de la persona hostigadora (13,9%), identificada mayoritariamente por los hombres.

Se observa una confusión significativa en la población encuestada, respecto al reconocimiento de los derechos humanos dado que la mayoría de participantes no consideraron que en la Universidad se atente contra sus derechos, y quienes respondieron positivamente, no consideraron que ser víctima de hostigamiento sexual constituya una violación a los mismos.

7. ¿QUÉ HACEN LAS UNIDADES ACADÉMICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL Y CUMPLIR CON LA LEY Y EL REGLAMENTO? HALLAZGOS EN EL INFORME DE AUDITORIA SOCIAL. VISITAS A UNIDADES ACADEMICAS. CONTROL CIUDADANO DE ACCESIBILIDAD DE LA LEY Y EL REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y MANEJO DE LA NORMATIVA Y PROCEDIMIENTOS

Como parte de la Primera Campaña contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica, el 26 de marzo del 2003, en oficio R-1580, el Señor Rector comunica a la comunidad universitaria que “deberán ponerse a disposición de quien lo solicite, una copia de la Ley 7476 y el reglamento contra el hostigamiento sexual en todas las dependencias universitarias”. Esto, precisamente en cumplimiento del artículo 3 del Reglamento en el que se establece la responsabilidad de las autoridades universitarias, mediante Vicerrectorías y oficinas correspondientes, de impulsar políticas y medidas para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y garantizar ambientes educativos y de trabajo seguros y libres de violencia de género:

“Es responsabilidad de las autoridades de la UCR, mediante las Vicerrectorías y oficinas correspondientes, impulsar políticas y medidas para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y garantizar ambientes educativos y de trabajo seguros y libres de violencia de género” (Artículo 3 del Reglamento de la Universidad de Costa Rica en contra del Hostigamiento Sexual).

A partir de este momento, personal autorizado del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer y la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual,

impulsaron una serie de actividades destinadas a la difusión del material informativo y a la verificación de la accesibilidad de la Ley y el Reglamento en diferentes instancias universitarias. Durante los meses de mayo y junio de 2003, principalmente, se visitaron diferentes dependencias universitarias para hacer entrega del material elaborado en el marco de la campaña, así como verificar la visibilidad de la Ley y el Reglamento.

El Reglamento de la Universidad señala que en todas las Secretarías de las Vicerrectorías, los Decanatos de Facultad, Direcciones de Escuela y Departamento, Direcciones de Institutos y Centros de Investigación, Estaciones Experimentales, Oficinas Coadyuvantes y Secciones, deberán estar disponibles permanentemente la Ley No.7476 y el Reglamento en todos los centros de trabajo y dependencias académicas y ser facilitados a quien los solicite para consulta. Esto, sumado a la cantidad de dependencias que en la primera visita no contaban con la ley o el reglamento en lugares visibles, hizo necesaria la planificación de un segundo recorrido para corroborar el uso que se dio al material entregado así como verificar nuevamente la accesibilidad de los documentos.

Estratégicamente, se planificó visitar en primer lugar a las unidades académicas. A cada una se le entregó calendarios, afiches y desplegados para ser colocados en lugares visibles tanto para personal estudiantil como funcionarios y funcionarias docentes y administrativos. Esta segunda programación se llevó a cabo en el mes de setiembre 2003.

Puesto que se parte del supuesto de que las direcciones de Escuela y/o decanatos son quienes dictan en última instancia los lineamientos operativos de cada Unidad Académica, la estrategia utilizada en las visitas consistió en entrevistar a la persona de mayor rango posible para obtener información con respecto a la presencia de casos de hostigamiento sexual en la Escuela respectiva, el conocimiento que manejan con respecto al procedimiento que conlleva la presencia de un caso de hostigamiento, el uso dado a los materiales recibidos a lo largo de la campaña, la tenencia del Reglamento y la Ley en un lugar accesible para todos los que quieran consultarla y algunos otros detalles como la actitud y el compromiso de la persona entrevistada para con el tema; y de este modo tener un acercamiento al manejo que se le da al tema en cada Unidad Académica. Bajo estos lineamientos se obtuvo:

Algunos resultados:

7.1 Acerca de las personas entrevistadas: La mayoría de las personas entrevistadas fueron directoras/ directores de Escuela, Decanas/Decanos o Jefaturas administrativas.

7.2 Acerca del procedimiento:

- En la mayoría de unidades académicas se desconoce acerca del procedimiento que debe seguirse ante la presencia de un caso de hostigamiento sexual.

- En numerosas ocasiones el procedimiento que manejan incluye la constitución de una comisión interna que se encargue de manejar el caso.
- Gran parte de las personas entrevistadas consideran válido el hecho de que antes de remitir a la persona al CIEM, se escuche a la persona en la dirección y se juzgue si el caso amerita o no ser remitido, o si por el contrario puede ser resuelto en dicha instancia.

Con respecto a esto último, valga decir que la delegación de la responsabilidad de resolución del “conflicto” en el o la directora implica que ésta califique la falta como grave o leve tras de confrontar a las partes para luego tomar una decisión con respecto a la sanción que considera conveniente para el caso respectivo. Esta acción es a todas luces violatoria de la Ley y el Reglamento y las normas del debido proceso.

7.3 Acerca del uso dado a los materiales recibidos con anticipación:

Entre los materiales por los que se preguntó estuvieron la Circular del Rector del 26 de marzo del año en curso, a la cual se hizo referencia al inicio de este informe, a los resúmenes del Reglamento que debió mandar la oficina de Registro junto con el material de matrícula, y los afiches, calendarios y desplegados que con anterioridad se les había hecho llegar a algunas unidades académicas. Entonces se obtuvo que:

- La mayoría la tenían archivada y no recordaban su contenido.
- Hubo al menos dos casos en donde no encontraron la circular por más que la buscaron.
- En varios casos se señaló que tanto la circular como el resumen del Reglamento había sido dado a conocer al personal docente y administrativo por medio de correos electrónicos, circulares internas o casilleros correspondientes a cada funcionario.
- Casi la totalidad de unidades académicas que habían recibido material de la campaña (afiches y calendarios) con anterioridad, aseguran haber pegado la información durante unos días, pero debido a la falta de espacio en las pizarras informativas, tuvieron que quitarlos. En otros casos indicaron que se habían robado el material pegado.
- Los desplegados entregados con anterioridad en algunas unidades académicas, fueron repartidos entre el personal docente y administrativo principalmente.

7.4 Ley y Reglamento a mano:

- ❑ De forma general imperó el desconocimiento acerca de lo estipulado en ambos documentos.
- ❑ En numerosos casos no contaban con ninguno de los dos documentos.
- ❑ Solamente en uno de los casos (en la Escuela de Ingeniería Agrícola) tenían tanto la Ley como el Reglamento en un lugar visible y accesible tanto para el personal docente y administrativo como para los estudiantes.
- ❑ La gran mayoría de los que tenían uno o dos de los documentos desconocía su contenido.
- ❑ Hubo casos extremos en donde se desconocía por completo la existencia del Reglamento.

7.5 Otros aspectos:

- ❑ Existe una creencia generalizada sobre la no existencia de casos de hostigamiento en la Escuela, pese a que la mayoría estaban de acuerdo con que el problema se está dando en la Universidad.
- ❑ Otro pensamiento frecuente fue el suponer que se trata de un problema sufrido sólo por mujeres estudiantes, es decir se excluye como víctimas potenciales a los hombres en general y al resto de mujeres no estudiantes.
- ❑ En numerosas ocasiones los entrevistados dejaron ver su despreocupación con respecto al tema, pues se mostraban presurosos por terminar, distraídos o dispersos, y pese a que contestaban las preguntas o escuchaban las sugerencias y disposiciones, quedaba un sabor a desperdicio del tiempo invertido en la visita.

La "Iniciativa de control ciudadano" emprendida durante el año 2003, y continuada durante el primer semestre de 2004, permitió construir un diagnóstico de situación muy preciso acerca de la accesibilidad real de la Ley y el Reglamento, así como de materiales informativos, procedimientos y servicios y recursos disponibles en la comunidad universitaria. Periódicamente se realizan acciones de monitoreo en diversas unidades académicas y administrativas. El resultado más importante de esta acción fue identificar claramente el problema, así como las soluciones alternativas. El 2004 inició funciones un equipo interdisciplinario (1/4 TC abogada, trabajadora social y psicóloga) para dar asesoría a las unidades, apoyo y acompañamiento a víctimas y sobrevivientes y fortalecer las acciones de promoción y educación. Con este equipo el CIEM comenzó la tarea de producir un Manual de Procedimientos con toda la información que requieren las diversas instancias de la UCR para aplicar la Ley y el Reglamento y legislación conexas, entre otra.

Adicionalmente, se preparó un protocolo de atención para atender las situaciones de acoso sexual en los diversos ámbitos. Ambos materiales están por publicarse.

8. OTRAS CONTRIBUCIONES DEL ESTUDIO SOBRE EL ESTADO DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

El estudio incorporó preguntas sobre concepciones de la población entrevistada acerca de violaciones a sus derechos humanos en la UCR y experiencias de violencia en las relaciones de pareja y violencia sexual. Estas preguntas se incorporaron con el propósito de profundizar en las concepciones de la población universitaria sobre el hostigamiento sexual (si lo consideran un comportamiento violatorio de sus derechos), al tiempo que permiten acercarnos a la medición de la prevalencia e incidencia de otras formas de violencia de género que afectan el desenvolvimiento de diversos sectores de la comunidad universitaria.

Los resultados preliminares confirman el hallazgo en la Sede de Occidente: si bien cerca del 60% de la población entrevistada señaló haber experimentado violaciones a sus derechos –generalmente arbitrariedades en el ejercicio de la autoridad y el poder, y mal trato emocional o físico- ninguna de las personas que manifestó haber sufrido acoso sexual señaló estas experiencias como violatorias de sus derechos. El hostigamiento sexual no es concebido, entonces, como un acto que lesiona derechos. Esta es un área en la que debe insistir cualquier campaña educativa de la UCR.

Adicionalmente y con carácter exploratorio, el cuestionario incluyó una sección dirigida a detectar la incidencia de la violencia de género en las relaciones de pareja y la violencia sexual entre la población universitaria, como un aporte a la definición de políticas y servicios de atención en la UCR. Los principales hallazgos son:

El 19,3 % de las mujeres y 25 % de los hombres reportaron no haber tenido pareja.

El 4,9 % de las mujeres entrevistadas (73 mujeres) señalaron que sus parejas trataron en algún momento, de obligarlas a tener relaciones sexuales. Con relación a los hombres la cifra disminuyó al 3,1 % (36 hombres). Esto es explicable en el contexto de una sociedad machista patriarcal que adjudica en los hombres el poder sobre la sexualidad de las mujeres, con lo cual una proporción importante de hombres sienten que pueden forzar a su pareja a tener relaciones. En todas las sedes se reportaron intentos por parte de sus parejas, de obligarles a tener relaciones sexuales, presentándose los porcentajes más elevados las Sedes del Pacífico y Liberia, con un 6,8 % y un 5,8 % respectivamente. El problema fue señalado también por estudiantes y personal docente y administrativo, donde destacan las y los estudiantes con un 4.4% y aquellas personas que no indicaron su condición en la universidad con un 6.5%.

Se encontraron diferencias por grupos de edad, concentrándose mayormente los casos de intento y forzamiento a tener relaciones sexuales en los grupos de 20-22

años (4,8 %), 23-25 (4,3 %) y de 29-39 (4,5 %). Igualmente se observan diferencias por sexo y frecuencia: el 61,2 % de las mujeres y el 33 % de los hombres, manifestaron haber tenido de 2 a 5 veces la experiencia. Esta tendencia se repite en todas las sedes: en la Sede Rodrigo Facio, el 48,1 % reportó de 2 a 5 veces en los últimos 12 meses, la Sede de Limón un 31,3 %, la Sede del Pacífico un 41%, la Sede de Liberia un 26,9 % y la Sede del Atlántico un 57,1 %.

El 5,9 % de las mujeres (78) y el 3,6 % de los hombres (40) entrevistados que salieron con una persona una o varias veces que no es ni su cónyuge o su novio/a, reportan haber sido víctimas de intento de violación por su pareja. Trece –de 78- mujeres denunció esta situación, mientras que sólo dos –de 40- hombres lo hicieron. Junto a lo anterior, está el hecho de que solo 25 de las mujeres y 7 de los hombres buscó ayuda en la universidad o fuera de ella.

Los datos anteriores están en proceso de análisis, por lo que en este informe apenas se presenta una primera aproximación. No obstante dejan claro que el problema existe entre la comunidad universitaria y que las mujeres, de nuevo, son las principales víctimas. La violencia en las relaciones de pareja y la violencia sexual tienen hondas repercusiones en el desempeño de las personas y en las oportunidades para ejercer el derecho al estudio y al trabajo. Sin embargo, la Universidad de Costa Rica ofrece muy pocos servicios para esta población y carece de una política de prevención y atención sistemática.

9. LA RESPONSABILIDAD DE PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

9.1 ¿Qué dice el Reglamento de la UCR?

El Reglamento de la Universidad de Costa Rica contra el Hostigamiento Sexual como responsabilidad de toda la comunidad universitaria prevenir y erradicar el acoso sexual. El Artículo 3 señala que institución debe impulsar acciones masivas y focalizadas para prevenir y erradicar el acoso sexual y que es su responsabilidad de garantizar ambientes de trabajo y estudio libres de violencia y discriminación de género. Asimismo, el artículo 2 afirma que “Los funcionarios universitarios y estudiantes que participen en actos de hostigamiento sexual o los faciliten, serán sujetos de la aplicación de procesos disciplinarios conforme a la ley y el Reglamento”.

Este es un reglamento de avanzada en tanto protege a:

- Estudiantes
- Docentes
- Personal administrativo
- Personas que reciben servicios de la UCR

Aun así requiere de reformas importantes, pues se han detectado en la práctica una carencia de mecanismos para proteger efectivamente a los diversos sectores; a lalvez que no reconoce nuevas modalidades de vinculación externa y cambios en la estructura institucional.

9.2 ¿Qué hemos hecho? ¿Cuánto hemos avanzado como institución?

Si bien la Universidad de Costa Rica no ha logrado erradicar el acoso sexual y otras formas de violencia y discriminación de género del cotidiano accionar, es importante reconocer su trayectoria en la prevención e intervención de este fenómeno. Es en efecto, la primera institución pública que asume una responsabilidad de atacarle y prevenirle, pues en 1989 se realiza una intervención de la Facultad de Odontología ante las denuncias de un grupo de estudiantes. En este contexto, el Consejo Universitario encarga en este mismo año el primer estudio sobre hostigamiento sexual en el campus universitario al Instituto de Investigaciones Psicológicas.

A partir de 1990, diversos sectores incluídas estudiantes de la Facultad de Odontología, se acercan al Programa Interdisciplinario en Estudios de Género PRIEG para solicitar asesoría y apoyo. Se sientan las bases en el PRIEG para lo que posteriormente sería el Proyecto de Investigación Acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la UCR (824-A1-011 y ED-520). Desde esta instancia se impulsan servicios de información, educación, acompañamiento de víctimas y sobrevivientes e investigación y diagnóstico, y se articula con instituciones y organizaciones nacionales y núcleos diversos en la UCR el desarrollo de normativa nacional e interna.

En 1995 se aprueba la Ley # 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y dos años después la Universidad aprueba el Reglamento a la Ley, instala la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual (CIHS) y designa al PRIEG (posteriormente convertido en CIEM) en la instancia especializada para atender asuntos relacionados con el tema. El Consejo de Rectoría aporta diversos recursos para el trabajo de la CIHS y el PRIEG-CIEM: la Vicerrectoría de Administración aporta una plaza administrativa de apoyo, la Vicerrectoría de Investigación financia el estudio, la Vicerrectoría Acción Social aporta los recursos para el programa educativo (interno y externo) y de asistencia técnica (Proyecto ED-520), y la Rectoría y la Vicerrectoría de Docencia: financian los recursos humanos y materiales para impulsar la primera Campaña contra el Hostigamiento Sexual en la UCR. .

En el 2001 la Rectoría presenta el Informe Balance sobre la situación de la equidad de género en la Universidad de Costa Rica, el cual representa la primera rendición de cuentas de una autoridad universitaria en esta materia. Una de las secciones de dicho informe fue dedicada al balance de situación de la prevención, atención y sanción del acoso sexual en la institución. Dicho balance destaca los avances, los obstáculos y los vacíos en esta área y los desafíos pendientes.

El 8 de marzo de 2003 inicia la ejecución de esta primera Campaña y la auditoría social o iniciativa de control ciudadano sobre el cumplimiento de la Ley y el Reglamento en la institución. Este esfuerzo permitió avanzar en la promoción de estos instrumentos y un mayor conocimiento de la comunidad universitaria sobre lo que es el hostigamiento sexual y los recursos disponibles para su prevención y erradicación.

A inicios del 2004, por una gestión de la Rectoría se logra el nombramiento de un equipo interdisciplinario en el CIEM (3/4 TC) para dar asistencia técnica a otras instancias, asesoría legal y apoyo psicosocial a víctimas y sobrevivientes. Este recurso humano permite implementar un extensivo programa de promoción en todas las Sedes de la UCR.

En el primer trimestre 2005, el CIEM emprende una serie de reuniones con diversos órganos responsables de la toma de decisiones en materia de políticas universitarias, como son el Consejo de Rectoría, el Consejo Universitario, el Consejo de Decanos y los Consejos Asesores de las Vicerrectorías, con el propósito de diseminar los resultados del estudio y sensibilizarles acerca de las políticas y acciones que deben impulsar para atender las áreas críticas identificadas. En estos momentos se preparan resúmenes especializados de los principales resultados para cada instancia, para que sirvan para la toma de decisiones. Está pendiente una conferencia de prensa en la que se darán a conocer los resultados, en la que se espera contar con la participación de la señora Rectora y otras autoridades.

9.3 ¿Qué necesitamos hacer?

Un ambiente no discriminatorio es esencial para lograr un óptimo desarrollo intelectual, laboral y social, y por ello una parte integral de los beneficios educativos o laborales que recibe una persona –sea ésta estudiante, funcionaria, usuaria de servicios de acción social y prestados desde la docencia o sujeta de investigaciones- por parte de la Universidad de Costa Rica. Un ambiente que propicia el acoso sexual, inhibe –y en muchos casos impide- que una estudiante o trabajadora desarrolle todo su potencial intelectual o laboral y que obtenga el máximo de beneficios del programa académico o laboral. En efecto, estudiantes, docentes personal administrativo y otras personas vinculadas al quehacer universitario, sufren por igual cuando son inhibidas de desarrollar una relación profesional apropiada por temor a ser acosadas o erróneamente aparecer como hostigador sexual. Una institución académica o laboral que permita o promueva estas inhibiciones por su incapacidad para establecer un procedimiento de denuncia adecuado, discrimina contra integrantes de la comunidad universitaria en razón de su sexo.

Ante la ausencia de políticas y procedimientos adecuados, quienes integran la comunidad universitaria se ven afectadas personalmente por su falta. Su existencia garantiza condiciones para prevenir y erradicar el hostigamiento sexual y manejar apropiadamente quejas y denuncias. Sin este tipo de protección, las relaciones entre

el personal docente y estudiantes, jefaturas y personal subalterno, entre compañeros y compañeras de estudio o trabajo, tenderán a volverse hostiles en razón del género. Este “enfriamiento” u hostilidad inhibe el desarrollo de relaciones que favorecen el crecimiento intelectual, profesional y laboral, impidiendo a quienes ocupan posiciones subalternas o quienes se sienten intimidadas, disfrutar de derechos educativos, laborales y sociales.

Con la aprobación del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual, la Universidad de Costa Rica asumió el compromiso de ofrecer y garantizar a la comunidad universitaria y nacional, un ambiente educativo y de trabajo que fomente el avance académico, la investigación, la acción social y un trato en igualdad de oportunidades de todas las personas que forman parte de la institución o participan de sus actividades. Por lo tanto, la Universidad no puede permitir ni fomentar comportamientos que impliquen hostigamiento sexual, pues socavan la libertad, la dignidad, la confianza y la productividad de las personas que integran esta comunidad o participan de sus servicios. El Reglamento define como política de la Universidad de Costa Rica, hacer todo lo que esté a su alcance para prevenir que su personal y estudiantes cometan actos de acoso sexual, lo excusen o lo encubran. Esta prohibición cubre tanto a autoridades, personal docente y administrativo, estudiantes –hombres y mujeres- y otras personas que se encuentran en áreas que están sujetas al control institucional, así como aquellas que participan de actividades académicas y servicios que se ofrecen a personas no universitarias (v.g. Programa de Odontología Social, internados, prácticas, TCU, Programa Deportivo).

La investigación nos ha permitido identificar las áreas donde se requiere fortalecer, modificar e implementar políticas, mecanismos, normativa, servicios y recursos. Los retos que tiene la Universidad por delante son muchos y complejos, pero pueden atenderse en la medida en que exista UNA VOLUNTAD POLÍTICA EXPLICITA. Esta exige reconocer institucionalmente que el problema existe y que debe prevenirse. Por ello las autoridades deben enviar un mensaje claro de CERO TOLERANCIA AL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Se requiere fortalecer a las instancias responsables de prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual con información, capacitación, mecanismos y una política clara y consensuada de prevención de acuerdo a la Ley 5456 y el Reglamento.

La investigación permitió identificar y sistematizar un conjunto de vacíos e inconsistencias en el Reglamento, que ameritan una reforma integral. Además y como parte de este proceso de reforma, se deben instalar mecanismos ágiles y eficaces para garantizar la protección de víctimas, el debido proceso y la reparación del daño. Es necesario dotarles de financiamiento permanente y suficiente, de manera que cuenten con las condiciones razonables para cumplir con las funciones que les han sido asignadas..

Se requiere aprobar una política permanente de investigación en materia de hostigamiento sexual, que sea sostenible financieramente, y que aporte los insumos necesarios para la toma de decisiones en materia de política universitaria en todos sus niveles. Los estudios cuanti y cualitativos son una necesidad para la toma de decisiones, pero también para evaluar el impacto de las acciones que emprende la institución en diversas áreas. La investigación en este campo no puede continuar realizándose por recargo; debe sostenerse en un plan serio y sistemático. Debe verse como un esfuerzo institucional por diagnosticar la realidad, pero principalmente como un recurso para la rendición de cuentas. Esta política debería incluir el financiamiento para la diseminación y discusión de los resultados con diversos sectores a lo interno y externo de la Universidad.

La Universidad ha logrado avances importantes en el cumplimiento de la responsabilidad de prevención; sin embargo debe institucionalizar las acciones de prevención contenidas en el artículo 3 del Reglamento, de manera que su cumplimiento no dependa de los intereses de cada Administración. La institucionalización demanda definiciones claras sobre las instancias responsables de cumplir con cada una de las acciones señaladas en el artículo, así como la indicación precisa de los fondos por asignar y los mecanismos que garanticen su cumplimiento. Algunas áreas tienen que reforzarse para impedir la impunidad, y lograr que la comunidad universitaria se comprometa en pleno con la erradicación de toda forma de violencia y discriminación de género. Algunas de las acciones a fortalecer serían:

- Informar a víctimas potenciales de acoso sexual sobre el fenómeno, la Ley y el Reglamento, sus derechos y los mecanismos que deben utilizar para ejercerlos y defenderlos.
- Concientizar a personas hostigadoras y agresoras potenciales acerca de su responsabilidad social y consecuencias de su comportamiento.
- La Rectoría debe garantizar el financiamiento permanente requerido para ofrecer de manera sostenible la asistencia legal y psicosocial que demandan las víctimas de acoso sexual. Este esfuerzo debe ser sostenido en el tiempo para atender las quejas de víctimas de acoso sexual y apoyarles en el proceso de denuncia e investigación.
- Establecer mecanismos internos para prevenir que personas hostigadoras sean contratadas.
- Identificar y combatir las prácticas, condiciones y entornos que favorecen el acoso sexual en unidades académicas, administrativas, de investigación y servicios para la comunidad universitaria y externa.
- Establecer un programa de inducción permanente para estudiantes, docentes y personal administrativo y técnico-profesional sobre la Ley

7476, el Reglamento y las políticas y recursos disponibles para prevenir y atender el hostigamiento sexual.

- Diseñar y desarrollar un programa de formación en servicio sensible a las necesidades e intereses de género de mujeres y hombres, para el personal de la Universidad de Costa Rica que tiene que atender a personas trabajadoras y estudiantes víctimas de hostigamiento sexual y otras formas de violencia sexual y violencia doméstica.
- Aprobar una política que obligue a incorporar en todos los convenios, contrataciones externas y estatutos de fundaciones una cláusula que garantice la aplicación del Reglamento de la UCR.
- Mejorar las condiciones de seguridad en todas las sedes universitarias, para garantizar una efectiva prevención y pronta respuesta ante la violencia sexual y el acoso sexual, así como la protección de personal y estudiantes que cuentan con medidas de protección por violencia doméstica.

Otra área prioritaria es la RENDICION DE CUENTAS:

- Fortalecer con recursos humanos y materiales la Iniciativa de Control Ciudadano del Cumplimiento de la Ley No. 7476 y el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual de la UCR, así como también aplicando las sanciones que corresponde cuando las autoridades incumplen esta normativa.
- La actual Rectora se comprometió a presentar dos Informes sobre el Estado de la Equidad de Género en la Universidad de Costa Rica durante su administración. Estos deben contener un componente cuantitativo y otro cualitativo que den cuenta de los avances, brechas y obstáculos en todas las áreas del quehacer universitario.

10. BALANCE FINAL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y AVANCE DEL PROYECTO

10.1 Sobre el cumplimiento de los objetivos y las metas

Los objetivos específicos y las metas se lograron cumplir plenamente. Se considera que las actividades realizadas se ajustan a lo propuesto y más bien superan lo programado y lo posible con el limitado presupuesto asignado al proyecto. La investigación realizada aporta elementos teórico-conceptuales de la mayor importancia para comprender el fenómeno del hostigamiento sexual como una manifestación de violencia de género contra las mujeres, así como también un diagnóstico de la comunidad universitaria sobre conocimientos y percepciones sobre

el hostigamiento sexual y los derechos humanos, los recursos disponibles para prevenir y atender, las víctimas y las personas agresoras. Además contribuye con datos empíricos sobre víctimas de violencia doméstica y sexual en la UCR, lo que le permite a la institución contar con insumos para organizar servicios de atención en este campo.

El equipo de investigadoras e investigador y las asistentes han sido un factor importantísimo en el éxito del estudio, pues la muestra es extremadamente grande (cerca a las 3200 personas) y compleja. La paciencia, perseverancia e insistencia han sido factores centrales en el logro de los objetivos, pues se han enfrentado difíciles escollos de orden estructural (v.g. resistencias, dificultades de acceso, registros deficientes) y coyuntural.

10.2 La flexibilidad metodológica: una fortaleza de la estrategia

La estrategia metodológica se caracterizó durante todo el proceso por su flexibilidad, ya que el equipo debió acomodarse a una diversidad de condiciones y situaciones imprevistas y a recursos muy limitados, que forzaron a realizar cambios para garantizar el logro de los objetivos. Por ejemplo, el procedimiento para la selección de la muestra de estudiantes debió ajustarse a hechos contundentes: inexistencia de registros de matrícula actualizados, inconsistencias en la información sobre los cursos, obstáculos para acceder a los grupos seleccionados en la muestra, para citar algunos. A mitad del proceso, se tomó la decisión de no incluir en la investigación al posgrado y la etapa básica de Música, por carecer de los recursos suficientes para llegar a una población tan grande.

El proyecto logró generar sinergias muy importantes que posibilitaron la participación de una cantidad importante de personal docente y administrativo que apoyó en la administración de cuestionarios: un total de 62 personas distribuidas en todas las sedes. Además, una parte de las actividades de investigación se desarrollaron en el contexto de las actividades del componente de acción social (v.g. talleres, auditoría social, charlas, asistencias técnicas, acompañamiento de denunciantes durante procesos de instrucción). Esto permitió un mejor aprovechamiento de los recursos, a la vez que una oportunidad para utilizar los resultados de la investigación para orientar y fortalecer la acción social.

10.3 La gestión de los recursos aportados por la Vicerrectoría de Investigación: Impacto financiero

El apoyo de la Vicerrectoría de Investigación con presupuesto y asistentes, aunque limitado, fue clave para lograr cumplir con los objetivos propuestos. El cuadro siguiente describe la relación presupuesto asignado por la Vicerrectoría de Investigación y los gastos realizados para el año 2004, pues en los anteriores informes se realiza el análisis para cada uno de los años.

Partida No.	Descripción	Monto asignado	Monto del gasto	Saldo
14-10	Gastos de viaje dentro del país	30.000,00	30.000,00	00,00
21-06	Productos de papel	10.000,00	9.000,00	1.000,00
21-17	Útiles y materiales computación	20.000,00	20.000,00	00,00
42-06	Horas estudiante (20 X 10.5 meses)	352.044,00	349.640,00	2.404,00
TOTAL		412.044,00	408.640,00	3.404,00

Como se observa, se logró gastar el presupuesto asignado casi en su totalidad. Se logró organizar simultáneamente las actividades de acción social y las de investigación, por ejemplo en sedes regionales, con lo cual se pudo cubrir los gastos de viáticos y transporte con mayor eficiencia, uniendo ambos presupuestos. Esta estrategia fue implementada durante la ejecución de todo el proyecto, con lo cual se logró una ejecución promedio del 98%.

10.4 Impacto institucional

Los resultados apuntan a un diagnóstico novedoso y que debería emplearse como modelo para este tipo de investigaciones de alcance institucional y que orienten la toma de decisiones. El proceso de devolución de los resultados en los talleres y charlas que se realizan en toda la Universidad desde el Componente de Acción Social (ED-520), ha permitido fortalecer el análisis, pero también desarrollar recomendaciones viables y pertinentes. Por otra parte, el proceso de discusión de los resultados con diversas instancias de toma de decisiones, como Asambleas de Escuela y Facultad, Consejos Asesores, Consejo de Rectoría y Consejo de Decanos, entre otros, potencia el impacto de los resultados porque se socializan rápidamente con quienes tienen que decidir las acciones de prevención.

Este es un estudio que debe realizarse de manera permanente en la institución, cada 3 años, de manera que se pueda medir el impacto de las políticas y acciones que impulsa la Universidad. Además, se requiere darle continuidad a este esfuerzo con estudios sobre poblaciones específicas cuya problemática no pudo ser investigada en esta oportunidad, como son las y los estudiantes de posgrado y de la Etapa Básica de Música. En el primer caso se debe coordinar con el SEP una estrategia para garantizar que respondan la totalidad de las y los estudiantes incluidos en la muestra, así como el personal docente y administrativo. Esta es una población con características particulares que requiere un abordaje distinto. El abordaje de las y los menores de la Etapa Básica se realizaría mediante otro estudio en 2006, con otro tipo de metodología y que alcance también a las madres y padres de familia, así como docentes y autoridades.

10.5 Impacto académico

El proyecto disemina los resultados por diversos medios:

10.5.1 Tesis de grado y posgrado

Fabiola Pomareda (2002). Proyecto de Graduación: Guión video y grupos focales para validación del guión “El hostigamiento sexual en las universidades”. Presentado para optar al grado de Licenciada en Periodismo con énfasis en producción de video. Universidad Latina. El guión fue presentado a la UNED para una coproducción del video UNED-UCR. Sin embargo, se tomó la decisión de no continuar esta iniciativa con la UNED por diferencias en el enfoque con el Departamento responsable de la producción.

María Rosarito Chacón Retana, Ana Marita Herrera García, María de los Ángeles Pérez Salazar y Grace Villalta Montero (2003). El hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica Sede de Occidente, Recinto de San Ramón, en el período 2001-2002 y la Intervención del o la profesional en trabajo social, para la prevención y atención del mismo como fenómeno social. Memoria de Seminario de Graduación para optar al grado de Licenciadas en Trabajo Social, Sede de Occidente.

Este es un proyecto que ha logrado incorporar a estudiantes de Licenciatura para realizar estudios específicos. Este es el caso de la tesis “Situación del hostigamiento sexual en la Sede de Occidente” presentada por tres estudiantes de Licenciatura en Trabajo Social. Su participación permitió elaborar el estudio para esta Sede de manera exitosa, a la vez que el acompañamiento del equipo de investigación garantizó la calidad del trabajo que fue aprobado con distinción.

10.5.2 Diseminación de los resultados en la Universidad de Costa Rica

La diseminación de los resultados inició en junio de 2003 hasta la fecha de cierre del proyecto, y continuará durante todo el año 2005. Durante este período se realizaron 32 presentaciones de avances del estudio con autoridades, personal docente y administrativo y estudiantes en todas las sedes. Entre el 1 de junio 2003 y el 28 de febrero de 2005 se cubrió una población aproximada de 1120 personas.

Se cuenta con 5 formatos de presentación electrónica en powerpoint dirigidos a diversas poblaciones (autoridades superiores, sector administrativo, sector académico, estudiantes, sedes regionales). Cada uno de estos formatos cuenta con un informe de avance impreso de cinco páginas con los principales resultados relacionados con el grupo meta específico al cual está dirigida la información. Estos documentos se prepararon con el propósito de sensibilizar a la población sobre la magnitud del problema y sus implicaciones e incidir en la toma de decisiones.

Se presentaron ponencias sobre la metodología y los resultados del estudio en 5 congresos internacionales y 12 eventos nacionales, incluidas las jornadas de investigación del 2003, así como un stand en la Expo UCR 2003 con actividades interactivas para educar al público sobre el fenómeno.

10.5.3 Cursos en línea, diseminación electrónica y producción audiovisual

- CIEM-UCR (2004). Curso en Línea “Comprendiendo y reconociendo el hostigamiento sexual”. Se compone de cuatro módulos de autoinstrucción. San José, Costa Rica: CIEM-UCR, Universidad de Toronto y CCP. Curso elaborado por Gina Sequeira.
- Sección especializada Sitio Web CIEM-UCR: El hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica. Presentación de los principales resultados del estudio y establecimiento de un servicio de consultas.
- El CIEM está produciendo en conjunto con Canal 15 (Programa Palabra de Mujer) y la Universidad de Toronto, dos videos para la docencia universitaria sobre construcción social del género y construcción social de la violencia de género contra las mujeres. En ambos se incorporaron datos y experiencias recogidas por el estudio. Se acompañarán de una Guía Educativa para la y el Docente, en la que se incluirán casos y resultados relativos al hostigamiento sexual en la academia como una violación a los derechos humanos y una forma de discriminación y violencia de género.

10.5.4 Publicaciones

La preocupación del equipo estuvo centrada en concluir con el proceso de análisis de los resultados y su validación con diversos sectores de la UCR. La estrategia planteada privilegió la diseminación de resultados preliminares con diversos sectores antes de iniciar la publicación de artículos, para contar con elementos más claros acerca de los temas de las publicaciones y su formato. Además, antes de dar a conocer la totalidad de los resultados, se consideró necesario efectuar reuniones con autoridades superiores para definir una estrategia de comunicación de los resultados con los medios de comunicación y la comunidad universitaria.

Se preparan 3 artículos en español para publicación en revistas de la Universidad de Costa Rica (Ciencias Sociales, Educación y Reflexiones), 1 artículo para la Revista del Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica y 1 artículo en inglés para publicarlo en una revista internacional.

Se estará presentando a la Vicerrectoría de Investigación la propuesta para inscripción de una actividad para producir un desplegable con los principales resultados del estudio (para distribución masiva en la UCR y fuera) y un libro que recoja la experiencia de la UCR en este campo, pues se requiere apoyo financiero y logístico adicional para continuar con la diseminación de los resultados en las

unidades académicas y administrativas mediante medios más eficientes y sistematizar las contribuciones institucionales teóricas, metodológicas y empíricas en este campo.

10.6 Impacto social

El proyecto asesoró a las Oficinas Municipales de Goicoechea y Belén en el desarrollo de un instrumento que les permitiera medir la incidencia y prevalencia del hostigamiento sexual. Se efectuó una adaptación del instrumento y asesoró para el procesamiento y análisis de los datos. Este proceso se acompañó de un programa de charlas y talleres con autoridades y personal. Se adjunta (Anexo No. 2) el Convenio entre la Municipalidad de Goicoechea y la UCR. No ha sido posible concretar la firma del convenio con la Municipalidad de Belén.

El equipo ha participado en charlas, mesas redondas, paneles y seminarios organizados por instituciones públicas, ONG y organizaciones de mujeres. Estas participaciones facilitaron una comprensión teórico-conceptual del fenómeno más clara, así como de los alcances de la legislación sobre la materia. El CIEM produjo – con base en la experiencia de aplicación de la Ley 7476 en la UCR- un documento con una propuesta de reformas, que fue incorporada en el proyecto de reforma a la citada ley que está esperando discusión en la Asamblea Legislativa.

BIBLIOGRAFÍA:

Baker, Douglas D., Terpstra, David y Cutler, Bob (1992). "Perceptions of sexual harassment: policies and procedures". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp.217-223. Nueva Cork: Prometheus Books.

Bularzik, M. (1978) "Sexual harassment in the workplace: historical notes". En F. Brodhead y otras (Eds.), Radical America 12:4.

Chacón Retana, María Rosarito, Herrera García, Ana Marita, Pérez Salazar, María de los Ángeles y Villalta Montero, Grace (2003). El hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica Sede de Occidente, Recinto de San Ramón, en el período 2001-2002 y la Intervención del o la profesional en trabajo social, para la prevención y atención del mismo como fenómeno social. Memoria de Seminario de Graduación para optar por el grado de Licenciadas en Trabajo Social, Sede de Occidente, San Ramón. Universidad de Costa Rica.

CIEM-UCR (2004). "Módulo segundo: Comprendiendo qué es el hostigamiento sexual". En Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, Curso en Línea "Comprendiendo y reconociendo el hostigamiento sexual". San José, Costa Rica: CIEM-UCR, Universidad de Toronto y CCP. Módulo elaborado por Gina Sequeira.

Cooper, Keneth (1989) "The six levels of sexual harassment". En A. Pablo Iannone (Editor) Contemporary Moral Controversies in Business. New York: Oxford University Press.

Defensoría de los Habitantes (1996) El hostigamiento sexual es una forma de violencia: Denúncielo. Módulo de capacitación para el abordaje del hostigamiento sexual desde la perspectiva de género".

Facio Montejo, Alda. y Camacho Granados, Rosalía, comp. (1993) Sobre patriarcas, jerarcas, patrones y otros varones (una crítica género sensitiva al derecho). San José, Costa Rica: ILANUD

Lagarde, M. (1994) La regulación social del género. El género como filtro del poder. México. PUEG-UNAM

Mac Kinnon, Catherine (1979). Sexual harassment of working women. Boston: Yale University Press.

(1992). "The social causes of sexual harassment". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp.121-136. Nueva Cork: Prometheus Books.

(1992). "Sexual harassment as sex discrimination". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp.139-149. Nueva Cork: Prometheus Books.

May, Larry y Hughes, John (1992). "Is sexual harassment coercive?". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp. 61-68. Nueva Cork: Prometheus Books.

Programa Interdisciplinario en Estudios de Género PRIEG (1993). Resultados del estudio piloto sobre la situación del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica en cinco unidades académicas. San José, Costa Rica: PRIEG, Universidad de Costa Rica.

Riger, Stephanie (1992). "Gender dilemmas in sexual harassment". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp.197-215. Nueva Cork: Prometheus Books.

Tangri, Sandra, Burt, Martha R. y Johnson, Leonor B. (1992). "Sexual harassment at work: three explanatory models". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp. 89-109. Nueva Cork: Prometheus Books.

Tuana, Nancy (1992). "Sexual harassment in academe: Issues of power and coercion". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp. 49-60. Nueva Cork: Prometheus Books.

Wall, Edmond (1992). "The definition of sexual harassment". In Edmond Wall (editor) Sexual harassment. Confrontations and decisions, pp. 69-85. Nueva Cork: Prometheus Books.

ANEXO NO. 1

Cuestionario utilizado

ANEXO NO. 2

Convenio

Municipalidad

Goicoechea

UCR-

de

ANEXO NO. 3
Diseminación de
resultados
(materiales
producidos)