

HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL SECTOR ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL: PREVALENCIA, MANIFESTACIONES Y EFECTOS

Zaira Carvajal Orlich¹

*Catedrática, docente e investigadora
Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica
zaira.carvajal.orlich@una.cr*

Patricia Delvó Gutiérrez²

*Docente e Investigadora
Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional
Heredia, Costa Rica
pdelvog1760@yahoo.com*

Recibido marzo de 2012 Aprobado julio de 2012

Resumen

En este artículo se presentan los resultados referentes a un estudio sobre hostigamiento sexual de quienes laboran en el administrativo de la Universidad Nacional. Los datos usados se recopilieron mediante una encuesta realizada entre octubre y diciembre de 2010, a una muestra de funcionarias y funcionarios que laboraban en esta Universidad. Las y los participantes completaron un cuestionario donde se indagaba si habían sufrido al menos una manifestación de hostigamiento sexual durante su permanencia laboral, con el fin de cuantificar la prevalencia, las manifestaciones, los efectos y reacciones ante estas, así como la percepción que la población estudiada tiene sobre el ambiente homofóbico en el ámbito laboral de la mencionada institución.

Palabras claves: Prevalencia, manifestaciones, hostigamiento sexual, efectos, reacciones, ambiente homofóbico, personal administrativo universitario.

Abstract

This article presents the results of a study about sexual harassment in the administrative personnel that works in the Universidad Nacional. The information was collect through a survey made in 2010, between October to December, to UNA's administrative personnel sample. The subjects in this survey were prevalence, manifestations, effects and reactions which were pointed by the administrative personnel who suffered at least one of the manifestations during the time they have stayed at the Universidad Nacional and the homophobic working environment at the UNA.

Keywords: Prevalence, manifestations, sexual harassment, effects, reactions, homophobic environment, university administrative personnel.

¹ Psicóloga, Máster en Estudios de la Mujer. Catedrática, docente e investigadora del Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional.

² Estadística, Máster en Administración de Empresas y Licenciada en Estadística. Investigadora del Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional. Docente de la Universidad de Costa Rica.

Introducción

En esta investigación, el concepto de hostigamiento sexual se definió como lo establece la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (Ley 7476 de la República de Costa Rica), que dice: “Es toda conducta sexual indeseada por quien la recibe”. Asimismo, en el artículo 5 de dicha ley se señala la responsabilidad patronal de mantener políticas de prevención. En este sentido, el 5 de noviembre de 1996 se aprobó en la Universidad Nacional (UNA) un Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual, el cual contemplaba un programa institucional de prevención y la realización de investigaciones en esta materia. Dicho Reglamento fue reformado completamente en abril del 2010 y establece que estas acciones forman parte de la Política Institucional contra el hostigamiento sexual.

El Instituto de Estudios de la Mujer es el ente responsable, según la política mencionada en el párrafo anterior, de investigar esta problemática. En razón de lo anterior y de los recursos disponibles se han realizado dos investigaciones dirigidas a la población estudiantil y la presente, que es la primera que se realiza al sector administrativo.

En este informe se presentan los resultados obtenidos con base en una muestra aleatoria de 437 personas, que fueron seleccionadas a partir de un listado facilitado por el Departamento de Recursos Humanos, de las funcionarias y los funcionarios que conforman el sector administrativo que labora en la Universidad Nacional durante el segundo ciclo lectivo del 2010. En este estudio se investigaron la prevalencia³, las manifestaciones⁴, los efectos⁵, las reacciones⁶ y la percepción del ambiente homofóbico⁷ mediante la aplicación de un cuestionario autoadministrado.

Los datos de esta investigación se recolectaron durante los meses de noviembre y diciembre del 2010, incluyó funcionarias y funcionarios de todas las sedes. En este proceso fue importante el

³ Para este estudio se refiere a la proporción de estudiantes que han sido objeto de alguna manifestación de hostigamiento sexual con respecto al total de la población estudiada.

⁴ Aquellas formas en que se expresa el hostigamiento sexual, cuyos requerimientos de favores sexuales son indeseados por quien los recibe.

⁵ Comprende los daños emocionales, conductuales, económicos y de estudio que causó a las personas afectadas por una o más manifestaciones del hostigamiento sexual, de manera inmediata y a más largo plazo.

⁶ Acción que realiza una persona ante una conducta que fue dirigida contra ella.

⁷ Según Salas, se entiende por homofobia el rechazo evidente –a veces violento– de todo lo que tenga que ver con la homosexualidad (femenina o masculina).

apoyo de la Rectora, Licenciada Sandra León Coto, quien emitió la circular R-2692-2010 solicitando la colaboración de las personas seleccionadas para responder al cuestionario.

Acercamiento teórico

El hostigamiento sexual, cualquiera que sea la forma en que se manifieste, causa daño en el estado de bienestar personal de quienes lo reciben, e incluye problemas emocionales, físicos y sociales. Cuando el hostigamiento sexual se presenta en un centro de trabajo, constituye una violación a los derechos humanos porque limita el desempeño y las oportunidades de trabajo.

Si bien es cierto, cualquier persona, mujer u hombre, puede ser víctima de violencia, también lo es el hecho de que, en las sociedades patriarcales el sexismo es la causa para que se cometan y legitimen una serie de abusos y agresiones contra las mujeres, solo por el hecho de ser mujer.

La violencia que se comete contra las mujeres, la violencia doméstica en sus diferentes manifestaciones (física y psicológica), en relación de pareja, violación e incesto, así como el abuso sexual y el hostigamiento sexual, forman parte de una problemática social que mantiene una estrecha relación con el ejercicio abusivo del poder. A su vez, en el marco de una política sexual discriminatoria y sistemática es utilizada como un mecanismo de opresión y subordinación contra las mujeres y algunos hombres, que son hostigados por razones homofóbicas.

Existe poca información en relación con el hostigamiento sexual para orientar acciones de prevención y promover la denuncia y la sanción correspondientes, por tanto se considera que este tipo de investigaciones son importantes y muy útiles para quienes toman decisiones, en aras de prevenir y desalentar este tipo de violencia contra las mujeres y también contra las personas con orientación sexual diversa.

A continuación se plantean algunas definiciones con perspectiva de género que son importantes para interpretar los resultados obtenidos en esta investigación.

Patriarcado

Según Victoria Sau, el patriarcado es "...una toma de poder histórica por parte de los hombres sobre las mujeres cuyo agente ocasional fue de

orden biológico, si bien elevado éste a la categoría política y económica. Dicha toma de poder pasa forzosamente por el sometimiento de las mujeres a la maternidad, la represión de la sexualidad femenina y la apropiación de la fuerza de trabajo total del grupo dominado, del cual su primer pero no único producto son los hijos” (1989: 239-9).

El patriarcado según Adrienne Rich “...consiste en el poder de los padres: un sistema familiar y social, ideológico y político con el que los hombres –a través de la fuerza, la presión directa, los rituales, la tradición, la ley o el lenguaje, las costumbres, la etiqueta, la educación y la división del trabajo– determinan cuál es o no es el papel que las mujeres deben interpretar con el fin de estar en toda circunstancia sometidas al varón”. (1978: 22).

Este sistema crea desigualdades sociales y de poder entre los sexos, que se mantiene y perpetúa, precisamente, por esas injusticias de poder. Las sociedades patriarcales son androcéntricas⁸, lo que significa que el hombre y lo masculino son tomados como modelo de lo humano. En correspondencia con la ideología patriarcal, los hombres tienen el mandato de dominar y controlar los bienes, la naturaleza, los medios de producción, las mujeres, los niños y las niñas, y también a algunos hombres. En tanto las mujeres, tienen el mandato de ser sumisas, obedientes y servidoras de los hombres. Se construye entonces un marco de relaciones desiguales de poder que resulta propicio para la génesis de la violencia contra las mujeres.

Como consecuencia de ello, que los hombres digan bromas, chistes, tengan acercamientos y toqueteos contra las mujeres, es percibido como “algo normal”, se sienten legitimados. Por su parte, las mujeres (aunque les disguste) creen que tienen que soportar el hostigamiento sexual, como parte del contrato de trabajo o de estudio, ya que si muestran resistencia y enojo, podrían ser despedidas o reprobadas de un curso, precisamente por no aceptar los requerimientos de su jefe o profesor.

En cualquier espacio de la cotidianidad es observable que “los sujetos” son los hombres y “los objetos” las mujeres. Esta dicotomía es construida

⁸ Androcentrismo proviene del griego Andros (hombre) y define la mirada masculina en el centro del Universo, como medida de todas las cosas y representación global de la humanidad, ocultando otras realidades, entre ellas, la de las mujeres.

socialmente y basada en el sexo, con base en una serie de mitificaciones que coloca a unos en la esfera del poder y a las otras en la subordinación.

Jerarquías

La idea de jerarquía⁹ enlaza la estructuración de un conjunto de diferentes rangos atendiendo criterios de derivación formal y material. Una metáfora útil podría ser la de una pirámide dividida en escalones. El principio de jerarquía es el garante de la estructura, de la unidad del ordenamiento.

Una característica de las sociedades patriarcales es que son profundamente jerarquizadas por situación económica, etnia, religión, sexo y orientación sexual, estableciéndose rangos de superioridad e inferioridad entre personas y grupos. En cuanto al sexo, las desigualdades sociales entre mujeres y hombres, históricamente, han sido vistas como algo natural, aceptándose como un hecho inmodificable la dominación de lo masculino sobre lo femenino. De manera concomitante, el poder hegemónico de los hombres se ha normalizado con desventaja para las mujeres.

Los estudios más conocidos sobre el hostigamiento sexual refieren que hay dos tipos de jerarquías, las cuales favorecen la ventaja de poder que ostentan los hombres sobre las mujeres. Una de ellas está referida a la superioridad jerárquica laboral, donde son los hombres quienes mayoritariamente están ubicados en posiciones de jefatura. La otra es la superioridad jerárquica por razones de género, en la cual los patrones ideológicos culturales promueven que ellos se coloquen en el centro, con rango de superioridad sobre el género femenino. En este contexto sus demandas no puedan ser cuestionadas ni rechazadas, como apunta García y Bedoya (1993) *“...a los hombres se les educa a que su deseo no puede ser cuestionado, por lo que es difícil que acepten su rechazo”* (:41).

Un enfoque más actualizado sobre el hostigamiento sexual y, en general, sobre los otros tipos de violencia que se ejercen contra las mujeres de todas las edades (incesto, abuso sexual, violencia en relaciones de pareja, violación, entre otros) se fundamenta en lo que Kate Millett (1968) denomina Política Sexual. Esta autora argumenta que el sexo es una categoría social impregnada de política, entendido

⁹ Se define por jerarquía la “organización por categorías o grados de importancia entre diversas personas o cosas”, según la Real Academia Española.

este concepto como los métodos o tácticas usados en la dirección de un Estado o gobierno, y que ella amplía al conjunto de estratagemas destinadas a mantener el sistema patriarcal.

De manera que el sistema patriarcal es una institución perpetuada mediante una serie de relaciones y compromisos estructurados de acuerdo con el poder, en virtud de los cuales las mujeres quedan bajo el control de los hombres, constituyendo de acuerdo con Millett, una política sexual aprobada y sostenida por medio de procesos de socialización diferenciados por sexo. Estos procesos involucran al menos tres componentes:

- a) Psicológico (relacionado con el temperamento que deben mostrar las personas según el sexo).
- b) Sociológico (referido a los roles o papeles que deben ser desempeñados según el sexo)
- c) Político (vinculado a la posición social o rango jerárquico de cada sexo).

En una sociedad patriarcal y jerarquizada se dan condiciones propicias para la violencia contra las mujeres, porque “Las creencias culturales que sostienen un sistema de dominio masculino contribuyen a hacer a mujeres y niños [sic] vulnerables sexualmente. (...) El hecho de que la urgencia sexual masculina es vista como predominante y necesaria de ser satisfecha, le permite al hombre justificar conductas sexuales antisociales, tales como el abuso sexual” (Finkelhor, 1979: 48).

Como problemática social vinculada a jerarquías, el hostigamiento sexual se oculta y mitifica, causando enormes perjuicios psicológicos, sociales y económicos a quienes lo enfrentan.

Hostigamiento sexual

Si bien no hay una única definición de este concepto, las que existen coinciden en que es una conducta no bienvenida por quien la recibe. En un resumen de las distintas definiciones sobre esta conducta, García y Bedoya (1993) tratan de recuperar los siguientes elementos:

- a) Son conductas de tipo sexual que se manifiestan de manera diversa.
- b) Se presentan en una situación desigual de poder entre el perpetrador y quien la recibe, ya sea por la posición

- jerárquica dentro de un ambiente laboral o de estudio o por el *status* que le da su condición de género.
- c) Tienen la intención de acosar, presionar, coaccionar e intimidar a una persona.
 - d) No bienvenidas ni solicitadas por quien las recibe, además de que involucran una agresión sexual.

El hostigamiento sexual se puede manifestar en diversas formas, desde insinuaciones enmascaradas de halagos (piropos), pasando por miradas, gestos lascivos y verbalización de deseo, chistes y comentarios de naturaleza sexual, despliegue de material pornográfico, roces corporales, besos, hasta proposiciones directas de mantener relaciones sexuales.

En la práctica de las relaciones cotidianas entre las personas es palpable como muchas de estas agresiones pasan como “naturales o normales”, como algo que tiene que suceder entre el jefe y la subalterna, el/la docente y la/el estudiante, entre compañeras y compañeros de trabajo o de estudio.

El hostigamiento sexual también les puede ocurrir a los hombres. Las estadísticas indican que el porcentaje es menor que el que les ocurre a las mujeres. Si un hombre es hostigado por una mujer, Amalia Rivera apunta que “...el varón al verse asediado por una mujer puede resultar un hecho atractivo y digno de ser comentado, al ser una situación que socialmente puede reforzar su virilidad” (en Bedolla, 1993: 136). No obstante, algunos tipos de hombres, principalmente los que no corresponden con el estereotipo masculino y que son percibidos como homosexuales, son hostigados sexualmente por otros hombres. Sobre este punto José Manuel Salas analiza que se recurre a la homofobia¹⁰ como un dispositivo de control (1996: 75).

También persiste la resistencia a reconocer el hostigamiento sexual como una violación a los derechos humanos, a pesar de que constituye un ejercicio abusivo del poder, donde la sexualidad es utilizada como un mecanismo para intimidar, con frecuencia acompañado de violencia al utilizarse métodos coercitivos, para vencer la resistencia de quien está recibiendo el hostigamiento.

¹⁰ Según Salas (1996), se entiende por homofobia el rechazo evidente –a veces violento– de todo lo que tenga que ver con la homosexualidad (femenina o masculina).

El hostigamiento sexual puede ocurrir en una relación laboral o de estudio y constituye una extralimitación de los roles asignados a los hombres. Se presenta cuando se proyecta en las mujeres una serie de conductas sexuales, asociadas a la imagen de objeto sexual que ideológicamente se les atribuye. Se espera que las mujeres, independientemente del lugar donde estén, sean seductoras, complacientes, receptoras pasivas de acercamientos corporales, toqueteos, bromas con contenido sexual, entre otros, que por lo demás hacen aparecer a las mujeres como las promotoras de relaciones sexualizadas. En concordancia con lo anterior, generalmente se exime a los hombres de responsabilidad, porque ellos son “tentados por las mujeres”.

Efectos del hostigamiento sexual

El daño que puede causar esta forma de violencia a quienes la sufren de manera directa es inconmensurable. Sus efectos perduran en el tiempo, afectando el pleno ejercicio del derecho a tener un ambiente laboral libre de violencia, la salud, la estabilidad económica y el desempeño laboral, así como las relaciones familiares y, en general, el bienestar personal.

Datos de estudios sobre los efectos del hostigamiento sexual referidos al ámbito laboral señalan que, conductas de este tipo, afectan de manera negativa el ambiente en el trabajo y la productividad¹¹. En estos estudios se señala que, por constituir el hostigamiento sexual un riesgo para la seguridad y la salud, el patrono tiene la responsabilidad de tomar medidas para reducirlo “al mínimo”, al igual que hace con otras situaciones de riesgo en el trabajo.

En este contexto, la Rectora, como máxima autoridad institucional tiene la responsabilidad de tomar acciones y medidas contra las conductas de hostigamiento sexual, dado que obstaculizan la libertad individual, constituyen una discriminación en general contra las mujeres y, por supuesto, pueden incidir en una imagen institucional negativa. También hay que mencionar el costo material que ocasionan estas prácticas que, al existir, deben ser atendidas.

Algunos estudios indican que “Los efectos que tiene el hostigamiento sexual sobre quienes lo reciben no son sólo

¹¹ El criterio de productividad se aplica considerando tres elementos: la calidad del proceso de producción, la calidad del producto y la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores.

económicos, se manifiestan además en intentos de suicidio por parte de la perjudicada, fuerte pérdida de capacidad para volver a relacionarse con los demás, dificultad para establecer vínculos afectivos, depresiones recurrentes, dependencia de fármacos, y otros tales como confusión, bochorno, coraje y un gran sentido de degradación personal” (Vicente, 1994: 5).

Reacciones y denuncia

Ante la acción de ser objeto de hostigamiento sexual la persona afectada tiene diversas reacciones, las cuales van desde minimizar el hecho hasta interponer una denuncia formal. En este estudio se incluyeron como reacciones ante el hostigamiento sexual las indicadas en el recuadro que sigue.

Recuadro 1 Reacciones consideradas ante el hostigamiento sexual

<ul style="list-style-type: none"> • Lo tomó a broma • No le dio importancia • Lo rechazó • No dijo nada, pero le molestó • No lo denunció por temor a las represalias • Se lo comentó a alguien de confianza • Solicitó traslado de oficina, pero no se lo dieron 	<ul style="list-style-type: none"> • Solicitó traslado de oficina y se lo dieron • No solicitó traslado pero la/lo trasladaron • Trasladaron de oficina al/la hostigador/hostigadora • Pidió permiso con goce de salario • Se lo comentó a alguna autoridad universitaria de la UNA • Puso la denuncia
---	--

Fuente: Elaboración propia (2010).

Dado que por el Reglamento interno que regula esta materia en la UNA, existe un órgano institucional competente para la tramitación de cualquier denuncia sobre hostigamiento sexual, se consideró importante valorar, desde la óptica de la población encuestada, cuál fue la respuesta de las autoridades ante su denuncia (formalizada o no), así como las razones que tuvieron para no hacerla.

Si bien es cierto que cualquier persona, hombre o mujer, puede ser objeto de violencia, también lo es el hecho de que, en las sociedades patriarcales el sexismo es la causa para que se cometan y legitimen

manifestaciones y conductas violentas contra las mujeres, solo por el hecho de ser mujeres. Estructural y políticamente, el objetivo es mantener a las mujeres en estado de opresión y subordinación.

Aunado a lo anterior, se debe considerar que en un proceso de denuncia una persona subalterna (especialmente, si es mujer) supone que ella llevaría la peor parte, porque culturalmente aprendió que los hombres son superiores a las mujeres. Sumado al hecho de que si su jefe la hostiga, la palabra de él será más creíble que la de ella.

Ambiente homofóbico

Para este estudio, la homofobia se entiende como miedo irracional, rechazo y odio a las personas LGBT (lesbianas, gays, bisexuales y transexuales).

Las conductas homofóbicas son deliberadas y conscientes y están basadas en que la heteronormatividad es la única expresión válida de la sexualidad y, por ende, responden a un posicionamiento social e ideológico avalado por el discurso colectivo.

En el 2008, el gobierno de la República de Costa Rica publicó en el *Diario Oficial La Gaceta* el decreto ejecutivo N° 34399-S, que declara el 17 de mayo como “Día Nacional contra la Homofobia”. En dicho decreto se indica que las instituciones públicas deben difundir ampliamente los objetivos de esta conmemoración y facilitar, promover y apoyar las acciones orientadas a la erradicación de la homofobia.

En consonancia con lo anterior, se incluyeron unas pocas preguntas para determinar la presencia de un ambiente homofóbico en la UNA, con el fin de contar con evidencia cuantitativa que permita orientar acciones para dismantelar su discurso discriminatorio y manifestaciones concomitantes.

Caracterización del estudio

Este estudio cuantitativo tiene como objetivo medir la prevalencia, las manifestaciones, los efectos y las reacciones del hostigamiento sexual en la población del sector administrativo que labora en la Universidad Nacional, durante el segundo ciclo del 2010 en las distintas sedes. También se incluyeron algunas preguntas para conocer la respuesta de las autoridades cuando se dio la denuncia del hecho y la percepción de la existencia del ambiente homofóbico.

Delimitación del objeto de estudio

Durante el segundo ciclo lectivo del 2010, según los datos del Departamento de Recursos Humanos de la UNA, el total de personas ubicadas en el sector administrativo era de 1207, de las cuales el 53% eran mujeres (640) y el 46% hombres (567).

Instrumento de recolección de datos

Para recolectar la información se usó un cuestionario autoadministrado que constaba de 4 páginas con 44 preguntas, agrupadas en 5 partes vinculadas a ejes temáticos. En la tabla siguiente se muestra el número de preguntas incluidas en cada eje temático.

Tabla 1.

Parte, ejes temáticos y número de preguntas incluidas en el cuestionario

Parte	Eje temático	Preguntas
I	Identificación	6
II	Prevalencia y manifestaciones	13
III	Reacciones personales y respuesta institucional	3
IV	Efectos	23
V	Ambiente homofóbico	4

Fuente: Elaboración propia (2010).

Las manifestaciones de hostigamiento sexual consideradas en el estudio se detallan en la recuadro 2.

Recuadro 2. Manifestaciones indagadas en el cuestionario

<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien de esta universidad ha hecho exclamaciones o ha silbado a su paso en forma insinuante y eso le disgustó?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien de esta universidad le invitó a salir a tomar algo o a cenar con propósitos sexuales que usted desconocía y que le disgustaron?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien de la UNA sin respetar el espacio de trabajo ha hecho comentarios con contenido sexual o ha contado chistes obscenos indeseados por usted?
<ul style="list-style-type: none"> • ¿Alguien de la UNA tiene la costumbre de acercarse corporalmente a usted más de lo necesario para dar órdenes de trabajo o tratar cualquier asunto y eso le disgustó?

<ul style="list-style-type: none">• ¿En esta universidad alguien ha mirado de manera perturbadora partes de su cuerpo causándole disgusto?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Ha sentido el compromiso con alguna/s persona/s de la UNA de asistir a reuniones o fiestas con fines sexuales no deseados por usted?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Ha sido objeto de llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual, por parte de alguien de esta universidad?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Ha sido víctima de violación sexual cometida por alguien de la Universidad Nacional?
<ul style="list-style-type: none">• ¿Alguien de la UNA le presionó a tener contactos íntimos a cambio de ventajas como: flexibilidad horaria, concesión de contratos por servicios profesionales, algún puesto, menos funciones, beca, nombramientos, otros?
<ul style="list-style-type: none">• Por temor a represalias ¿ha tenido que quedarse en la oficina, en horas no hábiles y eso fue aprovechado por alguien de esta universidad, con fines sexuales no deseados por usted?

Fuente: Elaboración propia (2010).

Un mes antes a la realización del trabajo de campo, se probó el instrumento con 8 funcionarias o funcionarios del sector administrativo de la Universidad de Costa Rica, para lo cual fue importante el apoyo del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM). Esta prueba permitió detectar algunos problemas, corregir la redacción de algunas de las preguntas y realizar ajustes.

Diseño muestral

Usando como referencia la experiencia del IDESPO en una encuesta realizada en el 2010 al personal administrativo, se determinó la necesidad de ajustar el tamaño muestral de una población finita que permitía una confianza del 95% en las estimaciones, en un 40%. Por tanto, el número de personas a entrevistar se estimó en 547 (suponiendo que era posible perder alrededor de 213 entrevistas por la no respuesta). Sin embargo, la cobertura alcanzada fue de un 80 % de lo planteado, por lo que la tasa de no respuesta fue de un 20%.

Recolección, procesamiento y tabulación de los datos

Como ya se indicó, el cuestionario fue respondido por 437 funcionarias y funcionarios del sector administrativo de la Universidad Nacional.

Para la realización del trabajo de campo se contó con la participación de estudiantes de horas colaboración. Es meritorio reconocer el apoyo recibido de las Directoras Administrativas de las Facultades y Departamentos, así como las secretarías de algunas dependencias administrativas, quienes, mediante convocatorias a las personas seleccionadas, permitieron que la encuesta se aplicara de manera grupal, lo cual agilizó el proceso de recolección de los datos.

En el caso de las sedes regionales fue importante el apoyo de las autoridades y personal administrativo.

Concluida la recolección de los datos se inició el proceso de codificación y digitación de estos, con base en un manual elaborado para tales efectos.

Los datos recopilados se digitaron en hojas en Excel, que se consolidaron luego en una sola base para proceder a su depuración. Para el procesamiento de los datos se usó principalmente la opción de “Tablas y Cuadros dinámicos” del Excel.

Resultados más relevantes

Magnitud del hostigamiento según las personas hostigadas

Con base en las 10 manifestaciones de hostigamiento sexual consideradas en este estudio, el 38,9% de las funcionarias y los funcionarios indicó haber recibido, al menos una de ellas, durante su vida laboral en la Universidad Nacional.

Cuadro 1

Universidad Nacional. Funcionarias y funcionarios quienes con base en manifestaciones de hostigamiento sexual indican haberlo recibido según sexo en valores absolutos y relativos, 2010

Categorías	Valores absolutos			Valores relativos		
	Total	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres
TOTAL ENCUESTADO	437	257	180	100 %	100%	100%
No ha recibido hostigamiento sexual	267	131	136	61,1%	51%	75,6%
Ha recibido hostigamiento sexual	170	126	44	38,9%	49%	24,4%

Fuente: Elaboración propia (2010).

El cuadro anterior muestra que el porcentaje de prevalencia del hostigamiento sexual se diferencia por sexo, por cada diez hombres hostigados hay 20 mujeres hostigadas. Esta relación es más alta que la encontrada en el último estudio del 2008 para el sector estudiantil, cuya relación era de 1,5 (es decir, por cada 10 hombres hostigados había 15 mujeres hostigadas). En el marco de las campañas promovidas institucionalmente, bajo el lema “Cero tolerancia al hostigamiento sexual”, convendría revisar la direccionalidad del mensaje y su contenido, para lograr un mayor impacto en la reducción de la prevalencia del hostigamiento sexual en el sector administrativo.

Por otra parte, estos datos confirman que la mujer socialmente es tratada como objeto sexual, -situación que la hace más vulnerable ante el problema-, lo que no es aplicable a los hombres, pues ellos son sujetos y no objetos.

Estas diferencias confirman la teoría en cuanto a que el hostigamiento sexual es un mecanismo eficaz que se utiliza para ejercer dominio y opresión, cuya finalidad es mantener a las mujeres en la categoría subordinada. Las mujeres, por consiguiente, trabajan en un ambiente desventajoso y muchas veces hostil, que las afecta en el estado de bienestar personal y las priva del derecho a trabajar en un ambiente libre de violencia por razones de género.

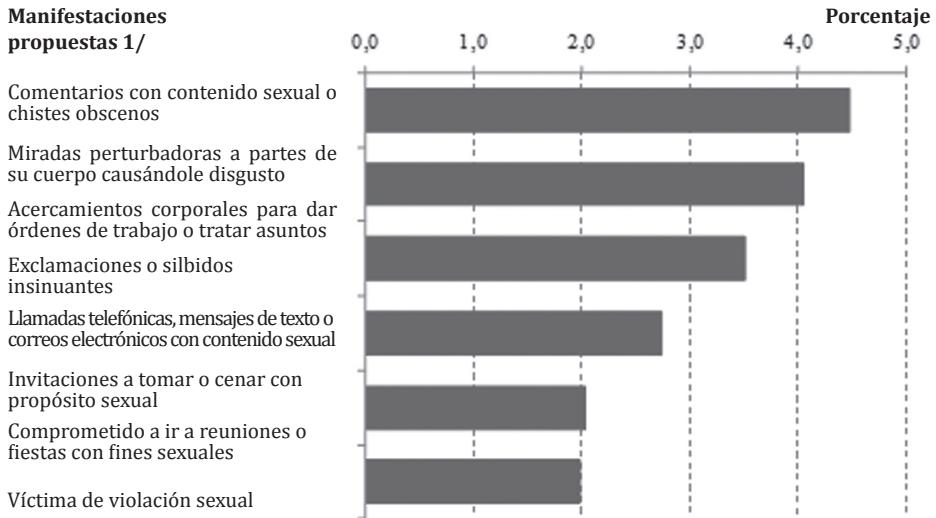
Además, conviene señalar que las relaciones del ámbito laboral deben estar basadas en el respeto mutuo, de manera que no interfieran en el buen desempeño. Algunos estudios a nivel de empresa señalan que el hostigamiento sexual acarrea pérdidas económicas, además de los daños en las personas afectadas (Vicente 1994:5).

La prevalencia para las 10 manifestaciones consideradas en la presente investigación se muestra en el gráfico 1.

Las seis manifestaciones que presentan porcentajes de prevalencia superiores al 5% en forma descendente son: comentarios con contenido sexual, miradas perturbadoras, acercamientos corporales, exclamaciones o silbidos, llamadas telefónicas e invitaciones a salir con propósitos sexuales. Dado que a las personas encuestadas se les consultó acerca de cuáles de las manifestaciones de hostigamiento habían enfrentado durante su vida laboral en la UNA, es posible que una misma persona haya recibido más de una forma de hostigamiento sexual, razón por la cual la suma de los porcentajes de prevalencia de las manifestaciones individuales da más del 100%.

Gráfico 1

Universidad Nacional. Porcentaje de funcionarias/os del sector administrativo que indicaron haber recibido manifestaciones propuestas de hostigamiento sexual, 2010



Quedarse en la oficina en horas no hábiles lo que alguien aprovechó con fines sexuales

1/ Solo se presentan las manifestaciones con una frecuencia mayor a cinco observaciones.

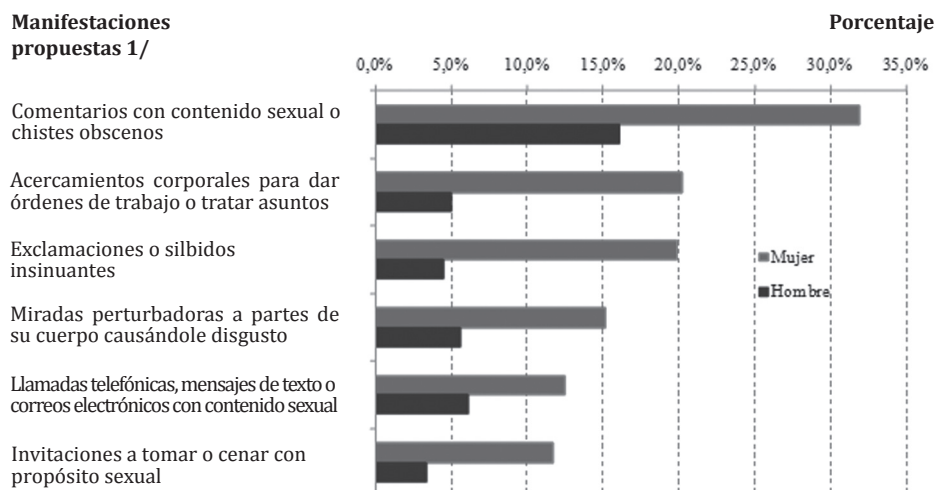
Fuente: Elaboración propia (2010).

Al considerar las respuestas de las manifestaciones diferenciadas por sexo (gráfico 2) que presentan una frecuencia absoluta de cinco o más respuestas (las primeras seis manifestaciones tienen esta situación), se observa que una variación el orden de la prevalencia mostrada en el gráfico 1 (donde no se diferencia por sexo).

Al diferenciar la prevalencia según el sexo de la persona afectada, la frecuencia relativa de las manifestaciones para las mujeres coincide con el orden general en las siguientes manifestaciones: comentarios con contenido sexual o chistes obscenos, llamadas telefónicas e invitaciones a salir con fines sexuales (posiciones ordenadas descendentes sin diferenciar por sexo 1, 5 y 6). Cambia el orden descendente de la prevalencia para las manifestaciones de acercamientos corporales, exclamaciones o silbidos, y miradas perturbadoras (que ocupan las posiciones ordenadas descendentes sin diferenciar por sexo 3, 4 y 2, y para las mujeres ocupan las posiciones 2, 3 y 4).

Gráfico 2

Universidad Nacional. Porcentaje de funcionarias/os del sector administrativo que indicaron haber recibido manifestaciones propuestas de hostigamiento sexual, 2010



1/ Solo se presentan las manifestaciones con una frecuencia mayor a cinco observaciones en cada sexo.

Fuente: Elaboración propia (2010).

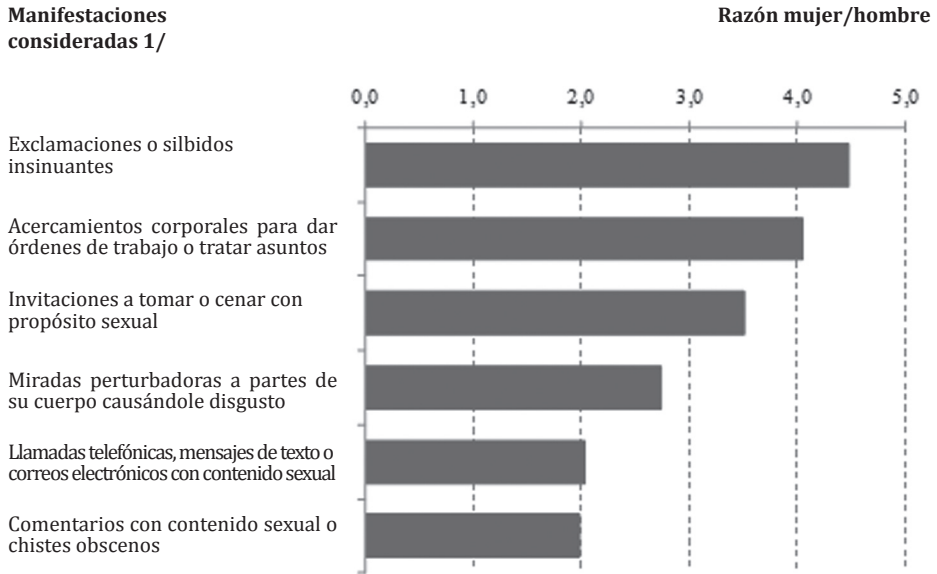
Para los hombres, las manifestaciones primera y sexta en el orden general son las únicas que permanecen sin cambio (se refieren a comentarios con contenido sexual o chistes obscenos e invitaciones a salir con propósito sexual). Las demás manifestaciones cambian y aparece como segunda importancia la que ocupa el quinto lugar de las posiciones ordenadas descendentes sin diferenciar por sexo (llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual), seguida por la que tiene el segundo lugar (miradas perturbadoras a partes del cuerpo causándole disgusto), posteriormente, aparecen las que ocupan el tercero y cuarto lugares (acercamientos corporales para dar órdenes de trabajar o tratar asuntos y exclamaciones o silbidos insinuantes).

Lo anterior se evidencia más claramente en el gráfico 3, donde se presenta la razón mujer/hombre en las seis manifestaciones más frecuentes.

Gráfico 3

Universidad Nacional. Comparación de las manifestaciones hostigamiento sexual por sexo del funcionaria/o del sector administrativo hostigada/o, 2010

(mujeres por cada hombre que lo indicaron)



1/ Solo se presentan las manifestaciones con una frecuencia mayor a cinco observaciones en cada sexo.

Fuente: Elaboración propia (2010).

El porcentaje de mujeres que reporta haber sufrido las manifestaciones de hostigamiento sexual es, con excepción de los comentarios con contenido sexual y las llamadas telefónicas que son reportadas por dos mujeres por cada hombre que indicó haberla sufrido, en orden descendente de importancia el siguiente: exclamaciones o silbidos insinuantes (4,5 mujeres por cada hombre), acercamientos corporales (4 mujeres por cada hombre), invitaciones a salir con propósitos sexuales (3,5 mujeres por cada hombre) y, finalmente, miradas perturbadoras (2,7 mujeres por cada hombre).

Como ya se mencionó, otro aspecto importante de considerar es que una misma funcionaria o funcionario del sector administrativo pudo reportar haber sido objeto de más de una de las manifestaciones

propuestas. Al considerar el número de manifestaciones reportadas se tienen 470 en comparación con las 170 personas que indicaron haber sufrido hostigamiento sexual, por lo que el número medio es de 2,45 manifestaciones por persona hostigada. Sin embargo, aquí también se presentan diferencias por sexo, porque mientras que los 44 hombres que indican haber sufrido hostigamiento sexual reportaron 78 manifestaciones (para un promedio de 1,77 manifestaciones por funcionario administrativo), las 126 mujeres reportaron 339 manifestaciones (para un promedio de 2,69 manifestaciones por funcionaria administrativa).

Esta investigación evidencia que las mujeres, en manifestaciones y prevalencia son las más afectadas por esta tipo de violencia, solo por el hecho de ser mujeres.

Personas que hostigan y personas hostigadas

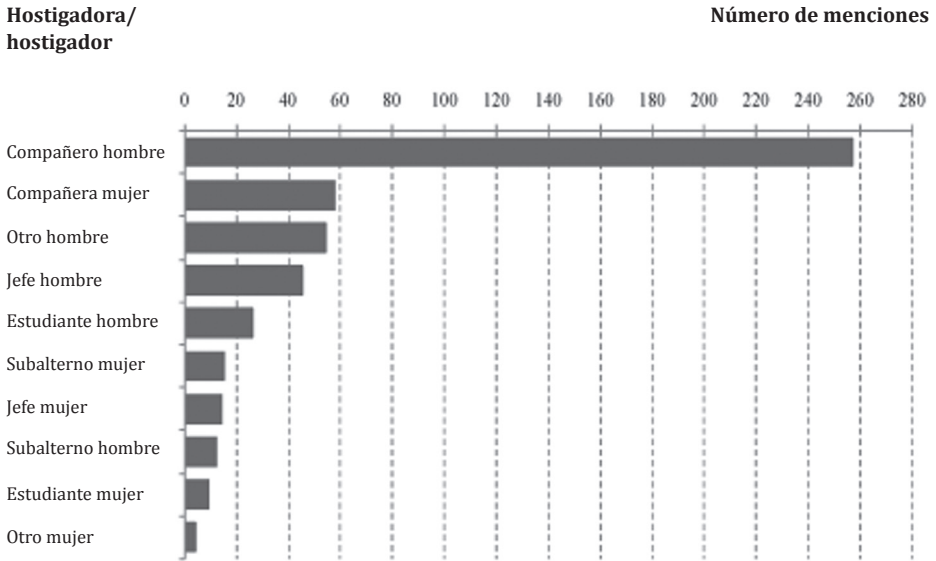
Otro aspecto importante de analizar es identificar quién fue la persona que hostigó y para ello se plantearon las siguientes categorías: compañero hombre, compañera mujer, jefe hombre, jefa mujer, subalterno hombre, subalterna mujer, estudiante hombre, estudiante mujer, otro hombre y otra mujer.

En el gráfico 4 se presentan quiénes cometieron hostigamiento sexual según lo reportado por las personas que indican haber recibido al menos una de las manifestaciones. Este gráfico permite apreciar en orden descendente de importancia de las personas hostigadoras: compañero hombre, compañera mujer, otro hombre, jefe hombre, estudiante hombre, subalterna mujer, jefa mujer, subalterno hombre, estudiante mujer y otra mujer.

Sin embargo, los cinco primeros mencionados concentran alrededor del noventa por ciento de las menciones (89,1%) y, de manera particular, los compañeros hombres son quienes tienen más de la mitad del total de las menciones por hostigamiento (52%). Es evidente que los hombres son de manera abrumadora los hostigadores, algo que sugiere un hecho consustancial a los mandatos de la masculinidad hegemónica. De manera particular, el hecho de que los “compañeros hombres” sean los principales hostigadores coincide con los resultados de otras investigaciones llevadas a cabo en la población estudiantil de la UNA, donde los “compañeros estudiantes” se identificaron como los que más hostigaban.

Gráfico 4

Universidad Nacional. Número de veces en que se reporta al hostigador/ra por parte de las personas ue indicaron haber sufrido hostigamiento, 2011



Fuente: Elaboración propia (2011).

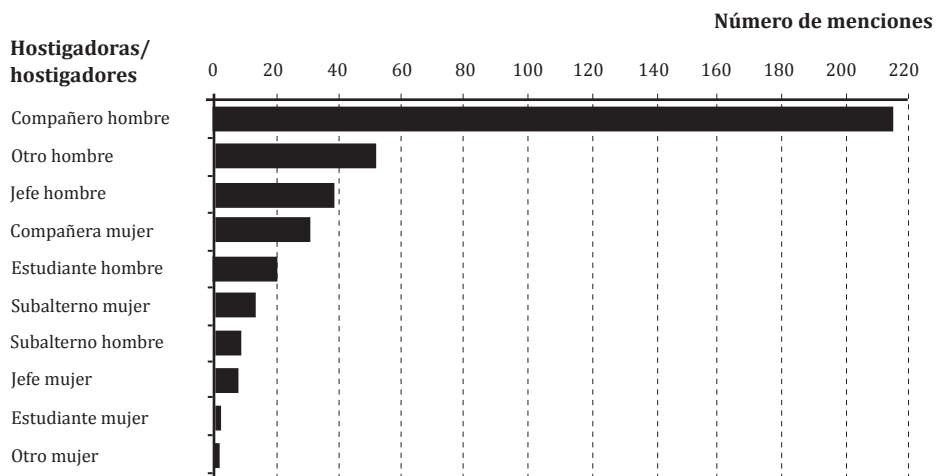
En los gráficos 5 y 6 se presentan diferenciados por sexo de la persona hostigada, quiénes fueron las hostigadoras y los hostigadores que identificaron.

Tanto funcionarias como funcionarios identifican a los compañeros hombres como los principales hostigadores. En el caso de las funcionarias, es mencionado casi un 53% del total de menciones y para los hombres en un 38,2% del total de menciones. En el caso de las funcionarias, el segundo lugar lo ocupa “otro hombre”, y en el de los funcionarios, “compañeras mujeres”, con porcentajes de 12,8% para ellas y de 24,6% para ellos. La tercera posición, tanto para funcionarias como para funcionarios lo ocupa “jefe hombre”, el cual tiene una importancia relativa de 9,4% para ellas y de 6,4% para ellos.

Vale destacar que también las compañeras mujeres son identificadas, tanto por mujeres como por hombres, como hostigadoras sexuales, más por ellos que por ellas. De manera particular, al considerar la frecuencia absoluta se tiene que “compañeras mujeres” aparecen en segundo lugar para el caso de los funcionarios.

Gráfico 5

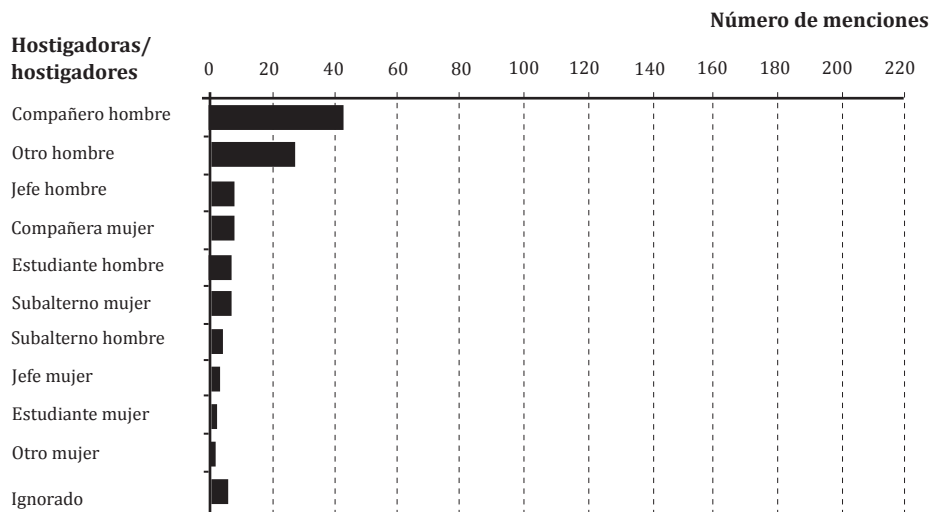
Universidad Nacional. Hostigadores y hostigadoras identificados por las funcionarias, 2011



Fuente: Elaboración propia (2011).

Gráfico 6

Universidad Nacional. Hostigadores y hostigadoras identificados por los funcionarios, 2011



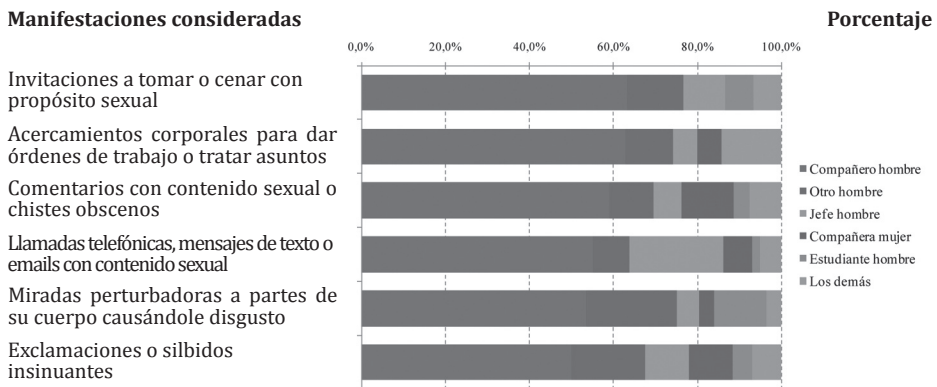
Fuente: Elaboración propia (2011).

En los gráficos 7 y 8 se presenta quiénes son las hostigadoras y los hostigadores en las manifestaciones con mayor número de prevalencia diferenciados para las funcionarias y los funcionarios.

En el gráfico 7 se presentan las 6 principales manifestaciones reportadas por las funcionarias, la cuales concentran el 93,8% del total de casos reportados. En el gráfico 8 se incluyen las 4 principales manifestaciones reportadas por los funcionarios, las cuales concentran el 80% de los casos.

Gráfico 7

Universidad Nacional. Distribución relativa de los hostigadores para las seis manifestaciones más frecuentes reportadas por funcionarios del sector administrativo que indicaron haber sido hostigados, 2010

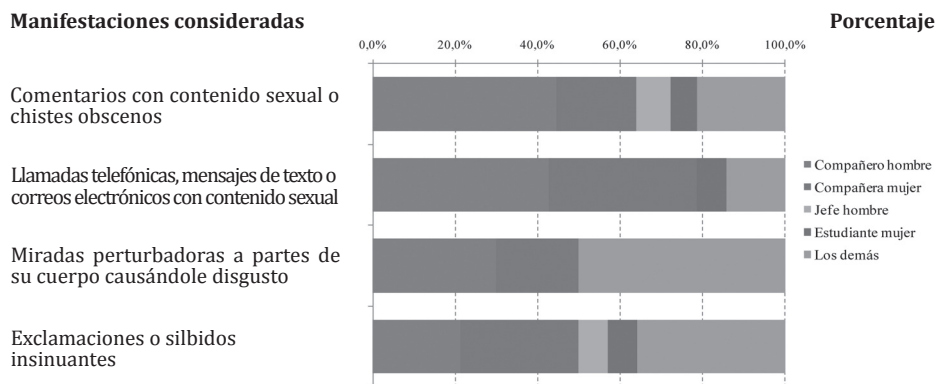


Fuente: Elaboración propia (2010).

Al analizar estos dos gráficos debe tenerse presente que la frecuencia absoluta de las personas según su sexo y las manifestaciones que reportan es distinta. Mientras que la distribución para mujeres se basa en el reporte de 126 que indicaron haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual en su condición de funcionarias, para los hombres se basa en 44 casos. Por otra parte, las frecuencias de las manifestaciones también son distintas, mientras los comentarios con contenido sexual o chistes obscenos son mencionados por el 25,4% de las personas entrevistadas, los acercamientos corporales para dar órdenes de trabajo o tratar asuntos se mencionan por casi el 14%.

Gráfico 8

Universidad Nacional. Distribución relativa de los hostigadores para las cinco manifestaciones más frecuentes reportadas por funcionarios del sector administrativo que indicaron haber sido hostigados, 2010



Fuente: Elaboración propia (2010).

A pesar de las limitaciones apuntadas, es evidente que para las “funcionarias” la mayor importancia relativa para las seis manifestaciones más frecuentes (los porcentajes para las funcionarias son superiores al 40%) les corresponde a los compañeros hombres. La importancia de los demás hostigadores identificados por las mujeres son “otros hombres”, “jefes hombres”, “compañera mujer” y “estudiante hombre” y varían dependiendo de la manifestación considerada.

Por ejemplo, para los acercamientos corporales para dar órdenes de trabajo o tratar asuntos (que ocupa el segundo lugar en las manifestaciones más reportadas por las funcionarias) alrededor del 85% de las mujeres hostigadas indicó que quienes lo cometieron fueron, en orden descendente: compañero hombre, otro hombre, jefe hombre y compañera mujer, donde el primero representa casi un 63%, el segundo un 11,4% y los dos siguientes un 5,4% cada uno.

En el caso de los funcionarios, el orden descendente de importancia relativa no es tan claro, este varía dependiendo de la manifestación que se considere. Para la manifestación que fue más reportada por ellos, denominada “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos”, el orden de importancia de las hostigadoras y los hostigadores en forma descendente es compañero hombre, compañera mujer, jefe hombre, estudiante mujer y los demás. Para la manifestación llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual, el

orden de importancia descendente para el 100,0% considerado es compañero hombre, compañera mujer, estudiante mujer y los demás, con porcentajes de 42,9%, 35,7%, 7,1% y 14,3%, respectivamente. En síntesis, estos dos gráficos ponen de manifiesto diferencias importantes entre funcionarias y funcionarios en relación con el “abanico” de quienes los hostigan, ellas están expuestas a más hostigadores.

Llama la atención el hecho de que las funcionarias mujeres reporten a “otros hombres” sin especificar la relación que tienen como segundo en importancia para todas las manifestaciones (con excepción de las llamadas, mensajes de texto con contenido sexual), condición que no tienen los funcionarios.

También los estudiantes (hombres en el caso de las funcionarias y mujeres y en el caso de los funcionarios) son identificados como hostigadoras y hostigadores sexuales, más en el caso de los hombres funcionarios que en las mujeres funcionarias.

En los gráficos 9 y 10, se trata de mostrar el otro espectro del problema, en relación con las manifestaciones en que más incurren los cuatro hostigadores a quienes se les asocian mayor número de manifestaciones. Estos gráficos se diferencian por sexo de la persona hostigada y se encuentra que para las funcionarias, los cuatro tipos de hostigadores/as identificados/as incurren en las cinco manifestaciones identificadas como más frecuentes (ellos representan el 82,8% del total de las hostigadoras y los hostigadores), y para los funcionarios se analizan los cuatro tipos de hostigadoras y hostigadores (en este caso concentran el 75,5% del total).

La interpretación de estos gráficos también acusa las limitaciones apuntadas para los dos gráficos precedentes, sin embargo, se considera que estos pueden ser útiles para orientar campañas dirigidas a estos grupos de funcionarios, donde se evidencie cuáles son las prácticas en que incurren y qué identifican como “hostigamiento sexual”.

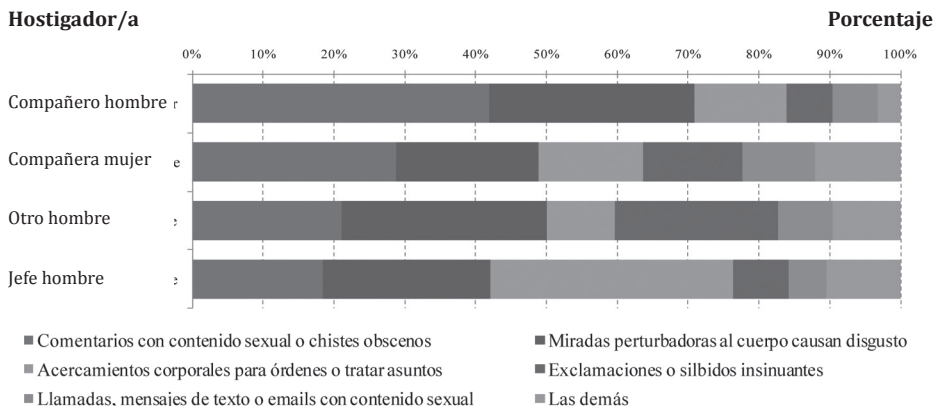
Es claro que los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos” son prácticas de hostigamiento que usan los/las cuatro “hostigadores/hostigadoras” identificados/as por las funcionarias. Sin embargo, son las compañeras las que más la usan porcentualmente en relación con los otros tipos.

Al considerar las prácticas de hostigamiento usadas por las compañeras mujeres se tiene que en orden de importancia utilizan luego de la ya apuntada, las miradas perturbadoras al cuerpo, acercamientos corporales para órdenes o tratar asuntos,

exclamaciones o silbidos insinuantes, llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual y los demás, con porcentajes que van desde el 29% hasta el 3,2%.

Gráfico 9

Universidad Nacional. Composición relativa de las manifestaciones en que incurren los hostigadores/as identificados por las funcionarias del sector administrativo que indican haber sufrido hostigamiento sexual, 2010



Fuente: Elaboración propia (2010).

En el caso de los compañeros de trabajo, las funcionarias que indicaron haber recibido manifestaciones de hostigamiento sexual, señalan que estos utilizan las mismas prácticas que las compañeras de trabajo, sin embargo, los porcentajes asociados oscilan entre el 20% y el 10,2%, siendo las llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual las que presentan el menor porcentaje, sí se excluyen los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos” que representan un 28,8%.

También los otros hombres son señalados por las funcionarias como hostigadores y mencionan que sus prácticas de hostigamiento sexual incluyen las manifestaciones ya apuntadas, pero en estos casos los porcentajes oscilan entre el 28,8% y el 7,7%, donde las “miradas perturbadoras al cuerpo que causan disgusto” se asocia al porcentaje mayor y las “llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual”, al porcentaje menor. En este caso, los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos” representan un 21,2%.

En el caso de los jefes hombres, también se incluyen las seis manifestaciones apuntadas, sin embargo, los porcentajes oscilan entre el 34,2% y el 5,3%, donde el porcentaje menor corresponde a “llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual” y el mayor a “acercamientos corporales para órdenes o tratar asuntos”. Para esta categoría, los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos” representan un 18,4%.

Asimismo, los funcionarios reportan como la práctica más frecuente de quienes los hostigan los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos”. Sin embargo, al analizar las manifestaciones en que más incurren los jefes hombres, después de la ya apuntada, se encuentra que la importancia relativa es la misma (es igual al 14,3%) para “exclamaciones o silbidos insinuantes”, “acercamientos corporales” y “los demás”.

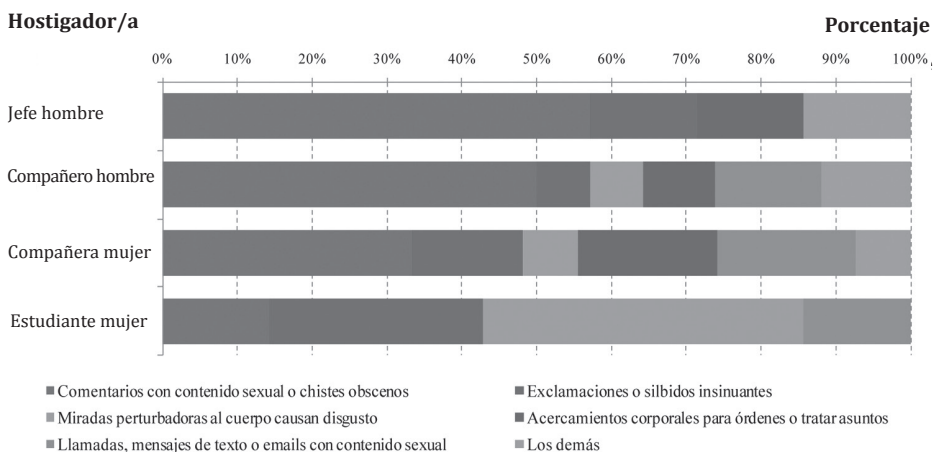
Los compañeros de los funcionarios (hombres y mujeres) incurren en los otros cinco tipos de manifestaciones consideradas con porcentajes que van desde el 18,5% hasta el 7,1%. Sin embargo, el orden de importancia de las manifestaciones es distinto, con excepción de la primera manifestación asociada a los “comentarios con contenido sexual o chistes obscenos” que representa un 50,0% para ellas y un 33,3% para ellos. El ordenamiento descendente para los compañeros hombres es “llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual”, seguido “por los demás”, “acercamientos corporales para órdenes o tratar asuntos”, “exclamaciones o silbidos insinuantes” y “miradas perturbadoras al cuerpo que causan disgusto”, donde estas dos últimas tienen el mismo porcentaje.

En el caso de las compañeras mujeres, el orden de importancia descendente es “llamadas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual”, seguido por “acercamientos corporales para órdenes o tratar asuntos”, siguen “exclamaciones o silbidos insinuantes” y, finalmente, las “miradas perturbadoras al cuerpo que causan disgusto” junto con “los demás” que tienen igual porcentaje.

Finalmente, en el caso de la estudiante mujer se tiene que incurre en solo 4 de las manifestaciones consideradas (no se reportan casos de acercamientos corporales para órdenes o tratar asuntos ni los demás) y los porcentajes van desde el 42,9% hasta el 14,3%.

Gráfico 10

Composición relativa de las manifestaciones en que incurren las hostigadoras/es identificados por las funcionarias del sector administrativo que indican haber sufrido hostigamiento sexual, 2010



Fuente: Elaboración propia (2010).

Efectos

Como se indicó en el acápite correspondiente al Acercamiento Teórico, por razones ideológicas, patriarcales, estructurales y políticas, el hostigamiento sexual se da mayoritariamente contra las mujeres. De igual manera, las mujeres más que los hombres, sienten malestar ante el hostigamiento sexual que se dirige contra ellas, porque sus efectos son acumulativos. Es un recordatorio constante de que es mujer y que por ello tiene un rango inferior en la estructura jerárquica de género, toda vez que de manera concomitante quienes lo cometen casi siempre son hombres.

En este estudio, los efectos comprenden daños emocionales, conductuales, físicos, económicos, laborales y de estudio, que causa el hostigamiento sexual a las personas afectadas, de manera inmediata y a más largo plazo.

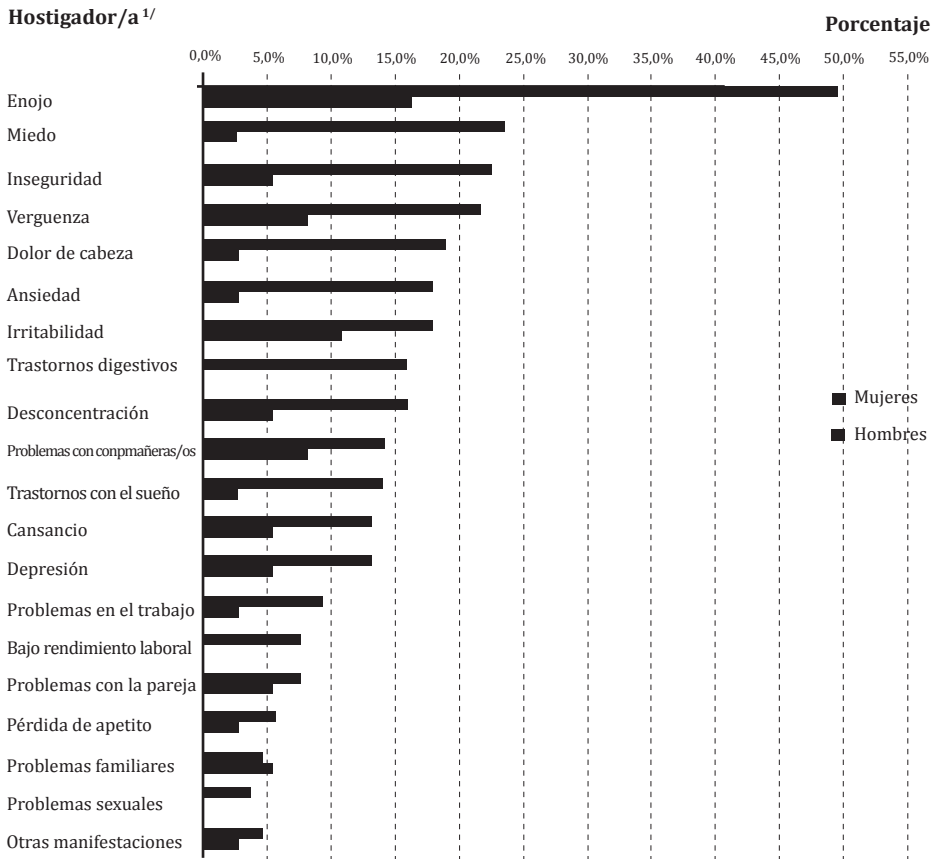
El análisis de los efectos indicados por los y las funcionarios/as administrativos/as que sufrieron, al menos una de las manifestaciones de hostigamiento sexual consideradas en este estudio, se basa en la respuesta de poco más del 84% de las/os entrevistadas/os, poco menos del 16% no marcó ninguna de las opciones de respuesta.

Como se aprecia en el gráfico 11, el enojo es porcentualmente el sentimiento más frecuente, tanto en hombres como en mujeres que han

vivido hostigamiento sexual, pero las mujeres lo indicaron tres veces más que los hombres. Lo cual corrobora que el hostigamiento sexual constituye un mecanismo de control para la subordinación de las mujeres.

Gráfico 11

Universidad Nacional. Efectos del hostigamiento sexual por sexo del funcionario, 2010
(no incluye casos sin respuesta)



1/ Solo se excluyeron manifestaciones que para ambos sexos tuvieron una frecuencia menor a cinco observaciones.

Fuente: Elaboración propia (2010).

El gráfico permite, además, apreciar que los efectos presentan diferencias por sexo, pues la magnitud de estos es distinta entre mujeres y hombres. Por ejemplo, los quince primeros efectos que reportan las mujeres, en orden descendente por su importancia, luego del enojo son:

miedo, inseguridad, vergüenza, dolor de cabeza, ansiedad, irritabilidad, trastornos digestivos, desconcentración, problemas con las/os compañeras/os, trastornos con el sueño, cansancio, depresión, problemas en el trabajo, bajo rendimiento laboral y problemas con la pareja.

Los porcentajes de estos efectos indicados por las mujeres varían entre un 49,5% aproximadamente para el enojo hasta un 7,5% para bajo rendimiento laboral y problemas con la pareja. En el caso de los hombres, los porcentajes de los diez primeros efectos que reportan oscilan entre un 16,2% y un 5,4% y presentan el siguiente orden descendente: enojo, irritabilidad, vergüenza, problemas con compañeras/os, inseguridad, desconcentración, cansancio, depresión, problemas con la pareja y problemas familiares. Por lo tanto, efectos como miedo, dolor de cabeza, ansiedad, trastornos con el sueño, inseguridad, problemas en el trabajo, enojo, desconcentración, vergüenza, cansancio, depresión, pérdida de apetito, problemas con compañeras/os, irritabilidad y problemas con la pareja, muestran una razón mujer/hombre mayor a uno, donde el miedo tiene una razón de casi nueve veces.

En síntesis, el hostigamiento sexual es dirigido mayoritariamente contra las mujeres y sus efectos son en intensidad e importancia relativamente mayores que los que les suceden a los hombres.

Según Wise y Stanley, el hostigamiento sexual es "...un método muy práctico y a menudo eficaz de hacernos guardar nuestro lugar. El propósito es reducir a las mujeres a la condición de objetos de los caprichos y deseos de los hombres y así realzar la percepción que ellos tienen de sí mismos: es en realidad como lo señaló con astucia Virginia Woolf, un medio que tienen estos hombres de mirarse en un espejo simbólico que les devuelve una imagen gigantescamente poderosa" (1992: 90).

No se trata, por supuesto, de minimizar los efectos que el hostigamiento sexual causa a los hombres, sino reiterar que es una práctica sistemática y discriminatoria intencionalmente dirigida a mantener a las mujeres en condiciones de opresión y subordinación a los hombres. Dicho de otra forma, como lo reflejan los datos de este estudio, los hombres no viven el hostigamiento sexual como una forma de discriminación en su contra, sino como un hecho aislado y, por ende, el malestar que les provoca es menor.

Reacciones

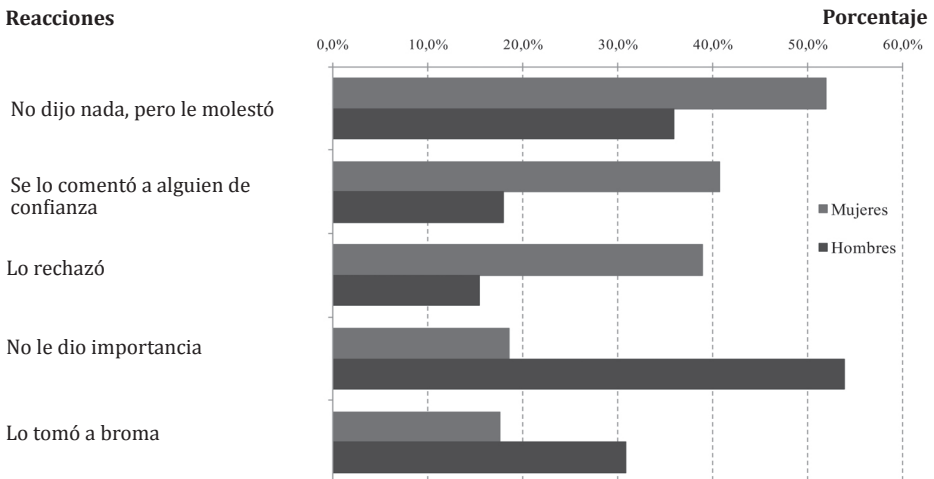
Se debe apuntar que el análisis de reacciones se basa en la respuesta del 85,7% de las funcionarias y del 88,6% de los funcionarios que indicaron haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual.

Para la mayoría de las reacciones consideradas en este estudio, como se muestra en el gráfico 12, las mujeres son las que evidencian mayores porcentajes de respuesta. La excepción a lo anterior, se presenta en “no le dio importancia” y “haberlo tomado a broma”, donde el porcentaje de hombres supera al de mujeres que respondieron haber reaccionado de esa manera. Para los hombres como género masculino, se constata que reciben las manifestaciones del hostigamiento como un hecho aislado, es decir, más que como una acumulación intencionada para marcar rangos de inferioridad en ellos, que no corresponden en todo caso, porque se saben sujetos y no objetos sexuales y por ende no es sentido como discriminación. Sobre este punto habría que exceptuar a aquellos hombres que no corresponden al estereotipo de masculinidad y que pueden ser percibidos como homosexuales. En estos casos, hay hombres que son acosados sexualmente por otros hombres heterosexuales, claramente por homofobia.

Gráfico 12

Universidad Nacional. Reacciones ante el hostigamiento sexual de quienes indicaron haberlo recibido según sexo del funcionario, 2010

(basado en la respuesta de 108 mujeres y 39 hombres)



1/ Solo se excluyeron manifestaciones que para ambos sexos tuvieron en cada sexo

Fuente: Elaboración propia (2010).

Para las reacciones consideradas en el estudio, el orden descendente de importancia para las mujeres y los hombres es distinto. Que las reacciones más comunes que ellos indiquen sean que no le dio importancia y lo tomó a broma respalda una vez más la tesis de que el hostigamiento sexual no constituye una preocupación ni es algo significativo, por las razones ya apuntadas.

En el contexto de una sociedad patriarcal, enfrentar el hostigamiento sexual es para las mujeres una decisión compleja. Hay que recordar que, en materia de sexualidad, la mujer siempre ha sido vista como la responsable de los hechos que se perpetran en su contra. El imaginario social todavía tiene resabios del mito de la provocación (desde Eva), por lo que las mujeres temen exponerse a ese juicio social. Como explica Maricel Salas, las "...mujeres suelen ocultar los sucesos de acoso de que son objeto por varias razones, entre ellas el temor, la vergüenza o la simple necesidad de negar la situación como un mecanismo de defensa..." (1996: 92).

Sin embargo, el silencio solo favorece la impunidad, por lo que resulta necesaria la divulgación, la información y la sensibilización, para hacer conciencia en la comunidad universitaria y promover la denuncia.

Denuncia y respuesta institucional

Solo el 5,3% de las 170 personas del sector administrativo (6,3% de las funcionarias y 2,3% de los funcionarios) que indicaron haber recibido al menos una de las manifestaciones de hostigamiento sexual, señalan haber roto el silencio institucional al haberlo comentado a alguna autoridad de la UNA.

La respuesta institucional, según estas personas que laboran en el sector administrativo, fue que recibieron el apoyo y creyeron en ellas.

Las causas para no denunciar por parte de las funcionarias y los funcionarios que indican haber sido objeto de hostigamiento sexual se concentran en otras razones. Los porcentajes asociados que "temía que no le creyeran" o "no sabía que se podía denunciar" oscilan entre un 10 % y un 20%, como se ilustra en el gráfico 13.

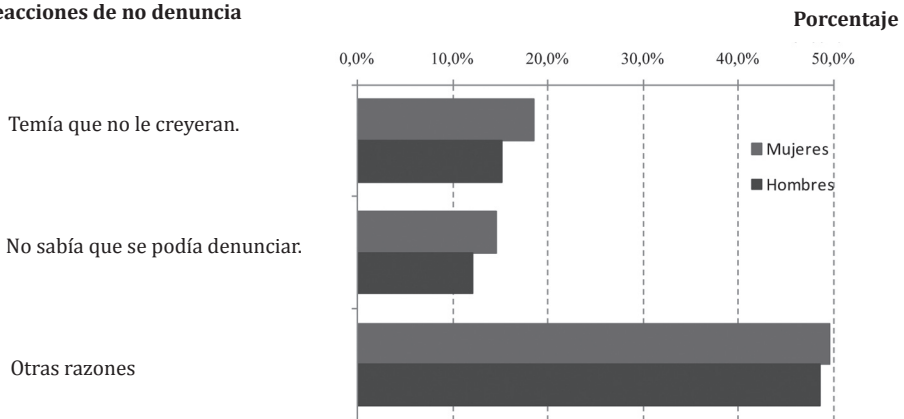
Conviene destacar que, como todo reglamento, el correspondiente a hostigamiento sexual ha sido distribuido a la comunidad universitaria por diferentes medios, pero esto pone en evidencia la necesidad de continuar con la Campaña Cero Tolerancia contra el Hostigamiento Sexual y seguir contando con el apoyo de la Rectoría para promover

cambios urgentes en la cultura institucional, que favorezcan relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo, la equidad entre los sexos y la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de exclusión.

Gráfico 13

Universidad Nacional. Razones para no denunciar el hostigamiento según sexo del funcionario que lo recibió, 2010

Reacciones de no denuncia



Fuente: Elaboración propia (2010).

Ambiente homofóbico

En el cuestionario de esta investigación se incluyó un pequeño apartado con cuatro preguntas para determinar la presencia de un ambiente homofóbico en el sector laboral administrativo de la UNA.

Las cuatro preguntas consideradas indagaban sobre los siguientes aspectos:

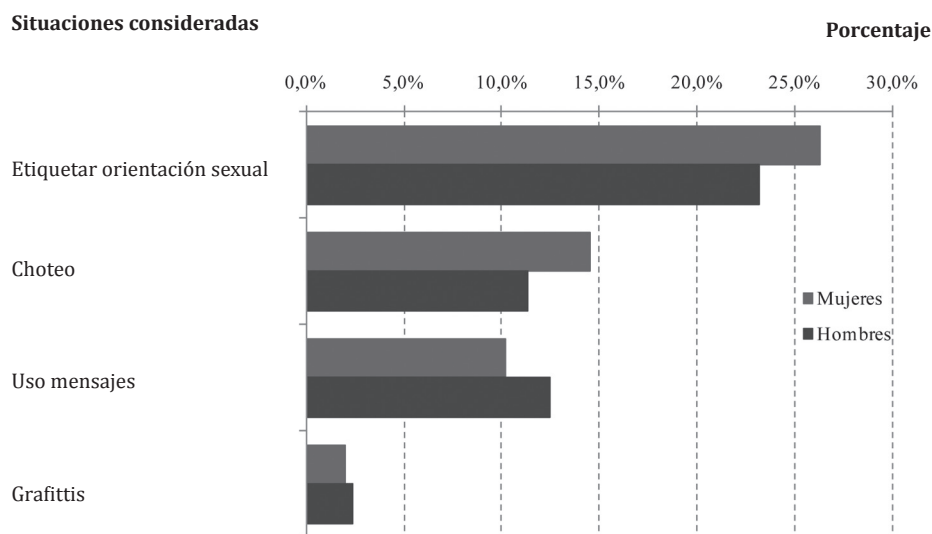
- ¿Es frecuente en el lugar de trabajo etiquetar la orientación sexual de las personas por su forma de vestir, forma de hablar y tratar a otras/os, como homosexual o lesbiana?
- ¿Ha presenciado en el espacio de trabajo, “choteo”, burla, empujones o cualquier otro tipo de agresión física o verbal contra alguien por su orientación homosexual o lesbica?
- ¿Ha observado el uso de mensajes para evidenciar la orientación sexual de una persona conocida por usted?
- ¿Ha observado el uso del nombre de una conocida/un conocido en pintas o grafitis para evidenciar sus prácticas sexuales?

Los resultados obtenidos se presentan en el gráfico 14. De acuerdo con este, las mujeres funcionarias indican porcentajes mayores que los hombres para “etiquetar la orientación sexual” y “choteo”, mientras que ellos señalan porcentajes mayores para el “uso de mensajes” y “grafittis”.

Gráfico 14

Universidad Nacional. Situaciones de tipo homofóbico indicadas según sexo del funcionario, 2010

(no incluye 14 casos sin respuesta)



Fuente: Elaboración propia (2010).

Por lo tanto, es posible concluir que existe un ambiente homofóbico en el ámbito laboral administrativo, lo cual es una llamada de atención a las altas autoridades institucionales de tomar acciones afirmativas tendientes a promover el respeto a la diversidad sexual y a los derechos humanos de quienes laboran en la institución.

Conclusiones

Los resultados de este estudio son generalizables a la población del sector administrativo de la Universidad Nacional, al basarse en una muestra aleatoria de hombres y mujeres que conforman dicho sector.

A partir de los hallazgos encontrados en esta investigación se pueden señalar las siguientes conclusiones:

- a) La prevalencia del hostigamiento sexual en la población del sector administrativo de la UNA es del 38,9%. En términos de promedio esto significa que casi 2,5 personas de cada 10 que laboran en el sector administrativo manifiestan haber recibido hostigamiento sexual.
- b) Las mujeres son más hostigadas que los hombres, ya que por cada 10 hombres hostigados hay 20 mujeres hostigadas. En una investigación anterior con población estudiantil esta relación fue de 10 hombres por cada 15 mujeres.
- c) Este estudio corrobora que el hostigamiento sexual se dirige principalmente contra las mujeres, por lo que forma parte de una política sexual discriminatoria. Esto se evidencia al comparar el promedio de manifestaciones que reportaron quienes indicaron al menos una manifestación el cual es de 2,7 manifestaciones para las mujeres y de 1,8 en el caso de los hombres. El hostigamiento no solo es más frecuente contra las mujeres sino que reciben un mayor número de repeticiones.
- d) Al identificar las personas que cometen hostigamiento sexual, tanto contra mujeres como contra hombres, se encuentra que son los compañeros de trabajo quienes incurrir en primer lugar en este tipo de prácticas. Al comparar las menciones según el sexo de la persona hostigada de quién fue el hostigador o la hostigadora, se tiene que las mujeres indican que un compañero hombre las hostigó en un 53,0% de los casos y los hombres mencionan a compañeros hombres en un 38,2%.
- e) El enojo es porcentualmente el sentimiento más frecuente, tanto en hombres como en mujeres que han vivido hostigamiento sexual, pero las mujeres lo indicaron tres veces más que los hombres.
- f) Las mujeres son las que evidencian mayores porcentajes de respuesta en relación con las reacciones que tuvieron cuando fueron objetos del hostigamiento sexual.
- g) Existe diferencia por sexo en cuanto a las reacciones, mientras las mujeres se enojan, lo comentan con alguien de confianza y lo rechazan, ellos reaccionan no dándole importancia o tomándolo a broma.

- h) La denuncia ante las instancias con competencia para investigar y sancionar no fue reportada por las personas que indicaron haber recibido alguna manifestación de hostigamiento sexual.

Las conclusiones anteriores ponen en evidencia la necesidad de mantener y fortalecer programas institucionales de prevención del hostigamiento sexual, para hacer conciencia en la comunidad universitaria tendiente a desalentar este tipo de conductas y, en todo caso, promover la denuncia.

Referencias

- Agenda universitaria hacia las relaciones de equidad entre hombres y mujeres. Compromisos mínimos 2005-2010. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.
- Batres, Gioconda (1997). *Del ultraje a la esperanza. Tratamiento de las secuelas del incesto*. ILANUD. Programa Regional de Capacitación contra la Violencia Doméstica. San José, Costa Rica.
- Carvajal Orlich, Zaira (2004). *Prevalencia, Manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional*. Tesis de posgrado para optar por el grado de Magister en Estudios de la Mujer. UNA. Heredia, Costa Rica
- Finkelhor, David. (1979). *Abuso sexual al menor*. Primera reimpresión. Ed. Pax-México. México, D.F.
- García, Blanca y Bedolla, Patricia. (1993). Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual. Artículo. En Bedolla, Patricia et al. (Compils). *Estudios de género y feminismo II*. México. Distribuciones Fontamara. UNAM. Facultad de Psicología.
- Lagarde, Marcela .(1999). *Una mirada feminista en el umbral del milenio*. CEN-MUJER. Instituto de Estudios de la Mujer, Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.
- _____ (s.f.) *Género y poderes*. Instituto de Estudios de la Mujer. CEN-MUJER. Universidad Nacional. Heredia, Costa Rica.
- Lerner, Gerda. (1986). *La creación del patriarcado*. Editorial Crítica. Barcelona, España.

- Ley N° 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Publicada el 3 de marzo de 1995. San José, Costa Rica.
- Rich, Adrienne. (1978). *Nacida de mujer*. Ed. Noguer. Barcelona, España.
- Salas Calvo, José Manuel. (1996). La mentira en la construcción de la masculinidad. *Revista Costarricense de Psicología*, N° 24. San José, Costa Rica.
- Salas, Maricel. (1996). *Los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo: el caso del ICE*. Tesis de posgrado para optar por el Magíster en Estudios de la Mujer. UNA-UCR. Costa Rica.
- Sau, Victoria. (1989). *Diccionario ideológico feminista*. Icaria Editorial S.A. Barcelona, España.
- Vicente, Esther. (1994). Derecho y cambio social. Violencia contra la mujer. Un tema clave hacia Beijing 95: desde Nairobi a Beijing (o cómo se hace camino al andar). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. *Isis Internacional*, N° 5. Chile, Santiago.
- Wise, Sue y Stanley, Liz (1992). *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Ediciones Paidós. Barcelona, España.

Referencias de la WEB

- Cruz Jaimes, Guadalupe. *Criterios: Periodismo Independiente*. "Patriarcado, machismo y sexismo", 28 de mayo de 2008, <http://www.criterios.com/modules.php?name=Noticias&file=article&sid=13891>
- Montero García-Celay, M^a Luisa y Nieto Navarro, Mariano. El patriarcado: una estructura invisible. <http://www.stopmachismo.net/marmar2.pdf>
- Villarreal Chávez, Nischma. *Algunas consideraciones sobre el ACOSO SEXUAL en el empleo*. Módulo 4. Lectura de apoyo 1. <http://ns.ccp.UNA.ac.cr/~cmarin/hostigamiento/lec41.htm>

Anexo 1

Cuestionario utilizado

No. Cuestionario /_/ _/ _/ _/

UNIVERSIDAD NACIONAL
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS
INSTITUTO DE ESTUDIOS DE LA MUJER

ENCUESTA SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Introducción

El siguiente cuestionario es una prueba, por lo que se le agradece su colaboración, respondiendo con sinceridad al mismo. Esta encuesta responde a lo estipulado en el Artículo 9 del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, el cual establece un Programa Institucional de Prevención del Hostigamiento Sexual. Dicho Programa es elaborado, planificado, financiado y ejecutado por el Gabinete de la Rectoría, el Instituto de Estudios de la Mujer, y tiene entre sus funciones promover la investigación de las diferentes manifestaciones de hostigamiento sexual a nivel laboral y académico dentro de las universidades nacionales e internacionales.

Para efectos de este estudio vamos a entender por hostigamiento sexual: *toda conducta sexual no deseada por quien la recibe.*

I PARTE

a. Año en que ingresó a la UNA: _____.
/ _/ _/ _/ _/

b. Lugar de trabajo: _____.
/ _/ _/

c. Tipo de puesto, tipo de nombramiento y jornada: Por favor complete la tabla siguiente con los datos que se indican, de modo que refleje su situación laboral en relación con la Universidad y otros trabajos:

Lugar de trabajo	Tiene nombramiento como		Indique las horas de cada nombramiento												
	Sí	No	Interino				Propiedad				Consultor				Total
Para el trabajo en la U,															
Docente			40	30	20	10	40	30	20	10	40	30	20	10	
Administrativo			40	30	20	10	40	30	20	10	40	30	20	10	
Para-académico 1/			40	30	20	10	40	30	20	10	40	30	20	10	
Para el trabajo fuera de la U,															
Otra universidad															
Sector público															
Empresa privada															
Otro.															

1/ En la UNA corresponde a los puestos de asistentes de investigación.

d. Sede/campus en que trabaja:

e. Edad en años cumplidos: _____
 / __ / __

f. Sexo: Femenino 1 Masculino 0

II PARTE. A CONTINUACIÓN SE PRESENTAN UNA SERIE DE SITUACIONES QUE LE PUDIERON HABER OCURRIDO A USTED EN SU EXPERIENCIA COMO FUNCIONARIA/FUNCIONARIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL; AL RESPONDER A CADA PREGUNTA MARQUE CON UNA EQUIS “X” Y USE COMO REFERENCIA ÚNICAMENTE EL CONTEXTO DE ESTA UNIVERSIDAD.

1. ¿Ha oído usted hablar sobre el hostigamiento sexual?

Sí 1 No 0

2. ¿Ha sufrido hostigamiento sexual?

Sí 1 No 0

PARA LAS SITUACIONES SIGUIENTES, MARQUE CON UNA X LA RESPUESTA QUE MEJOR REFLEJA SU EXPERIENCIA. EN LOS CASOS EN QUE ESTA SEA POSITIVA (o SÍ) INDIQUE EL TIPO Y SEXO DE LA PERSONA. RECUERDE QUE “F” ES PARA FEMENINO Y “M” PARA MASCULINO

SITUACIONES PROPUESTAS	NO	SI												
		Subalterno		Compañero		Jefes		Estudiante		Otro				
		F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	Especifique		
¿Alguien de esta universidad ha hecho exclamaciones o ha silbado a su paso en forma insinuante y eso le disgustó?														
¿Alguien de esta universidad le invitó a salir a tomar algo o a cenar con propósitos sexuales que usted desconocía y que le disgustaron?														
¿Alguien de la UNA, sin respetar el espacio de trabajo, ha hecho comentarios con contenido sexual o ha contado chistes obscenos indeseados por usted?														
¿Alguien de la UNA tiene la costumbre de acercarse corporalmente a usted más de lo necesario para dar órdenes de trabajo o tratar cualquier asunto y eso le disgustó?														
¿En esta universidad alguien ha mirado de manera perturbadora partes de su cuerpo causándole disgusto?														
¿Ha sentido el compromiso con alguna/s persona/s de la UNA de asistir a reuniones o fiestas con fines sexuales no deseados por usted?														

¿Ha sido objeto de llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos con contenido sexual, por parte de alguien de esta universidad?																					
¿Ha sido víctima de violación sexual cometida por alguien de la Universidad Nacional?																					
¿Alguien de la UNA le presionó a tener contactos íntimos a cambio de ventajas como: flexibilidad horaria, concesión de contratos por servicios profesionales, algún puesto, menos funciones, beca, nombramientos, otros?																					
Por temor a represalias, ¿ha tenido que quedarse en la oficina, en horas no hábiles y eso fue aprovechado por alguien de esta universidad, con fines sexuales no deseados por usted?																					

SI USTED NO MARCÓ NADA EN LAS PREGUNTAS DE LA 3 A LA 12, PASE A LA PARTE V.

3. Si ha sufrido alguna de las manifestaciones que aparecen de las preguntas 3 a la 12, donde la persona que lo cometió es un docente, indique el nombre del curso o de los cursos:

_____ / ____ / ____

III PARTE. Reacciones al hostigamiento

14. ¿Cuál fue su reacción frente a las situaciones que le ocurrieron indicadas entre las preguntas de la 3 a la 12? (MARQUE CON X LA O LAS REACCIONES QUE USTED TUVO)

- a. Lo tomó a broma
- b. No le dio importancia
- c. Lo rechazó
- d. No dijo nada, pero le molestó
- e. No lo denunció por temor a las represalias
- f. Se lo comentó a alguien de confianza
- g. Solicitó traslado de oficina, pero no se lo dieron
- h. Solicitó traslado de oficina y se lo dieron
- i. No solicitó traslado pero la/lo trasladaron
- j. Trasladaron de oficina al/la hostigador/hostigadora
- k. Pidió permiso con goce de salario

**Pase a la
Pregunta 16**

- l. Se lo comentó a alguna autoridad universitaria de la UNA
- m. Puso la denuncia
- n. Otro: Indique: _____ / _/

PREGUNTA 15. SI NO PASE A LA PREGUNTA 16

15. ¿Cuál fue la respuesta de las autoridades de la UNA a quienes usted acudió? (PUEDE MARCAR CON EQUIS “X” VARIAS OPCIONES, SI LO REQUIERE).

- a. Le dieron apoyo
- b. Le hicieron sentirse culpable
- c. Creyeron en usted
- d. Le recomendaron quedarse callada/callado
- e. Le animaron a denunciar
- f. Se aliaron al/la acosador/acosadora
- g. Pensaron que usted estaba mintiendo
- h. Acudió a la Fiscalía contra el Hostigamiento sexual de la UNA
- i. La/lo confrontaron con el hostigador o la hostigadora
- j. Otra. Especifique: _____
/ _/

PASE A LA PARTE IV

16. ¿Por qué no lo denunció ante las autoridades de la UNA?
(PUEDE MARCAR CON UNA EQUIS "X" VARIAS OPCIONES)

- a. No sabía que se podía denunciar.
- b. Estaba amenazada/amenazado.
- c. Temía que no le creyeran.
- d. Otro. Especifique: _____
/ _/

IV PARTE.. EFECTOS DEL HOSTIGAMIENTO

A consecuencia de haber sufrido hostigamiento sexual, ¿Tuvo usted algún o algunos de los siguientes problemas? MARQUE PARA CADA UNA CON SÍ O NO, SEGÚN CORRESPONDA.

- | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| Dolor de cabeza | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Trastornos digestivos | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Trastornos con el sueño | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Pérdida de apetito | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Cansancio | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas Sexuales | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Depresión | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Ansiedad | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Miedo | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Vergüenza | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Enojo | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas con compañeras/os | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| 35. Irritabilidad | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Bajo rendimiento laboral | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Desconcentración | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Inseguridad | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas familiares | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas con la pareja | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas con los hijos /as | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Pérdidas económicas | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Problemas en el trabajo | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |
| Incapacidades | Sí <input type="checkbox"/> 1 | No <input type="checkbox"/> 0 |

1. Otros. Especifique: _____

V PARTE. AMBIENTE LABORAL

35. ¿Es frecuente que en su lugar de trabajo se etiquete la orientación sexual de las personas por su forma de vestir, forma de hablar y tratar a otras/os, como homosexual o lesbiana?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 0
36. ¿Ha presenciado en su espacio de trabajo, “choteo”, burla, empujones o cualquier otro tipo de agresión física o verbal contra alguien por su orientación homosexual o lesbiana?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 0
37. ¿Ha observado el uso de mensajes para evidenciar la orientación sexual de una persona conocida por usted?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 0
¿Ha observado el uso del nombre de una/un conocida/conocido en pintas o grafitis para evidenciar sus prácticas sexuales?	Sí <input type="checkbox"/> 1 No <input type="checkbox"/> 0

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN