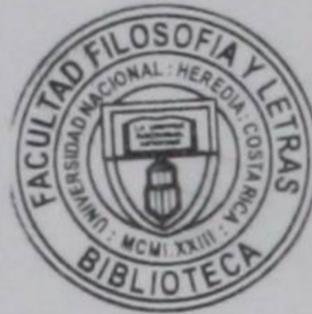


UNIVERSIDAD DE COSTA RICA  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

*PREVALENCIA Y MANIFESTACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN  
EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA)*

Tesis sometida a consideración de la Comisión del Programa de Estudios  
de Posgrado en Estudios de la Mujer para optar por al grado y título de  
Maestría Académica en Estudios de la Mujer



ILIANA MARIN MONTERO

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2012

Signatura

Código de barras

Devuelva este libro en la última  
fecha indicada

RECIBIDO  
24 SEP 2014 p. l. e. v.

RECIBIDO  
24 SEP 2014 HFCV  
HFCV

*Dedicatoria*

*A mi hijo, mi mamá y mi hermana.*

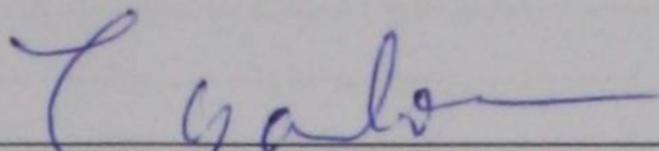
*Porque son la combinación perfecta para alimentar el alma.*

*Son esperanza, alegría, fuerza, perseverancia, solidaridad y ternura.*

*Me reafirman que la diferencia enriquece la convivencia.*

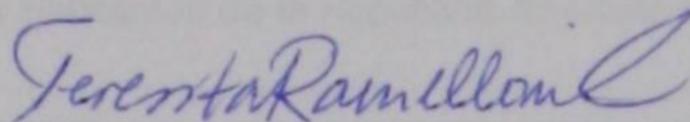


"Esta tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Estudios de la Mujer."



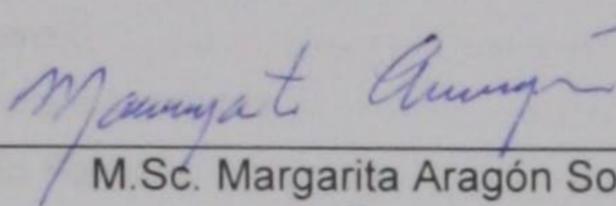
---

M.Sc. Isabel Gamboa Barboza  
**Representante de la Decana  
Sistema de Estudios de Posgrado**



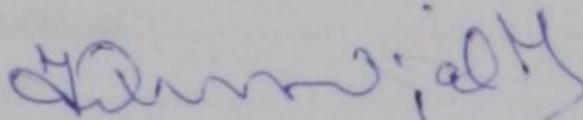
---

M.Sc. Teresita Ramellini Centella  
**Directora de Tesis**



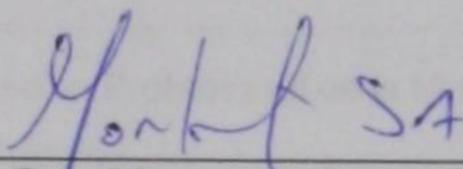
---

M.Sc. Margarita Aragón Solórzano  
**Asesora**



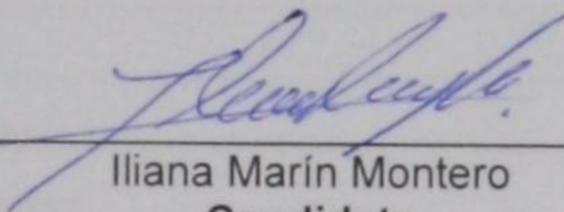
---

M.Sc. Zaira Carvajal Orlich  
**Asesora**



---

Dra. Monserrat Sagot Rodríguez  
**Directora  
Programa de Posgrado en Estudios de la Mujer**



---

Iliana Marín Montero  
**Candidata**

## Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Hoja de aprobación.....	iv
Resumen.....	vii
Lista de tablas.....	viii
Lista de figuras.....	ix
Introducción.....	1
Justificación.....	5
Capítulo I: Estado de la cuestión.....	8
1.1. Marco Jurídico Nacional.....	8
1.2. Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica: estadísticas.....	20
1.3. Estudios sobre hostigamiento sexual.....	23
Capítulo II: Marco Teórico.....	42
2.1. Los Derechos Humanos.....	42
2.2. Poder y Género.....	49
2.3. Violencia contra las mujeres.....	60
2.4. Hostigamiento Sexual.....	71
2.4.1. Componentes del Hostigamiento Sexual.....	74
2.4.2. Mitos sobre el Hostigamiento Sexual.....	76
Capítulo III: Marco Institucional.....	82
3.1. Naturaleza del INA.....	82
3.2. Estructura Organizativa.....	82
3.3. Modos de entrega.....	84
3.4. Modalidades.....	85
3.5. Asesoría de Formación Profesional de la Mujer.....	87
Capítulo IV: Marco Metodológico.....	92
4.1. Pregunta de investigación.....	92
4.2. Objetivos.....	92
4.3. Tipo de estudio.....	93
4.4. Unidad de Análisis.....	93
4.5. Población en estudio.....	93
4.6. Definición de conceptos.....	94
4.7. Diseño de la muestra.....	95
4.8. Variables.....	97



4.9. Técnica de recolección de datos.....	97
4.10. Procesamiento de datos y análisis de la información.....	99
4.11. Alcances y limitaciones.....	99
Capítulo V: Análisis de resultados.....	101
5.1. Características Sociodemográficas.....	102
5.1.1. Características Sociodemográficas de la población encuestada.....	102
5.1.2. Características Sociodemográficas de la población hostigada.....	104
5.2. Manifestaciones de hostigamiento sexual.....	109
5.2.1. Manifestaciones de hostigamiento sexual reportadas por la población estudiantil.....	111
5.2.2. Manifestaciones de hostigamiento sexual más frecuentes: hombres/mujeres afectadas; hombres/mujeres que hostigan.....	115
5.2.3. Manifestaciones de hostigamiento sexual más utilizadas por estudiantes, por docentes y por personal administrativo.....	122
5.2.4. Sexo de estudiantes y personal del INA que hostiga.....	127
5.3. Las víctimas: ¿cómo viven el hostigamiento sexual?.....	129
5.3.1. Percepciones sobre el hostigamiento sexual recibido.....	129
5.3.2. Sentimientos ante el hostigamiento sexual.....	133
5.3.3. Acciones comunes de las personas hostigadas.....	138
5.3.4. Apoyo recibido.....	142
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones.....	145
Conclusiones.....	145
Recomendaciones.....	149
Bibliografía.....	152
Anexos.....	159
Anexo N°1: Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).....	160
Anexo N°2: Encuesta sobre el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje.....	161
Anexo N°3: Manual para Encuestadoras.....	162
Anexo N°4: Manual de codificación.....	163
Anexo N°5: Figura N° 12. Población estudiantil del INA hostigada, por sexo de quien hostiga, según manifestación de hostigamiento sexual.....	164

## Resumen

La presente investigación consistió en un estudio sobre la proporción de estudiantes que han recibido hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y sus manifestaciones. También se indagó sobre quiénes son las personas que hostigan y algunas características sociodemográficas de quienes sufren el hostigamiento sexual. Finalmente se investigaron elementos que describen la forma de percibir el hostigamiento sexual y las acciones más comunes de las personas hostigadas ante esta forma de violencia.

La investigación fue motivada por la necesidad actual de contar con estudios académicos desde el enfoque de género que contemplen algunas variables del hostigamiento sexual en el ámbito de la formación profesional para favorecer la comprensión y el abordaje integral del problema.

Teóricamente la investigación retoma las concepciones de que el hostigamiento sexual es fundamentalmente una violación a los derechos humanos, respaldada por un marco sociocultural que alienta el desequilibrio de poder entre las personas según su sexo, entre otras condiciones humanas. Asimismo, es concebido como una forma de violencia de género cometida principalmente por hombres contra mujeres y también contra otros hombres.

La metodología incluyó la estrategia de la investigación cuantitativa, haciendo uso del análisis estadístico, cruces de variables y distribución de frecuencias. La técnica de recolección de datos fue la aplicación de una encuesta a una muestra representativa de la población.

Entre los resultados de la investigación se devela que la prevalencia de hostigamiento sexual en la población estudiantil del INA es de un 10.48%. La mayoría de la población hostigada se encuentra en rangos de 20 a 29 años de edad, es soltera, cuenta con un nivel educativo de secundaria completa y han cursado en otras ocasiones servicios de capacitación en el INA.

Las manifestaciones de hostigamiento sexual son cometidas en su mayoría por estudiantes hombres contra estudiantes de ambos sexos. El análisis diferenciado por sexo permitió entrever que la vivencia del hostigamiento sexual es diferente para hombres y para mujeres.

La percepción, los sentimientos y las acciones que emprenden las personas hostigadas se ven matizadas por el género, influyendo en la vivencia la posición y valoración social que tiene el grupo al que se pertenece.

Se plasman finalmente una serie de recomendaciones para el tratamiento de la problemática en el nivel institucional, académico y nacional, donde se invita a reforzar las acciones de prevención, propiciar la denuncia contra estudiantes que hostigan, el acompañamiento a las víctimas y realizar acciones de reflexión e investigación sobre el tema desde un enfoque de género.

## Lista de Tablas

Tabla N°1 Población estudiantil del INA hostigada por sexo, según manifestación de hostigamiento sexual recibido.....	113
Tabla N°2 Distribución porcentual de personas hostigadas por manifestación de hostigamiento sexual, según condición de quien hostiga.....	124
Tabla N°3 Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada, según percepción sobre el hostigamiento sexual recibido.....	131
Tabla N°4 Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada, según sentimientos experimentados producto del hostigamiento sexual.....	136
Tabla N°5 Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada, según acciones frente al hostigamiento sexual.....	140
Tabla N°6 Porcentaje de estudiantes del INA que han sufrido hostigamiento sexual por sexo, según apoyo recibido.....	142

## Lista de Figuras

Figura N°1 Cantidad de expedientes por hostigamiento sexual remitido a la Defensoría de los Habitantes, según año 1994-2007.....	22
Figura N°2 Población estudiantil hostigada, según rango de edad por sexo. Porcentaje.....	104
Figura N°3 Porcentaje de personas que han recibido comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados, según el sexo de quien hostiga.....	116
Figura N°4 Porcentaje de personas que han recibido miradas con connotación sexual que le incomodaron, según sexo de quien hostiga.....	116
Figura N°5 Porcentaje de personas a las que les han dicho vulgaridades u obscenidades que les disgustaron, según el sexo de quien hostiga.....	117
Figura N°6 Porcentaje de personas a las que les han contado con detalle aspectos de la vida sexual que les causaron desagrado, según el sexo de quien hostiga.....	118
Figura N°7 Porcentaje de personas a las que les han tocado, pellizcado o acariciado sin que estuviera de acuerdo, según sexo de quien hostiga.....	119
Figura N°8 Porcentaje de personas que han sido expuestas a imágenes, fotografías y/o mensajes sexuales no deseados, según el sexo de quien hostiga.....	119
Figura N°9 Porcentaje de personas hostigadas, según percepción del hostigamiento sexual recibido.....	130
Figura N°10 Porcentaje de personas hostigadas, según sentimiento experimentado ante el hostigamiento sexual recibido.....	134
Figura N°11 Porcentaje de personas hostigadas, según acciones realizadas ante el hostigamiento sexual recibido.....	139
Figura N°12 Población estudiantil del INA hostigada por sexo de quien hostiga, según manifestación de hostigamiento sexual. Porcentajes.....	164

## Introducción

Las relaciones interpersonales que establecemos en el trabajo o en el estudio están matizadas por una organización social que descansa en jerarquías dadas por estructuras formales y también por condiciones sociales y sexuales. Estas jerarquías se caracterizan por asumir las diferencias entre las personas como desigualdades, atribuyendo un valor diferenciado a cada quien según parámetros establecidos por las estructuras dominantes (Facio, 1993; IIDH, 2004).

En este sentido, hay permisos y prohibiciones sociales más o menos explícitos para las personas y su actuar, dependiendo de atribuciones de poderes históricos y sociales. Mucho se ha hablado que en nombre de esta permisibilidad o atribución social, se han justificado y cometido incontables violaciones a los derechos de las personas más vulnerables, debido a su sexo, edad, etnia y orientación sexual, entre otras condiciones (Lerner, 1990; Salas 2005).

Lo anterior no quiere decir que todas las personas que tengan la posibilidad de ejercer más poder que otras siempre incurran en violaciones a los derechos de las demás personas, pero sí es un hecho irrefutable que quienes cometen actos de violencia son en su mayoría las que tienen poder y "permiso social" para hacerlo (Lagarde, 1992).

Los ámbitos educativo y laboral no escapan a la realidad descrita anteriormente ya que son espacios donde se concretizan jerarquías de poder formal y social, plataforma indispensable para algunas formas de violencia, entre ellas el hostigamiento sexual.

Por ello este estudio se realizó en un espacio educativo, en la institución rectora de la formación profesional, el Instituto Nacional de Aprendizaje. Se indagó sobre la cantidad de personas estudiantes hostigadas sexualmente, además de la prevalencia interesó identificar las formas que se dan con más frecuencia, así como la percepción de la persona hostigada y lo que ésta pudo hacer frente al hostigamiento sexual; esto se investigó mediante una encuesta anónima dirigida a una muestra representativa de estudiantes en todo el país.

La violencia sexual tiene diversas formas de manifestarse, desde la violación, el abuso sexual, la explotación sexual comercial, la prostitución forzada y la trata con fines sexuales hasta el hostigamiento sexual. No obstante, se tiende a minimizar el daño de aquellas manifestaciones que no dejan secuelas físicas visibles en la víctima. Quizá por ello el hostigamiento sexual es una de las manifestaciones de la violencia sexual menos estudiadas y más difícil de colocar en las agendas y políticas sociales como un problema que devasta la vida de muchas personas (Bedolla y García, 2002; Staff y Mendez, 2001).

En nuestro país el tratamiento del hostigamiento sexual cuenta con escaso conocimiento formal, quizá porque al igual que otras formas de violencia en que las mujeres son principalmente las víctimas, se encuentra con obstáculos relativos a las costumbres de instituciones y personas que reproducen afirmaciones que no son ciertas y percepciones equivocadas sobre el tema, que ubican en una clara parcialidad a la opinión pública y esta parcialidad no precisamente salvaguarda la integridad de las personas afectadas (Batres, 1997; Salas, 1996; Guzmán, 2005; García, 2006; Ulate, 2006).

La elaboración de la mayoría de estudios científicos sobre el hostigamiento sexual gira en torno al estudio de los aspectos legales que le regulan en el trabajo y a la valoración en el imaginario colectivo de si es un problema o no, si es grave o no. En este sentido, los estudios estadísticos como

éste, son una contribución para determinar la magnitud del problema, sin dejar de lado que ya sean pocas o muchas personas que sufran situaciones de hostigamiento, por su impacto, el Estado y todas las personas son responsables de erradicarlo.

El presente documento muestra en su capítulo primero, el estado de la situación del hostigamiento sexual en el país, describe los contenidos de la Ley 7476, "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia" y algunas consideraciones que la Defensoría de los Habitantes hace respecto a la aplicación de ésta y al tema del hostigamiento sexual en general. Además se exponen los principales aspectos de la Ley 8805 que reforma la ley 7476 anteriormente citada.

Después de una revisión bibliográfica se reseñan algunas investigaciones, tanto cualitativas como cuantitativas, que arrojan importantes datos y reflexiones sobre el hostigamiento sexual en el sector público, incluyendo centros de enseñanza. En este primer capítulo también se puntualizan los principales resultados de estos estudios, así como el objetivo trazado y la metodología utilizada en cada uno.

Se hace necesario y se plantea en este documento, en el capítulo dos, un marco institucional del INA, donde se realiza el estudio; además se muestran algunos conceptos importantes relacionados con la formación profesional y el estado de la problemática del hostigamiento sexual en la institución.

La investigadora es parte del equipo de trabajo de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer, instancia encargada en el INA de velar por una formación en igualdad de oportunidades y equidad para hombres y mujeres. De ahí que este estudio se enmarca en un esfuerzo institucional para disponer de un insumo importante para la definición y ejecución de estrategias en el

abordaje de la problemática del hostigamiento sexual. Es importante destacar, que se contó con la asesoría y el apoyo de la Unidad de Estadística de la institución para el diseño muestral y el procesamiento de los datos.

La investigación retoma los postulados que el hostigamiento sexual es una forma de violencia, íntimamente relacionado con el abuso de poder y la discriminación, que generalmente está encausado hacia las mujeres, es permitido y alentado social y culturalmente, aún cuando la ley lo señale y sancione. Dichos razonamientos están expuestos en el marco teórico de este trabajo de investigación, en el capítulo tercero.

El capítulo cuarto describe detalladamente la estrategia metodológica utilizada, incluyendo las consideraciones de la selección de la muestra y otros aspectos indispensables para la rigurosidad científica.

El análisis de resultados se presenta en el capítulo quinto, se acompaña de tablas y figuras que pretenden aclarar a la persona lectora los hallazgos de la investigación e invitarla a razonamientos sobre el tema. Ya en el capítulo sexto se detallan las conclusiones del estudio y se esbozan una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer las prácticas institucionales y nacionales para combatir el hostigamiento sexual.

De esta manera, el estudio representa un apoyo y punto de partida en la institución para investigar, analizar y fortalecer su actuación ante la problemática del hostigamiento sexual.

## Justificación

El hostigamiento sexual es una realidad universal que día a día se hace más evidente, representa una violación a la integridad y dignidad de las personas y les impide desarrollarse plenamente dentro de la sociedad (OPS, 2003; Defensoría de los Habitantes, 1996). El Instituto Nacional de Aprendizaje, como ente a la vanguardia en materia de capacitación y formación profesional no puede obviar esta realidad, puesto que las personas que conforman la población estudiantil deben contar con la garantía de que en su paso por la institución se les respete sus derechos fundamentales como ser humano.

El impacto negativo que tiene la violencia (OPS, 2003) no sólo en las víctimas, sino también en quienes la sufren de manera indirecta y en quienes la ejercen, plantea la urgencia de trabajar en el ámbito de la investigación y la prevención. Los estudios realizados sobre hostigamiento sexual en la Universidad Nacional (Carvajal, 2004) y en la Universidad de Costa Rica (Guzmán 2005) sobre proporción de personas que han sufrido hostigamiento sexual, indican porcentajes de 50.5% y 14% respectivamente, estos datos refieren que se está ante una problemática grave que debe ser combatida.

Además de los costos personales y sociales, los costos económicos en que incurre el INA frente al hostigamiento sexual en procesos legales, ausentismo, incapacidades, bajo rendimiento, deserciones, entre otros, probablemente implican sumas considerables de dinero.

Por otra parte, para brindar una formación o proceso educativo integral desde la institución, las personas deben ser formadas no solamente en sus competencias técnicas sino también para la vida, por lo que deben ser estimuladas aquellas competencias socio afectivas, dentro de las cuales es

imperante rescatar el derecho humano a vivir una vida sin violencia. En este sentido, llevar a la práctica de la forma más acertada posible las políticas que la institución cobija en esta materia, es signo de un compromiso social asumido con la relevancia que amerita.

Con conocimiento de que el hostigamiento sexual es un problema que en la institución se conoce sólo empíricamente, se considera necesario identificar y medir algunas de sus variables y componentes. Existe una necesidad de contar con estudios científicos cuyos resultados colaboren en el diseño de estrategias para la solución o mejoramiento de la situación, ya que la violencia ocurre en una realidad que es susceptible de ser transformada.

Este estudio se enmarca, también, en el compromiso nacional ante la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará, que en su Capítulo 3 describe lo siguiente:

*“Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios”* (art 8, inciso h, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer).

Ahora bien, más allá de contribuir al cumplimiento de responsabilidades institucionales o nacionales, un estudio como éste aporta al conocimiento general sobre el tema de hostigamiento sexual, conocer, sin duda, es un recurso valioso para asegurar en cierta medida el éxito del abordaje de una problemática multicausal y que se manifiesta de diversas formas.

Cuando el hostigamiento sexual no se combate, se perpetúa y combatirlo implica conocer su dimensión, sus formas y cómo lo viven quienes lamentablemente lo experimentan.

## Capítulo I: Estado de la Cuestión

En este apartado se describe, de forma general, el marco jurídico nacional del hostigamiento sexual y algunas consideraciones importantes sobre la aplicación de la Ley 7476, encontradas en los Informes Anuales de Labores de la Defensoría de la Mujer, institución a la que la ley confiere un papel importante en los procesos de denuncia por hostigamiento sexual en el sector público del país. Posteriormente, se presenta un resumen de las modificaciones de la ley contenidas en la Ley 8805 que estuvo en estudio en la Asamblea Legislativa desde el año 2007 y fue aprobada en junio del 2010.

Además, se presentan algunos datos estadísticos elaborados desde la Defensoría de los Habitantes, así como los principales hallazgos de investigaciones hechas en el nivel nacional y en la región sobre el hostigamiento sexual.

### 1.1. Marco Jurídico Nacional

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476) fue aprobada por la Asamblea Legislativa el 14 de diciembre de 1994 y puesta en vigencia el 3 de marzo de 1995.

Esta Ley nace como una necesidad para enfrentar las conductas de carácter sexual que afectan el ejercicio de los derechos, principalmente de las mujeres. El proceso de elaboración de la Ley, su discusión y cabildeo en la Asamblea Legislativa y fuera de ésta, pusieron el tema en la Agenda Nacional y su aprobación constituyó una respuesta jurídica a una situación que se daba en la realidad, principalmente en el espacio laboral y educativo y que no tenía asidero legal para ser tramitada en el marco jurídico nacional. Hoy día, el tema



pasó de la invisibilización a la categoría de hecho con relevancia jurídica y política (Defensoría, 2006, p. 159).

A partir de un marco jurídico internacional, descrito en el Marco Teórico de este estudio, así como de los principios de respeto por la libertad, igualdad y derecho de trabajo garantizados en la Constitución Política de 1949, dos diputados de la Asamblea Legislativa presentaron el proyecto de Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, convocaron a expertas de la sociedad civil y de instituciones públicas; así como representación de la Asociación de Juezas, quienes trabajaron en la elaboración del proyecto que fue presentado a la Comisión Permanente de Gobierno y Administración para su discusión. Luego de someter el proyecto a varias intervenciones interdisciplinarias y enfrentar posiciones contrarias a la naturaleza del proyecto, se hace posible que éste pase a la Comisión Legislativa Plena Segunda y sea aprobado por unanimidad (Defensoría 2006, p.159).

La Ley 7476 define el acoso u hostigamiento sexual como...*“toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:*

- a) *Condiciones materiales de empleo o de docencia.*
- b) *Desempeño y cumplimiento laboral y educativo.*
- c) *Estado general de bienestar personal.*

*También se considera acoso sexual la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”* (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N°7476, del 3 de marzo de 1995. Capítulo II, artículo 3).

Las manifestaciones del hostigamiento sexual que contempla la presente Ley son requerimientos de favores sexuales, ya sea mediante promesas, amenazas o exigencias; también incluye palabras de naturaleza sexual, acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseada u ofensivas para quien lo reciba.

En su capítulo III, la Ley contra el Hostigamiento Sexual instruye a patronos y jefes a prevenir, desalentar, evitar y sancionar el hostigamiento sexual en los lugares de estudio o trabajo, mediante una política interna, tomando medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo. Esta política debe divulgarse a personas supervisoras, representantes, empleadas y clientes.

Además, advierte sobre el establecimiento de un procedimiento interno adecuado y efectivo para permitir denuncias, garantizar confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras, el cual no debe exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual. En este sentido, tanto la Defensoría en su Informe Anual 2001-2002, como la Procuraduría General de la República (N° C-173-97) han indicado que la naturaleza del plazo es ordenatorio y no corresponde a las figuras jurídicas de caducidad y prescripción.

Las denuncias por hostigamiento sexual y los resultados de las mismas, deben ser informadas a la Defensoría de los Habitantes si se trata de instituciones públicas o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo y Seguridad Social si se trata de patronos privados, según reza el capítulo 3 de la Ley en mención.

El capítulo IV de la Ley describe las responsabilidades y garantías. Primeramente, se responsabiliza personalmente a todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual, así mismo, éste tendrá responsabilidad si pese a recibir las quejas de la persona ofendida no cumple con lo estipulado en la Ley.

La ley establece, en este capítulo, que en una relación de docencia, la persona estudiante que demuestre haber sido objeto de hostigamiento sexual, tendrá derecho a reclamar al patrono o jerarca del docente, las sanciones laborales contempladas en la Ley, si se comprueba un perjuicio en la situación educativa de la persona estudiante como resultado del acoso, tendrá derecho de ser restituido en el estado anterior al hostigamiento. Además, garantiza que ninguna persona que denuncie o sea testigo de alguna de las partes en un caso de hostigamiento sexual, podrá sufrir perjuicio personal en el empleo o estudio.

La persona denunciante sólo podrá ser despedida si incurre en una falta grave según el Código de Trabajo, la cual debe ser demostrada por el patrono ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo, de no ser así, la persona trabajadora podrá terminar, causa justa, el contrato laboral con responsabilidad patronal. También, la persona trabajadora podrá terminar el contrato laboral, con responsabilidad patronal, si ocurre el hostigamiento sexual y en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en la Ley o si se incumple éste.

Con respecto a las denuncias falsas, se dice que podrá tipificarse como conductas propias de difamación, injuria o calumnia según el Código Penal.

El capítulo V de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la Docencia, se refiere al procedimiento judicial para sancionar el Hostigamiento Sexual, define a los Tribunales de Jurisdicción Laboral como *competentes para*

*conocer las denuncias cuando los procedimientos en el lugar de trabajo sean agotados o por algún motivo que no se le pueda imputar a la persona ofendida.* Si es una relación de docencia, la persona estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales, para que se apliquen las sanciones establecidas en la Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

El marco legal de una demanda presentada por hostigamiento sexual ante los Tribunales de Jurisdicción Laboral, corresponde a lo estipulado en el Código de Trabajo, salvo el plazo de la audiencia que quien sea juez confiere a la parte demandada, que será de tres a ocho días. El juicio puede hacerse en forma privada total o parcialmente, en aquellos casos que el/la juez/a estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparable la dignidad de las partes.

Además, la Ley establece que, cuando la persona ofendida es menor de edad pero mayor de quince años, está legitimada para presentar la demanda directamente; si es menor de quince años, serán sus padres, representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia, quienes podrán interponer la demanda.

Respecto de la actuación del/a juez/a, debe, según la Ley, considerar todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos para apreciar la prueba y determinar si la conducta es efectivamente hostigamiento sexual, sin tomar en cuenta consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

Las sanciones se detallan en el capítulo VI de la Ley, su tipificación depende de la gravedad del hecho, se contempla amonestación escrita, suspensión y despido sin responsabilidad patronal, sin perjuicio de que se acuda

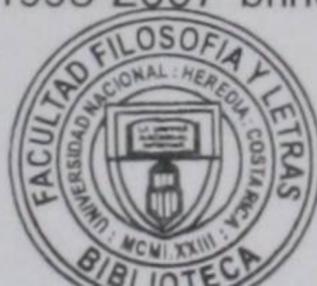
a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal.

También, se enuncian algunos derechos de la persona hostigada cuando es cesante; si el contrato terminó con responsabilidad patronal o fue despedida a causa del hostigamiento que recibió, tendrá derecho a: cancelación de prestaciones, pago de salarios caídos y demás extremos que el/la juez/a determine; regresar a su puesto, si expresamente lo solicita u optar por la permuta, si se trata de una persona que trabaja en el sector público. Cuando mediante sentencia se compruebe el hostigamiento sexual, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del/a juez/a.

Finalmente, en el capítulo VII se establece que la prescripción se regirá según el Código de Trabajo y para todo lo que no se regula en esta ley, si no existe incompatibilidad con ésta, se aplicará el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Y cuando no exista normas reguladoras se aplicará el Código Civil.

El ámbito de aplicación que se dicta en el penúltimo artículo de este capítulo dice que *"la ley se aplicará a las relaciones obrero patronales de los sectores público y privado"*. A pesar de que el nombre de la Ley incluye la docencia y algunos capítulos contienen consideraciones respecto del espacio educativo, se logra entrever en esta Ley vacíos vinculados con las regulaciones del hostigamiento sexual en las relaciones entre las personas en el ámbito educativo.

Una revisión de los Informes Anuales elaborados por la Defensoría de los Habitantes durante los años 1993-2007 brinda algunos elementos importantes



para analizar la situación que se ha presentado en relación con el abordaje del hostigamiento sexual en nuestro país.

El hostigamiento sexual es concebido por la Defensoría de los Habitantes (2007) como una de las formas más frecuentes en que se expresa la violencia de Género en el sector público, violándose de esta forma los principios de la igualdad de derechos y del respeto a la dignidad humana.

La Defensoría ha señalado en sus resoluciones que el hostigamiento sexual debe valorarse como un "acto de discriminación por razones de género, es decir, se dirige generalmente contra la mujer por encontrarse ésta en una situación de desigualdad social frente al poder que tiene el hombre" (Defensoría de los Habitantes, resolución N° 279-21-94, citado en el Informe Anual 2006-2007, pág. 68). Además, indica que la discriminación se profundiza cuando la especificidad de ser mujer se relaciona con otros tipos de especificidad como su condición étnica /racial, la de ser menor de edad, pobre, migrante o con una orientación sexual diferente a la heterosexual.

La revisión de los casos conocidos por la Defensoría de los Habitantes confirma que el hostigamiento sexual se manifiesta en múltiples formas, siendo algunas de ellas peticiones de favores sexuales, chistes groseros, contactos físicos como roces corporales, besos, tocamientos; así como conductas no verbales, tales como gestos y miradas. Estas formas de conducta provocan evidentes repercusiones en las personas que son violentadas, perjudicando su desempeño en los diferentes ámbitos de su vida. Algunas de las consecuencias que se identifican de los diferentes casos son tensión, nervios, inseguridad, depresión, ansiedad, insomnios, problemas digestivos, dificultad de concentración, irritabilidad, aislamiento y deterioro de las relaciones afectivas. Incluso, se menciona que en muchas ocasiones el hostigamiento sexual se llega

a transformar en hostigamiento laboral, cuando la persona que hostiga no logra sus propósitos (Defensoría, 2007).

A partir de 1997 se plasma en los Informes de la Defensoría de los Habitantes, que el hostigamiento sexual se ejerce principalmente contra funcionarias públicas y estudiantes, posteriormente, a partir del año 1999 se resalta que donde más se tramitan denuncias por hostigamiento sexual es en el Ministerio de Educación Pública (MEP). Tal como lo ejemplifica la siguiente información:

*“Esta situación se ve agudizada y provoca mayor preocupación e indignación cuando el país se enfrenta al hecho de que es en el medio educativo público, en los primeros ciclos de enseñanza básica, en donde se presentan con más frecuencia actos de hostigamiento sexual, siendo en la enorme mayoría de los casos, personal docente de mujeres y hombres menores de edad, los que hostigan”. De esta forma se aprovechan de una triple forma de ejercicio de autoridad: como hombres, como profesores y como adultos” (Defensoría, 2007).*

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia asigna una particular competencia a la Defensoría de los Habitantes, cual es la de ser notificada de cada una de las denuncias presentadas ante el Sector Público, de tal forma que le posibilita tener un amplio conocimiento de la situación que se presenta en las instituciones, de las debilidades y fortalezas que la aplicación de la Ley ha tenido en la práctica y de brindar seguridad a las personas que interponen la denuncia sobre su trámite (Defensoría, 2006).

Con base en esta competencia, según reza en sus informes, se ha podido orientar, asesorar y dar apoyo en múltiples procesos; tanto a las víctimas, como

a los órganos instructores, a las instancias de toma de decisiones, a las (os) jerarcas y hasta los denunciados (as) que así lo han requerido (p.162).

Asimismo, han atendido denuncias por irregularidades y violaciones a los derechos en el proceso de denuncia, de cuyo trámite se derivan una serie de recomendaciones al sector público, con el propósito de ajustar a criterios de legalidad, justicia y perspectiva de género la aplicación de la Ley.

Entre los hechos violatorios a los derechos de las personas denunciantes, que en su mayoría son mujeres, se encuentran:

- Uso inadecuado del principio de confidencialidad.
- Lesión al derecho de intimidad.
- Falta de acceso al expediente.
- Exclusión de la víctima como parte del Procedimiento.
- Violación a los principios de eficacia y eficiencia.
- Violación al principio de justicia pronta y cumplida, dilación en los procesos y violación al debido proceso.
- Interpretación amplia del concepto de relación laboral extendida a la víctima como motivo para rechazar la apertura del expediente.

- Incumplimiento del deber de informar a la Defensoría de los Habitantes sobre las denuncias que se reciban en las instituciones, así como los resultados de los procedimientos.
- Débil preparación de las personas que conforman los órganos disciplinarios sobre este tema en particular y sobre el procedimiento especial.
- Tendencia a la judicialización de los procesos al exigirse pruebas directas, fehacientes y contundentes de los hechos denunciados, en detrimento de la prueba indiciaria.
- Falta de utilización de medidas cautelares.
- Uso de la figura de “conciliación” y de “In dubbio pro operario”.

Además, según este informe, todavía existen muchas instituciones que no tienen reglamento o normas que establezcan los mecanismos internos de prevención y sanción del Hostigamiento Sexual.

Así las cosas, en el mes de marzo del 2007, se presentó ante la Asamblea Legislativa el Proyecto de Ley, Modificación de los Artículos 2,5,7,8,9,15,22,29 y 31 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, y Adición de un Nuevo Capítulo V (expediente N° 16.566). Dicho proyecto fue resultado del trabajo de la Comisión Especial Permanente de la Mujer de la Asamblea Legislativa, que conformó un grupo de trabajo interinstitucional e interdisciplinario, con base en lo documentado en un antiguo Proyecto de Ley que pretendía solventar inconsistencias y algunas omisiones de la Ley vigente; el cual se presentó dos años después de la entrada en vigencia de la Ley de marras, pero se encuentra archivado. Además, el trabajo de este



equipo se fundamentó en la experiencia institucional relacionada con el tema y vivencias de algunos administradores de la Ley.

La Defensoría de los Habitantes, la Universidad de Costa Rica, el Instituto Tecnológico de Costa Rica, el Instituto Nacional de las Mujeres y la Red Feminista contra la violencia hacia la Mujer, son las instancias que trabajaron durante seis meses en un Proyecto de Reforma de la Ley 7476.

Con la intención de subsanar aspectos identificados en la aplicación de la Ley 7476, el proyecto de modificación a la misma se centra en los siguientes aspectos:

- Ampliación del ámbito de aplicación de la Ley, incluyendo todas las personas que se encuentren en el ámbito laboral o educativo, incluyendo el sector privado.
- Se amplían las obligaciones que patronos y jefes tienen en cuanto a la prevención, prohibición y sanción del Hostigamiento Sexual, se les instruye a contar con personal capacitado en la materia.
- Se aumentan y enfatizan las obligaciones relacionadas con la información a la Defensoría de los Habitantes, en el caso del Sector Público y al Ministerio de Trabajo en el sector privado, sobre las denuncias interpuestas por hostigamiento sexual, incluso se agrega para éste último que si el hostigador es el patrono, la denuncia debe presentarse directamente en el Ministerio de Trabajo.
- Se especifica el deber de los centros educativos de cumplir con las acciones de prevención y sanción, así como de informar sobre las denuncias que se tramiten a la respectiva instancia.

- Se definen las causales de despido aplicables a las personas denunciantes y el procedimiento por seguir.
- En cuanto a la comparecencia, se dice que la persona que juzga solamente convocará a las partes para la evacuación de la prueba, en ausencia de ésta recurrirá a la prueba indiciaria y se descarta la conciliación.
- Se advierte que la audiencia debe ser privada y se insiste en que la persona juzgadora debe aplicar los principios del debido proceso.
- Se adiciona un capítulo V que define los principios que informan el procedimiento en el lugar de trabajo, a saber: el debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los principios de confidencialidad y pro víctima.
- Se considera a la persona denunciante como parte del procedimiento y es improcedente cualquier valoración del ejercicio de su sexualidad.
- Se establece que las Comisiones Investigadoras deben estar conformadas por tres personas, al menos un hombre y una mujer y entre ellas debe haber profesionales con conocimiento en hostigamiento sexual y en materia jurídico-disciplinaria.
- Se autoriza que las partes cuenten con asesoría jurídica y apoyo emocional y reafirma las medidas preventivas para la persona denunciante, en cualquier momento del procedimiento, a petición de parte, también enumera las medidas cautelares como la reubicación y la permuta, aplicables a la persona

denunciada, por medio de la máxima autoridad o instancia competente para recibir la denuncia.

- Se definen los cargos que pueden ocupar personas electas popularmente que lleguen a ser hostigadoras, las instancias que deben sancionarlas y las especificaciones del tipo de sanción: para los diputados una amonestación ética pública; para los alcaldes, regidores (as), síndicos y síndicas amonestación escrita, suspensión o pérdida de credencial; a otras personas electas popularmente, designa el Tribunal Supremo de Elecciones para que aplique la amonestación ética pública.

En junio de 2010 se publica en la gaceta la ley 8805 que contiene todos los aspectos citados y da un plazo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la ley, para que las empresas, órganos e instituciones públicas y privadas ajusten sus reglamentos internos a la ley.

## **1.2. Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica: estadísticas.**

Por otra parte, en relación a estudios o estadísticas sobre el hostigamiento sexual, la Defensoría de los Habitantes señala en su Informe Anual 2006-2007, que la invisibilización de la violencia en contra de las mujeres se acentúa con la ausencia de registros que den cuenta de sus manifestaciones y de su magnitud. Asimismo, el informe señala la recomendación de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos del 2006: *"Es esencial contar con datos y otros tipos de documentación exactos y completos para llevar a cabo monitoreo y mejorar la responsabilidad de los estados por la violencia contra la mujer, así como para elaborar propuestas eficaces."* (p. 69).

A partir de lo anterior, la Defensoría de los Habitantes ha sistematizado la información de los casos que se han presentado en el sector público y que le han sido reportados. Apuntan que si bien es cierto el hostigamiento sexual se tipifica y regula hasta 1995, esa instancia recibió denuncias incluso antes de la creación de la Ley, pero es claro en que la existencia de la Ley y los procesos de divulgación y capacitación han contribuido a la visibilización de la problemática y eso se hace evidente en el aumento de denuncias por año.

La Defensoría realizó una investigación sobre la situación del hostigamiento sexual en el país. El período de investigación contempló desde la primera denuncia sistematizada del año 1994 hasta la última denuncia ingresada el 22 de febrero del año 2007 e incluyó a las instituciones públicas o privadas con fines públicos. Para recabar la información correspondiente, realizaron solicitud formal de un informe a un total de 168 entidades, entre ellas, todos los Ministerios del Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Tribunal Supremo de Elecciones, Instituciones Autónomas, las Municipalidades y un porcentaje de Colegios Profesionales. De todas las solicitudes realizadas sólo el 2.38% no contestó.

Según los resultados de la investigación mencionada, contenida en el Informe de la Defensoría de los Habitantes (2008): "*Cierre de Hostigamiento sexual con recomendaciones*", expediente N°19757-21-2005-IO, el número de denuncias ha venido aumentando sistemáticamente.

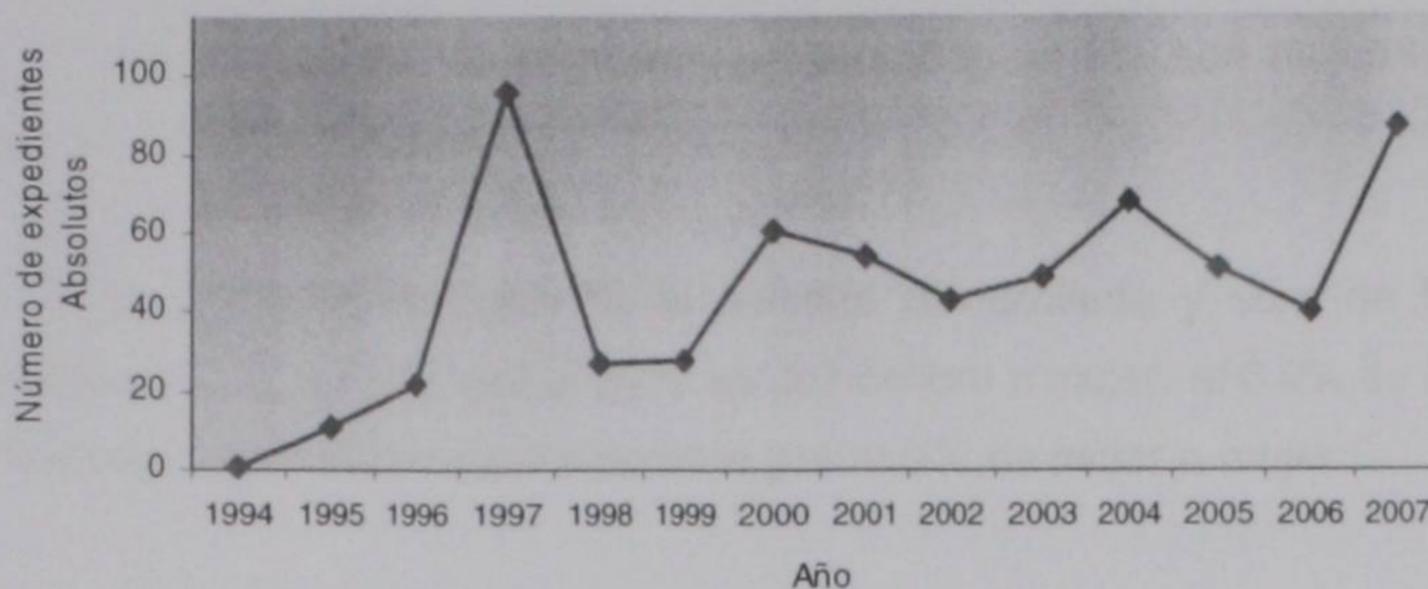


Figura No. 1. Cantidad de expedientes por hostigamiento sexual remitidos a la Defensoría de los Habitantes, según año. 1994- 2007.

Fuente: Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. 2008.

El número de expedientes que ingresan a la Defensoría en los últimos años (1999-2007) se han mantenido más o menos constantes: 50 denuncias anuales. La excepción a esa constante se produjo en el año 1996, debido a que el Ministerio de Educación Pública, durante el primer año de vigencia de la Ley remitió los casos de personas menores de 12 años, que denunciaron abusos deshonestos, como si se trataran de conductas propias de hostigamiento sexual.

De un total de 564 expedientes, se realizaron controles de edad, sexo, puesto, institución y algunas otras variables que se consideran de interés en el proceso.

Los principales resultados relacionados con la presente investigación son:

- El 92% de las personas denunciantes son mujeres; mientras que solamente el 7% de los denunciantes son hombres y un 1% no fue identificado.
- En el caso de las personas denunciadas, el 2% son mujeres, mientras que el 98% son hombres.
- Por relación de sexo de la persona denunciante y sexo de la persona denunciada, se resalta que el 89% es de hombre a mujer, el 3.9% es de hombre a hombre, el 1.1% de mujer a hombre y un 0.5% de mujer a mujer.
- Según la edad, un 60% de las personas denunciantes son mayores de 18 años y el 34% son menores de edad (el 6% menores de 12 años). Se desconoce el dato para el 6% de las personas denunciantes.

### **1.3. Estudios sobre hostigamiento sexual**

Dentro de los antecedentes de exploraciones nacionales sobre el tema de hostigamiento sexual afines con esta investigación, el estudio de Miranda (1992) es pionero en el país. Éste se realizó cuando la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia aún no se había aprobado y se carecía de estimaciones sobre su incidencia en Centros Educativos. El estudio fue encargado al Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica por el Consejo Universitario, con el propósito de contar con un diagnóstico sobre la problemática en dicha universidad, para establecer una política preventiva.

La investigación fue exploratoria y utilizó la encuesta como medio de recabar la información. La muestra incluyó estudiantes, personal docente,

investigador, administrativo y técnico. El tipo de muestra que se utilizó fue la estratificada con carácter de aleatoriedad, conformada por 593 personas: 460 estudiantes (226 mujeres y 234 hombres), 85 docentes e investigadores (35 mujeres y 50 hombres), 48 funcionarios administrativos y técnicos (21 mujeres y 27 hombres).

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 inexistencia de organismos y oficinas que brindan ayuda a las víctimas del hostigamiento sexual. Recomendó crear diversos medios de apoyo, tomar medidas preventivas y generar mayor grado de conciencia en la población universitaria, como estrategias para la prevención.

En un estudio sobre los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Salas (1996) se trazó como objetivo indagar sobre las definiciones, las explicaciones y los valores relacionados al acoso hacia las mujeres que tienen las y los trabajadores del ICE. Asimismo, exploró condiciones socio demográficas y culturales relacionadas con los significados atribuidos al tema en estudio y finalmente desarrollo propuestas para la prevención del acoso a las mujeres en el trabajo. Para recabar la información de este estudio cualitativo, utilizó la entrevista individual a cuatro personas (2 mujeres y dos hombres), además llevó a cabo dos talleres con convocatoria abierta y voluntaria, uno dirigido a hombres (asistieron 10) y otro a mujeres (asistieron 23), con el mismo contenido temático.

Entre las principales conclusiones de este estudio se encuentran las siguientes:

- Los resultados obtenidos muestran que los significados atribuidos están mediatizadas por la identidad de género de cada persona, por lo que cualquier abordaje en el fenómeno debe realizarse desde la teoría sexo género.
- El término acoso sexual resulta familiar a las personas; sin embargo no tienen información veraz sobre el tema, los mitos y los temores al respecto continúan vigentes, no hay conocimiento de la ley ni de reglamentaciones del Acoso Sexual. La poca información que se maneja es de los medios de comunicación, que suele representar las opiniones de los grupos sociales dominantes. Cuando se piensa que no existe legislación que defina y sancione el acoso sexual, se cree y actúa en consecuencia.
- El sistema educativo carece de perspectiva de género, por lo que el tema de acoso sexual no se encuentra incluido. El grado académico alto no está relacionado con la información y conocimiento sobre el acoso.
- Las mujeres viven el acoso sexual con temor y vergüenza, por ello no hacen mención a su experiencia personal como fuente de información, lo que dificulta el reconocimiento del problema.
- La gente no distingue entre acoso sexual y conductas "normales" (piropos, bromas de tipo sexual, etc.). Se detecta en las mujeres un tono de resignación que acepta el acoso sexual como "natural".
- Los hombres tienden a reducir el acoso sexual al abuso de poder organizacional de un jefe hacia una trabajadora que ocupa un cargo de jerarquía inferior, en donde le exige o condiciona su trabajo a que acceda a peticiones de orden sexual. Excluyen el hecho de que un hombre puede aprovecharse del

poder social que su género tiene, aunque no ocupe el cargo de jefatura; para ellos a diferencia de las mujeres es difícil reconocer el poder social de género.

- Se confunde el acoso sexual con el coqueteo y la seducción que puede utilizar una mujer para obtener lo que desea, omitiendo que el coqueteo de las mujeres no tiene el mismo efecto negativo sobre las condiciones de trabajo de los hombres, mientras que el acoso sexual podría perjudicar las de una mujer. Así mismo, existe confusión en los hombres, entre lo que es el cortejo y el acoso sexual.
- Las mujeres reconocen el acoso como un acto de violencia que se da con frecuencia. Los hombres piensan que las víctimas potenciales son las mujeres provocativas y que los acosadores son hombres enfermos, mientras que ellas señalan que cualquier mujer puede ser víctima y que el acosador no corresponde a un determinado perfil laboral, ni educacional.
- Se encuentra una insistencia en que el acoso sexual es algo que pueden ejecutar personas de ambos sexos. Existe una tendencia a calificar como acoso sexual cualquier conducta sexual femenina dirigida a un hombre sin tomar en cuenta el aspecto de la reciprocidad, ni las consecuencias diferenciadas para cada género.

En la Universidad Nacional (UNA) Carvajal (2004) realizó una investigación sobre prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual. Los elementos centrales de la investigación giran en torno a la prevalencia, es decir, cuántos hombres y cuántas mujeres habían sido hostigados durante su estancia como estudiantes de la UNA; las formas por medio de las cuales se les hostigó sexualmente y los efectos, es decir, las secuelas físicas, emocionales, sociales y académicas que enfrentaron las

víctimas como resultado del hostigamiento sexual. De la misma manera, la investigadora recogió información sobre la respuesta de las autoridades universitarias ante las diferentes formas de denuncia que fueron planteadas por la población estudiantil.

Por la naturaleza del problema planteado, en esta investigación se utilizó una metodología cuantitativa la cual fue complementada con técnicas y análisis cualitativo. Los datos cuantitativos fueron recogidos en la Sede Central de la Universidad, así como en las regionales Brunca y Chorotega. Por su parte, los datos cualitativos fueron obtenidos por medio de estudiantes y ex estudiantes de la UNA, que sufrieron hostigamiento sexual por parte de personas vinculadas a la institución.

Para poder medir la prevalencia, las manifestaciones y los efectos del Hostigamiento Sexual, se utilizó una encuesta que fue aplicada por el Instituto de Estudios de la Mujer (IEM). El diseño muestral para esta encuesta consistió en una selección pareada de conglomerados de estudiantes, en estratos de carreras agrupadas por la frecuencia de casos de hostigamiento sexual, reportados históricamente. Se definieron tres estratos:

Alto: correspondió a aquellas carreras donde históricamente se habían presentado más casos de hostigamiento sexual.

Medio: constituido por aquellas carreras donde históricamente se habían presentado algunos casos de hostigamiento sexual.

Bajo: aquellas carreras donde históricamente no se conocía ningún caso de hostigamiento sexual.

La población total encuestada fue de 1651 estudiantes, de la cual 985 fueron mujeres y 657 hombres; 9 estudiantes no indicaron sexo, razón por la cual esta cifra se excluyó del análisis.

En cuanto a los datos cualitativos estos se obtuvieron mediante una entrevista a profundidad, la cual se aplicó con el objetivo de conocer detalles del hostigamiento sexual, tales como: el ambiente hostil, el *quid pro quo* explícito o implícito, las consecuencias y secuelas, reacciones personales y reacciones de autoridades superiores.

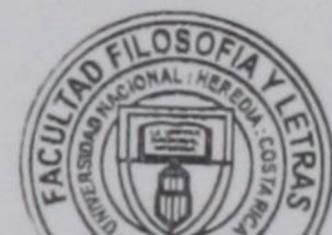
El alcance más importante de esta investigación es el hecho que los resultados son generalizables, debido a que se utilizó una muestra aleatoria con representación de todas las facultades y Sedes Regionales.

Los siguientes son algunos de los resultados más relevantes de la investigación mencionada:

- Aproximadamente el 90.7% de la población estudiantil ha oído hablar de hostigamiento sexual.
- Se demuestra estadísticamente que más de la mitad de la población estudiantil de la UNA ha sufrido algún tipo de hostigamiento sexual, por lo que el porcentaje de prevalencia es bastante alto.
- Según el tipo de hostigamiento sexual vivido el 73.7% de la población estudiantil encuestada reportó manifestaciones leves, también el 73.7% indicó haber sufrido manifestaciones moderadas de hostigamiento sexual y el 34.7% consideró que las manifestaciones de las que fueron víctimas fueron graves. Las manifestaciones calificadas como muy graves le ocurrieron a un 8.4% de la

población. A un 67.6% se les presentó hostigamiento múltiple, es decir que se les hostigó por medio de diversas manifestaciones, o bien, por diferentes hostigadores.

- Las mujeres constituyen el blanco principal del hostigamiento sexual. El hecho de que los hombres sean hostigados sexualmente no los homologa como problema a la situación que enfrentan las mujeres, debido a que hombres y mujeres tienen significados diferentes en la sociedad y por ello reciben un tratamiento desigual.
- Los estudiantes resultaron ser quienes más hostigan a las y los estudiantes, basado este abuso en una superioridad por jerarquía de género. Los docentes ocuparon el segundo lugar en importancia por el hostigamiento sexual que cometen, siendo sus víctimas mayoritariamente mujeres, aunque se reportó que también lo cometen contra estudiantes hombres. Las docentes resultaron ser quienes menos hostigamiento sexual cometen. En ninguna de las manifestaciones alcanzaron el 1.0%, siendo porcentualmente inexistente el cometido contra las mujeres estudiantes. En síntesis, en la UNA son los hombres (estudiantes y docentes) los principales hostigadores.
- En cuanto a las manifestaciones, son los estudiantes hombres quienes porcentualmente aparecen como los principales hostigadores, cuyas formas de abuso más frecuentes abarcan los tipos leve y moderado; sin embargo, también abusan de manera grave. Por su parte los docentes, quienes ocupan el segundo lugar de importancia como hostigadores cuentan con la particularidad de que utilizan el abuso catalogado como grave y muy grave.
- La población estudiantil reportó haber sufrido daños de diversos tipos, como consecuencia del hostigamiento sexual, siendo los principales efectos



reportados: enojo, vergüenza, miedo, irritabilidad, inseguridad, desconcentración, depresión, ansiedad, trastornos del sueño, problemas con la pareja. Estadísticamente se demostró que las mujeres no sólo son las más perjudicadas en cuanto al número, sino también en relación con los efectos del hostigamiento sexual. La información cuantitativa y la cualitativa permiten evidenciar que el hostigamiento sexual lesiona a las mujeres con marcas que perduran a través del tiempo, siendo que, cualitativamente, el daño es intensamente mayor.

- Respecto a la respuesta de las autoridades institucionales ante el hostigamiento sexual, resultó que más de la mitad de estas respuestas obedecieron a posiciones favorables a romper el silencio respecto a este abuso, a saber: credibilidad en la persona denunciante, apoyo y ánimo para que denuncie. Las respuestas que corresponden a posiciones no favorables a la denuncia suman menos de la mitad, como son: falta de interés, culpabilización de la víctima, guardar silencio con respecto al abuso, pensar que se trata de mentiras.

Otro antecedente importante es el proyecto de investigación sobre prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica (UCR) realizado por Guzmán (2005). El estudio tuvo como objetivo 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. Se le considera una primera aproximación a la incidencia y prevalencia del acoso sexual en la UCR y a la vez, como un medio para establecer cuánto conocen sobre el fenómeno y los medios de prevención el personal docente y administrativo, autoridades y estudiantes.

Se entrevistaron un total de 3149 personas provenientes de las sedes de la Universidad de Costa Rica, de las cuales el 55% son mujeres y el 44% hombres, una distribución muy similar a la que se encuentra en la población universitaria. La muestra incluyó población de todos los sectores: estudiantes de grado y posgrado, docentes interinos y en propiedad, personal administrativo, autoridades académicas y administrativas, considerándose que la muestra es representativa de toda la comunidad universitaria.

Dentro de los principales hallazgos del estudio de investigación se tienen:

- Un 14% del total de las 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 hombres. Las mujeres fueron hostigadas en un 95.8% de los casos por hombres, mientras que el 4.2% por otra mujer. En el caso de los varones, víctimas de hostigamiento sexual, el 61% fueron acosados por hombres y el 39% por otras mujeres. El 21% del total de las mujeres entrevistadas ha sido víctima de acoso, lo anterior significa que una de cada cinco mujeres recibió una conducta sexual no deseada en el ámbito universitario, con los consecuentes efectos negativos en su desempeño laboral o escolar, en sus condiciones materiales de empleo o estudio, o en su bienestar personal. Es evidente que los datos reflejan una alta incidencia de acoso sexual para las mujeres.
- Las personas que hostigan en la UCR provienen de todos los estratos y sectores. Una parte de esta población ocupa posiciones de jerarquía formal, sin embargo otra no, lo cual indica una importante incidencia de hostigamiento por intimidación. En el caso de la población docente predomina el hostigamiento por chantaje, ya que existe una relación formal de poder.

- En cuanto a los escenarios donde ocurre el acoso, se tiene que una parte significativa se manifiesta en lugares cerrados, solitarios y sin personas que den testimonio de lo ocurrido. El 83.5% de las personas víctimas fueron hostigadas dentro del campus universitario, de las cuales un 49% lo fue en lo público. Lo anterior demuestra que el hostigamiento sexual es una práctica institucionalizada que ocurre también en espacios públicos. El acoso en privado fue reportado en el 34.5%. 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 del campus universitario. La investigación demuestra que el riesgo de ser acosadas o acosados está en todas partes.

- Con respecto a las consecuencias del acoso sexual en las víctimas, existe una gran claridad con respecto a que estos son perjudiciales. De esta manera se tiene que el 82.7% de las personas encuestadas 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. Las emociones más comunes que experimentan las víctimas son la intranquilidad (82.2%) y el enojo (82.3%), seguidas de la desmotivación (55.2%), la frustración (53.9%) y la confusión (53.1%). Siendo el área más afectada las relaciones sociales con otras personas, esto por la inseguridad que crea el acoso, así como por el debilitamiento en la autoimagen y el daño en la autoestima de la persona violentada.

- En relación con cuánto conoce la comunidad universitaria sobre el Hostigamiento Sexual, los resultados reflejan un elevado desconocimiento por parte de la población encuestada con respecto a la frecuencia de este fenómeno. Lo anterior en casi la mitad de la población entrevistada.

- Entre los mitos sobre el hostigamiento sexual más persistentes en la comunidad universitaria se encuentran: que la víctima provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir o de comportarse (11.6%), que la víctima debe sentirse halagada ante una conducta de acoso sexual, ya que en el fondo desea que la hostiguen. A este respecto se tiene que las mujeres al igual que en el mito anterior, tienden a identificarse menos que los hombres con esta creencia errada. 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. Otro mito persistente, puesto que el 24% de la población entrevistada afirmó que el hostigamiento sexual no ocurre o se presenta con poca frecuencia, es el que afirma que este fenómeno no es algo que afecta a muchas personas ya que lo que se presentan son casos aislados.

- Con respecto a las acciones de las distintas unidades académicas para prevenir el hostigamiento sexual, se tiene que en la mayoría de estas unidades se desconoce el procedimiento que debe seguirse ante la presencia de un caso de hostigamiento sexual, en muchas 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 considera válido que antes de remitir a la persona afectada al Centro de Investigación en Estudios de la Mujer, se le escuche en la dirección y ahí se juzgue si el caso amerita o no ser remitido, o si por el contrario puede ser resuelto en dicha instancia. Esta práctica es violatoria de la ley, del reglamento, así como de las normas del debido proceso.

Por otro lado, García (2006) en su investigación sobre la experiencia de acoso sexual en mujeres policías de la Fuerza Pública de Costa Rica, analiza las vivencias de mujeres policías que han denunciado estos hechos, con el fin de

evaluar recursos internos y externos para enfrentar el acoso y los efectos que les ha provocado en el ámbito laboral y psicológico. Además visibiliza los sesgos de género y mitos del acoso sexual en las resoluciones de las instancias del Ministerio de Seguridad encargadas de tramitar las denuncias de hostigamiento sexual como una falta disciplinaria. Finalmente propone algunos cambios en la política institucional del sector policial del Ministerio de Seguridad Pública, incluyendo el reglamento interno, las acciones de prevención y el departamento que dirige los procesos de denuncia.

Esta investigación es de tipo cualitativo apoyándose en métodos fenomenológicos y de estudio de casos, con perspectiva feminista. La recolección de datos se hizo mediante entrevistas a profundidad a tres mujeres policías que interpusieron una denuncia por hostigamiento sexual y análisis documental de cinco expedientes disciplinarios correspondientes a casos de denuncias entre los años 2004-2005 por hostigamiento sexual interpuestas por funcionarias policiales, los respectivos informes y resoluciones.

En las conclusiones de esta investigación resalta lo siguiente:

- Las manifestaciones de acoso sexual son acciones que en su mayoría los agresores son hombres y las víctimas mujeres.
- La base del acoso radica en un proceso de socialización en donde la identidad de género atribuye papeles, estereotipos y cualidades a hombres y mujeres. La misma socialización de género perpetúa una diferenciación de poder entre géneros como forma de control.
- El control social del patriarcado dentro de la Policía Administrativa obliga a las víctimas de hostigamiento sexual, en la mayoría de las veces, a que no

hagan sus denuncias por miedo a traslados en los puestos en zonas retiradas, o en malas condiciones o que les persiga laboralmente para hacer que las despidan, por lo que las mujeres callan, esto motivado también por el desconocimiento que tienen de la materia y los mecanismos legales para enfrentar estas situaciones.

- Las mujeres policías tienen conocimiento ambiguo sobre la definición de hostigamiento sexual, así mismo en cuanto a la ley, el reglamento interno del Ministerio de Seguridad Pública, los servicios y recursos que brinda el Ministerio para la atención del acoso sexual.
- Los hombres ofensores tienen posiciones superiores jerárquicamente y las agredidas son subalternas, ocupan posiciones inferiores frente a sus victimarios.
- Los escenarios físicos más destacados en los que se generaron situaciones de acoso sexual eran sin la presencia de testigos, habitaciones de delegaciones, rincones desolados, puestos sin otro compañero de servicio.
- Los comportamientos de las víctimas de acoso eran de rechazo y temor, los sentimientos producidos en las víctimas son negativos como por ejemplo, temor, intranquilidad, enojo e inseguridad que las afecta laboralmente porque bajan el rendimiento en el desempeño de sus funciones.
- Las principales prácticas de los acosadores son actos de acercamientos corporales, manifestaciones verbales con connotación sexual que se presentan repetitivos, ofrecimientos de beneficios como el conceder días libres, amenazas de traslados o de ridículos, desprestigio y subvaloración del trabajo.

- Los y las funcionarias encargadas de atender las causas disciplinarias manejan mitos en torno al hostigamiento, se identifica como una conducta provocada, al concebir que la confianza, la personalidad y la agresión generan el acoso, además desacreditan el testimonio de las víctimas como testigos únicas de lo acontecido.
- Los alcances de las acciones para prevenir el hostigamiento sexual y la impunidad del Ministerio de Seguridad Pública y de la Fuerza Pública, no satisface las expectativas y las necesidades de las mujeres.

Por otra parte el estudio de Ulate (2006) sobre la aplicación de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en la UNA, proporciona información valiosa sobre los procesos administrativos (1996-2005) por hostigamiento sexual, en cuanto a la duración de dichos procesos y sanciones aplicadas; esto con el fin de determinar si la UNA cumple con las obligaciones planteadas en instrumentos jurídicos internacionales relacionados con los derechos de las mujeres, la no violencia y la no discriminación, así como poder detectar la efectividad y obstáculos que se presenta en la aplicación de las leyes.

La investigación consistió en un estudio de casos, utilizando la entrevista a profundidad y el análisis de expedientes administrativos como técnicas cualitativas de recolección de datos. Las entrevistas se realizaron a tres estudiantes de la Universidad Nacional, quienes fueron hostigadas sexualmente por docentes universitarios, presentaron la denuncia y a la fecha de la investigación dichos casos estaban pendientes de resolver; también se analizaron diez expedientes con sentencias definitivas y tres que estaban pendientes de resolver a la fecha de realización del estudio.

Además se obtuvo información de la cantidad de denuncias formalizadas (veintidós en total) su duración y tipo de sanción, de la base de datos de la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, instancia encargada de asesorar y recibir denuncias en la Universidad Nacional.

En el análisis de los datos se utilizó la metodología para análisis de género del fenómeno jurídico de Alda Facio, quien toma tres componentes del sistema legal: formal normativo, político cultural y el estructural, relacionándolos entre sí, mediante la influencia, limitación o definición de unos sobre los otros. Además se utiliza la teoría feminista y la teoría de Género.

Las principales conclusiones citadas en el estudio son:

- La interpretación y aplicación que se hace de la normativa específica para el hostigamiento sexual, carece en la totalidad de los casos de un abordaje género sensitivo por lo que el componente estructural limita la efectividad del componente formal normativo y por lo tanto obstaculiza su aplicación.
- En la Universidad Nacional se cumple la normativa del país contra el hostigamiento sexual, en cuanto existe un reglamento interno que permite las denuncias y garantiza la confidencialidad, sin embargo se incumple en cuanto la duración de los procesos y las sanciones aplicadas. En ninguno de los procesos se cumple el plazo establecido legalmente de tres meses, algunos casos incluso superan los dos años. A la vez se incumple normativa internacional que refiere sobre el derecho de la persona a ser oída en un plazo razonable y contar con un recurso sencillo y rápido que ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales y la obligación de actuar con diligencia para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

- En relación con la sanción aplicada se concluye que a pesar de que según la normativa institucional el hostigamiento sexual mediante chantaje se sanciona con el despido del trabajador sin responsabilidad patronal y que la mayoría de las denunciantes refieren este tipo de hostigamiento; salvo en dos casos la sanción fue apercibimiento escrito o suspensión sin goce de salario por quince días. Por ende, a juicio de la investigadora se presentó también en este aspecto un desfase entre lo normado y lo actuado.
- El análisis cualitativo verifica que existe una brecha entre el “discurso de jure” y “el discurso de facto” donde las denunciantes son las más perjudicadas.
- Por parte de las instancias encargadas del proceso, se le otorga más credibilidad al dicho del hostigador y por ello se le aplican sanciones leves por la falta cometida, violentando los derechos fundamentales de las denunciantes, consagradas en las normas nacionales e internacionales.
- A partir del análisis de los expedientes que finalizaron con algún tipo de sanción ninguna de las estudiantes denunció falsamente, ni fue un montaje, ni lo hicieron para dañar la imagen de algún funcionario como pretendieron hacer creer algunos denunciados, según consta en los escritos de contestación.
- El 90% de los procesos finalizados de manera regular los denunciados fueron encontrados responsables por el hostigamiento sexual denunciado y sancionados por la falta cometida, aunque en la mayoría de los casos se les sancionó de manera leve.

Carmen Ulate recomienda el ajuste al plazo de tres meses estipulado en la ley, además que las personas que integran el Tribunal Universitario cumplan el reglamento vigente. También recomienda eliminar etapas procesales innecesarias que hacen que el proceso sea más lento y tedioso. Estos y otros aspectos están incluidos en una propuesta de reforma de la normativa vigente, que rescata principios fundamentales de las víctimas de hostigamiento sexual.

En otros países de Centroamérica no se encontraron estudios sobre prevalencia de hostigamiento sexual en el ámbito educativo. Sin embargo se considera importante nombrar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un estudio comparado de legislaciones nacionales en materia de igualdad de género y no discriminación, así como de la jurisprudencia al respecto en Centroamérica y República Dominicana (OIT,2011).

El estudio se realizó con enfoque de género y su objetivo fue revisar el grado de cumplimiento de los convenios de la OIT, particularmente del convenio 111, desde la perspectiva de la legislación y la jurisprudencia comparada. Además busca establecer pautas y buenas prácticas para inspirar a quienes juzgan y legislan sobre las mejores maneras de aplicar la normativa internacional y nacional.

El estudio se realizó en un plazo de cinco meses y en la identificación y recolección de las resoluciones participó un equipo regional coordinado por una consultora. Uno de los temas a investigar fue el hostigamiento sexual concluyéndose lo siguiente:

- La regulación del hostigamiento sexual en Centroamérica y República Dominicana es insuficiente. En el ámbito laboral únicamente Costa Rica cuenta con una ley que define y regula el tema en forma precisa. El Salvador lo sanciona en su código penal como un delito y promulgó recientemente la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres, que crea figuras para el acoso laboral y la violencia laboral. En los otros países, las regulaciones son escasas y están contenidas en los Códigos de Trabajo o en la legislación especial referida a la igualdad (en el caso de Honduras y Nicaragua).

- La OIT ha recopilado sentencias de diferentes partes del mundo en que tribunales nacionales aplican de manera directa instrumentos jurídicos internacionales para sancionar el hostigamiento sexual, sin embargo es deseable que todos los países cuenten con normativa y procedimientos especiales en la materia.
- La jurisprudencia en la región es escasa y aislada y no se encontró ninguna sentencia en República Dominicana y Guatemala.

Después de un recorrido por las principales investigaciones realizadas hay coincidencias que no hacen más que recalcar que el hostigamiento sexual tiene sexo, se dirige principalmente a las mujeres y este hecho se trata de ignorar o minimizar argumentando que los hombres también son hostigados sexualmente. El desconocimiento del tema, las afirmaciones falsas que se han difundido sobre el mismo, el velo de temor, vergüenza y silencio con que se ha protegido esta injusticia, son recurrentes en los resultados de los estudios. Parece que existe una complicidad social que evita sacar a la luz la verdad sobre el dolor, la inequidad y el poder que encierra esta forma de violencia.

Por otra parte, en relación con los datos sobre la frecuencia del hostigamiento sexual, además de ser escasos los estudios, da la impresión que no se ha llegado a consolidar una metodología para acercarse a una realidad estadística. Los datos cuantitativos resultantes en diferentes estudios son variables, sin embargo dichos datos y las metodologías utilizadas son indispensables para acumular buenas prácticas encausadas a perfeccionar una forma de cuantificar el problema.

En el Instituto Nacional de Aprendizaje, no se ha realizado ningún estudio de ésta índole, lo que hace que la presente investigación sea novedosa y

necesaria para acercarse en forma científica a la realidad del hostigamiento sexual en dicho centro educativo.

## Capítulo II: Marco Teórico

Este capítulo retoma postulados teóricos importantes desde donde la investigadora realiza el estudio de la problemática del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual es una violación a derechos humanos y libertades de las personas, es un problema que surge de una distribución desigual de poder que históricamente ha caracterizado las relaciones de género. Por ello se reconoce como una forma de violencia en contra de las mujeres que se configura principalmente en los espacios laborales y educativos sin limitarse a ellos.

En los siguientes apartados se desarrollan las ideas planteadas en el párrafo anterior, además se presentan los componentes del hostigamiento sexual y algunos mitos que gran parte de la población tiene sobre el tema, lo que dispone un respaldo social para la naturalización de esta forma de violencia sexual.

### 2.1. Los derechos humanos

Los derechos humanos pueden ser definidos como aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios que incluyen a toda persona por su condición humana, para la garantía de una vida digna. Son independientes de factores particulares como el estatus, sexo, etnia o nacionalidad; son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente (IIDH, 2004).



Entre las características principales de los Derechos Humanos se pueden destacar las siguientes Alfaro et al. (2002), refiere las siguientes:

- Son universales: todas las personas, hombres o mujeres de todos los países y de todas las edades son sujetas de estos derechos humanos.
- Son integrales: no se pueden respetar unos derechos e irrespetar otros. En todas partes del mundo deberían honrarse y velar por su cumplimiento efectivo.
- No son transferibles: una persona no puede cederle sus derechos a otra persona ni tampoco renunciar a ellos, ni nadie puede obligarle a hacerlo.
- No terminan: existen para siempre.
- Generan deberes: forman responsabilidad, deberes de conducta ante las demás personas y ante sí.
- Su protección es nacional e internacional: pueden defenderse tanto en el país de origen de la persona como internacionalmente.

Según la naturaleza de los derechos humanos estos se dividen en:

Derechos civiles y políticos: son llamados de primera generación, porque fueron los primeros en ser reconocidos como derechos humanos por las constituciones políticas. Protegen la libertad e integridad personal, así como la participación en los asuntos políticos. Son ejemplos de estos derechos el derecho a la igualdad, a la vida, a la libertad, a la seguridad, a la justicia, el derecho a expresarse libremente, a la protección de la vida privada, derecho a circular libremente, a la nacionalidad.

Derechos económicos, sociales y culturales: protegen el derecho a disfrutar de condiciones de vida dignas atendiendo las necesidades económicas, sociales

y culturales de las personas y se les conoce como Derechos de la Segunda Generación debido a que fueron los segundos en ser protegidos por las constituciones políticas. Por ejemplo, el derecho a la educación, al descanso, a la vivienda, al salario justo, a la salud, a la recreación y al bienestar.

Derechos de los pueblos o la solidaridad: se refieren a la protección de las naciones o de los pueblos como unidades culturales que habitan un territorio determinado. Se les conoce como Derechos de la Tercera Generación porque fueron reconocidos después de los derechos económicos, sociales y culturales. Dentro de estos se tienen el derecho a la paz, al desarrollo, a la libre autodeterminación de los pueblos.

Derechos de legislación antidiscriminatoria: conocidos también como Derechos de Cuarta Generación, incluyen normativas internacionales como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer (Belém do Pará) y la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). Promueven la no discriminación y disfrute efectivo de los derechos humanos a todas las personas (IIDH, 2004).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su artículo 52 establece expresamente: *“Toda persona tiene todos los derechos y libertades... sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.”*

A pesar de lo anterior, las personas no han tenido los mismos poderes, posibilidades u oportunidades para acceder y disfrutar de sus derechos, porque el patriarcado ha colocado a unas personas en una posición de superioridad y privilegio, mientras que a otras se les ha ubicado en categorías inferiores. Alfaro et al. (2002), narra el ejemplo sobre el concepto de los Derechos del Hombre,

reconocidos universalmente en 1789 con la Revolución Francesa, dicho concepto sólo se refería a los hombres varones y no incorporaba a las mujeres. Siglo y medio después Eleanor Roosevelt reformula los derechos del hombre con el nombre de derechos humanos para incorporar a las mujeres de una manera explícita: humanos en plural y en neutro como abarcador de los dos géneros, las mujeres y los hombres. Así, señalan las autoras, los derechos humanos de las mujeres surgen de los esfuerzos por cambiar de manera sustancial esas condiciones genéricas entre mujeres y hombres y sus relaciones concretas.

Los movimientos de mujeres y grupos feministas han manifestado la importancia de la redefinición de los derechos humanos, ya que el término "humano" se sigue entendiendo como sinónimo de lo masculino, con el fin de que se incluyan las necesidades, actividades y preocupaciones de las mujeres, que se incluyan la degradación y las violaciones que las afectan específicamente. Los derechos humanos son para las personas, las mujeres en su lucha por estos, han tenido que luchar primero por el reconocimiento como personas.

En el tema de Derechos Humanos el punto de partida para hombres y mujeres no ha sido el mismo. Si se toma en cuenta el hecho de que existe una característica patriarcal de ver al varón como modelo de lo humano, se tiene que esto repercute en todas las instituciones, por lo tanto el fenómeno jurídico no puede sino ser un fenómeno androcéntrico (Facio, 1993).

Por lo anterior, aunque un derecho esté especificado en una ley no asegura su disfrute. Son necesarias condiciones internas y externas a las personas para que los derechos se traduzcan en una realidad.

Existen dos sistemas de protección de Derechos Humanos que emiten las convenciones y las normas internacionales: el sistema de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización de Estados Americanos (OEA). Para que en un país sea obligatoria la aplicabilidad de un instrumento jurídico internacional éste debe ser aprobado en la legislación nacional.

El desarrollo integral de las personas es un proceso construido sobre la base del respeto a los derechos humanos y la convivencia pacífica y respetuosa entre personas de diferente sexo, color, religión, grupo social, etc. Se afirma que el hostigamiento sexual impide el desarrollo integral de las personas porque malogra las relaciones respetuosas y pacíficas, al mismo tiempo que causa un gran daño tanto físico como psicológico a la víctima. Es una conducta que viola los derechos de los seres humanos porque atenta contra la dignidad, la libertad, el derecho a la intimidad, al trabajo, a la educación y al desarrollo general (Defensoría, 1996).

Costa Rica ha ratificado instrumentos jurídicos internacionales que obligan a sus gobernantes a encaminar esfuerzos para proveer las condiciones que aseguren a cada persona la posibilidad de desarrollarse en forma integral a través de la participación en igualdad de condiciones en la vida social, económica, política y cultural del país.

En lo que se refiere al respaldo jurídico internacional que existe contra el Hostigamiento Sexual, se encuentra la siguiente normativa:

- Declaración Universal de los Derechos y Deberes del Hombre y Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre de 1948.

Ambos instrumentos reconocen la dignidad y el valor de la persona humana, y la igualdad de derechos del hombre y la mujer.

- Convenio 111 sobre discriminación de la OIT. Ratificado por Costa Rica en 1961.

Reconoce el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José, aprobada en 1969. Reafirma:
  - El derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral.
  - Derecho a la libertad y a la seguridad personal.
  - Prohibición de tratos degradantes.

- Convención sobre la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada en el año 1984 por Costa Rica.

Reconoce que la discriminación contra la mujer es incompatible con el respeto al principio de igualdad de derechos y el respeto de la dignidad humana y constituye un obstáculo al pleno desarrollo de las posibilidades de la mujer de servir a su país y a la humanidad.

- Estrategias Orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer. Tercera Conferencia Mundial de la Mujer en Nairobi. ONU. 1985.

Establece que se debe tomar medidas adecuadas para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo y sugiere la creación de medidas alternativas.

- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará), ratificada por Costa Rica en 1995.

Reconoce el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado y señala que la discriminación es injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana.

Algunos de los compromisos asumidos por los Estados firmantes son:

- Establecer por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer.
  - Establecer mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer víctima de violencia tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces.
  - Modificar patrones culturales para contrarrestar prejuicios y costumbres y otro tipo de prácticas que se basan en la premisa de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los géneros o en los papeles estereotipados para el hombre y la mujer que legitiman o exacerban la violencia contra la mujer.
- Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en 1995.

Hace un llamado a promulgar y hacer cumplir leyes y elaborar políticas aplicables en el lugar de trabajo contra la discriminación por motivo de género,

así como en lo relativo a las condiciones laborales discriminatorias y el hostigamiento sexual.

La especificidad de la protección internacional de los derechos humanos de las mujeres, descrita anteriormente, surge como respuesta a la especificidad de las violaciones de derechos y discriminaciones que éstas experimentan (IIDH, 2004).

## 2.2. Poder y género

El poder está presente en cualquier expresión de lo humano, tanto en el ámbito privado como en el público. Según Lagarde (1999) todos los hechos, comunitarios y culturales, los vínculos, las instituciones, las normas y lo conceptual son espacios de poder; el trabajo, la sabiduría, el conocimiento, la sexualidad, las cualidades, las cosas, los bienes, las posesiones, los territorios materiales y simbólicos, el cuerpo, la subjetividad, los sujetos y sus creaciones son espacios de poder.

Es necesario distinguir este poder del poder que se ejerce sobre las cosas para modificarlas, usarlas, consumirlas o destruirlas. El poder del que se está hablando pone en juego relaciones entre personas y entre grupos de personas.

El ejercicio del poder no es simplemente una relación entre distintas partes, individuales o colectivas; es una forma en la que ciertas acciones modifican a otras. El poder existe únicamente cuando es puesto en acción. (Foucault, 1990).

Martín-Baró (1989) describe tres elementos del poder:



1. Se da en todas las relaciones sociales, por la oposición y el conflicto generado de la asimetría en que emerge el poder.
2. Se basa en la posesión de recursos, en el desequilibrio generado porque uno de los miembros posee algo que le confiere superioridad ante la otra persona.
3. Produce un efecto en la misma relación social, es decir, configura el quehacer de personas y grupos.

Para este autor, la influencia que el poder tiene sobre el comportamiento de las personas y los grupos se manifiesta de dos maneras: una inmediata, que impone una dirección concreta a la acción y la otra mediata, que configura el mundo de las personas y determina los elementos constitutivos de esa misma acción.

El poder puede definirse como *"aquel carácter de las relaciones sociales basado en la posesión diferencial de recursos que permite a uno realizar sus intereses personales o de clase e imponerlos a otros"* (Martín-Baró, 1989, p.101).

Es a partir de las instituciones sociales, menciona el mismo autor, como la familia, la escuela y el trabajo, donde se inicia la configuración de un mundo de realidad que socializa al individuo para que asuma, como natural e incuestionable, esa imposición y dominio social, que delimitan lo que cada persona en concreto puede o no puede hacer.

Desde esta perspectiva, el poder es inherente a todas las relaciones sociales, no obstante, su ejercicio está determinado por condiciones histórico-

sociales concretas, por circunstancias de tiempo y lugar, ideología, normas y valores. (Rodríguez y Salas, 1991).

Se puede decir entonces, que el poder no es absoluto, se ejerce concretamente y de manera diferencial en las relaciones sociales. Toda persona en el momento de relacionarse con otras pone en juego una serie de fuerzas personales relacionadas con la experiencia, la autoconfianza, los conocimientos y recursos económicos, entre otros; las mismas pueden ser utilizadas para defender y hacer realidad deseos e intereses.

Históricamente a muchas personas se les ha expropiado o debilitado esas fuerzas, convirtiendo en una tarea casi imposible la defensa de sus intereses, mientras que a otras se les ha enseñado y estimulado a usarlas sólo para beneficio propio sin pensar en las necesidades de las demás personas (Instituto Nacional de las Mujeres, 1999).

Dentro de nuestro sistema social, las relaciones de poder están influenciadas por el valor que la sociedad otorga a las personas, según su pertenencia a determinada clase socioeconómica, etnia, edad, nivel de escolaridad, orientación sexual, género, discapacidad, entre otras condiciones.

De esta manera, según el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU, 1999), se pueden identificar grupos en la población, que sin que necesariamente sean minorías, se les otorga una valoración social inferior que al resto de la población. Los grupos más vulnerables de discriminación social son:

- Niños y niñas.
  
- Mujeres

- Personas adultas mayores.
- Personas que carecen de estudios académicos o con bajo nivel de escolaridad.
- Personas en condiciones de pobreza.
- Personas con discapacidad.
- Personas negras.
- Personas indígenas.
- Personas homosexuales, entre otras.

A todos estos grupos la sociedad les ha excluido y colocado en un lugar de inferioridad, con menos fuerza y poder dentro de las diferentes relaciones.

Las relaciones de poder están arraigadas al sistema reticular de la trama social, hay múltiples formas de disparidad individual y colectiva, por tanto podemos definir diferentes formas de poder. Las formas y las situaciones específicas del poder de unas personas sobre las otras son múltiples en una sociedad dada, se superponen, se entrecruzan, imponen sus propios límites, a veces se cancelan unas a otras, a veces se refuerzan mutuamente. (Foucault 1990).

Un aspecto de importancia es que el ejercicio de poder, según Foucault (1990), no se da sin la obtención de consentimiento o el uso de la violencia y a menudo se encuentran ambos a la vez. Sin embargo, aunque el consenso y la

violencia sean instrumentos o resultados, no constituyen el principio ni la naturaleza básica del poder.

Para Lagarde (1992) el hecho de tener más poder en una relación con otra persona no implica necesariamente daños y problemas. Lo que puede causar graves daños es la forma represiva, invasiva y anuladora en que se puede hacer uso de esa fuerza. Si el fin es imponer, normar, controlar, inferiorizar, sentenciar o castigar, ese poder atentará contra la integridad, desarrollo y libertad de las demás personas y se denomina poder de dominio. Si por el contrario esas fuerzas se ejercen para el desarrollo de las potencialidades de aquellas personas con las que se convive, será un poder para el bien-estar y el bien-vivir.

En sí mismo el ejercicio del poder no es ni violencia ni consentimiento. Es una estructura total de acciones destinadas a actuar sobre otras posibles acciones: incita, induce, seduce, facilita o dificulta; en último extremo coacciona o prohíbe absolutamente y siempre es una forma de actuar sobre una persona o personas actuantes, en virtud de su actuación o de su capacidad de acción. El ejercicio del poder consiste en guiar la posibilidad de conductas y poner en orden los posibles resultados (Foucault, 1990).

La forma de ejercer el poder desde el dominio estimula y refuerza en quienes lo ejercen la capacidad y posibilidad de intervenir y decidir sobre la vida de otras personas, impidiéndoles y prohibiéndoles planear, definir y elegir sus vidas; esto se hace ejerciendo algunos de los poderes de dominio centrales, el poder de hablar, el poder sobre los cuerpos, el poder de la verdad y el poder de difundirla. Es así como el ejercicio del poder de dominio se transforma en graves formas de violencia que atentan contra la integridad y la libertad de las personas (INAMU, 1999).



En sus diferentes manifestaciones la violencia siempre es una forma de ejercicio de poder de dominio mediante la fuerza física, psicológica, económica, política en la que predominan valores clasistas, racistas, etarios, homofóbicos y sexistas. Estas relaciones están marcadas por el que creyéndose inferior deposita la ilusión de la protección, del poderío, de la sobrevivencia en el que domina, reforzando y consolidando así su poder, sus fuerzas.

Algunas características del poder de dominio que analiza Lagarde (1992) basándose en Foucault son:

- Se ejerce a través de la vigilancia externa e interna, se convence a las personas oprimidas de la necesidad y el beneficio de mantenerles bajo control, para que lo integren en su vida como "natural", "normal" e "inevitable".
- Se ejerce pero también se cede, en ocasiones se puede o debe ceder parcial o totalmente.
- Extrae de los cuerpos tiempo y trabajo, se da una expropiación del cuerpo.
- Se ejerce sobre el placer y el cuerpo, se apropia de él y de lo que hace.
- El poder circula por las diferentes relaciones, la persona puede ejercer el poder en unas relaciones y en otras lo ejercen sobre ella.
- Se ejerce de diferentes formas, no existe un poder de dominio como tal. El poder no es universal y totalizador sino que es una multiplicidad, hay varias formas de poder, varias luchas frente a esas formas, de una manera específica, según contextos, momentos y condiciones.

- Es represivo, sujeta, constriñe instintos, deseos y libertades; además es opresivo, porque quien lo ejerce es intolerante, dominante y juzga.
- Se puede transformar en un poder que contribuya al desarrollo de las personas.

Las relaciones de poder están profundamente enraizadas en el nexo social. Vivir en sociedad es vivir de una forma tal que actuar sobre las acciones de las demás personas es posible y de hecho una realidad.

En esta organización social se concreta un orden de relaciones que enmarca el lugar en que confluyen los grupos genéricos, es aquí donde están definidas las formas posibles de vida de las personas según el género al que pertenecen. La particularidad con la que cada género experimenta el mundo, despunta diferencias que han sido valoradas histórica y culturalmente de forma desigual y que dan cabida a un sistema jerarquizado.

Para Lamas (1999) el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder, mediante construcciones simbólicas que dan atribuciones a la conducta objetiva y subjetiva de las personas.

La superposición de un género sobre otro, en cuanto a la posesión de recursos y de poder, se origina en la misma opresión que la macro estructura impone a las clases, a las naciones y a las razas, como lo plantea Kaufman (1989) sus raíces son sociales económicas y políticas.

La sociedad se estructura económica y socialmente a partir de las relaciones de poder y de clase que se establecen en la producción del capital,

pero también a partir de las relaciones de género, en las que el género masculino domina al género femenino (Lagarde, 1992).

Esta dominación masculina, conceptualmente se denomina patriarcado. El patriarcado es el poder de los padres; es un sistema familiar, social, ideológico y político mediante el cual los hombres, usando la presión directa o por medio de símbolos, ritos tradiciones, leyes, educación, el imaginario popular o inconsciente colectivo, perpetúan el dominio sobre otros hombres, sobre todas las mujeres y demás seres (Facio, 1996). No es un poder que deviene de la sabiduría de ancianos bondadosos sino de una situación de dominación (Puleo 1998).

Las sociedades basadas en principios de dominación, conforman y le dan sentido al patriarcado, el cual se manifiesta en la personalidad y cotidianidad de los seres humanos. Consciente o inconscientemente, gustosamente o no, los hombres han perpetuado las estructuras de poder (Kaufman, 1989). Del mismo modo, las mujeres, pese a su condición de sumisión, reproducen y mantienen esas mismas estructuras de poder patriarcal y androcéntrico y dan continuidad al interjuego ideológico de los géneros.

Al respecto, Foucault (1990) localiza el poder en las relaciones en sí mismas y no en los sujetos, dice que uno de los efectos del poder es la constitución de los sujetos y la circulación a través de ellos.

No se trata de mirar dos bandos, donde los hombres son vistos como malos y las mujeres como buenas, el objetivo es que hombres y mujeres tomen conciencia del daño que produce a la sociedad en su conjunto el sistema regido por el dominio de lo masculino y se busquen formas alternativas de ejercicio de poder que estén caracterizadas por el respeto a los derechos y libertades fundamentales de las personas independientemente de su género.

Ahora bien, existe un vínculo inseparable entre el poder de dominio y la resistencia a someterse. El problema crucial del poder de dominio, señala Foucault (1990) no es el de la servidumbre voluntaria. En el corazón mismo de la relación de poder y provocándola constantemente, yacen la intransigencia y la voluntad de resistirse. En el corazón de las relaciones de poder y como condición permanente de su existencia hay insubordinación y una cierta obstinación esencial a no ser sometido/a, no hay entonces relaciones de poder sin los medios de escape de fuga posible.

Las relaciones de poder no son tan sólo una cuestión teórica, son parte de nuestra experiencia, para avanzar hacia una nueva economía de las relaciones de poder el autor en mención sugiere un camino empírico, consiste en tomar como punto de partida las formas de resistencia contra las diferentes formas de poder.

Se trata de analizar las relaciones de poder a través de antagonismos de las estrategias. Así como Foucault (1990) trata de entender la cordura mediante el estudio de la locura o la legalidad a partir de la ilegalidad, el estudio de la violencia puede brindar herramientas para prevenirla, escuchando las voces, situaciones y vivencias de las personas que la sufren.

Este autor plantea que en sí mismo el poder contiene puntos de resistencia desde donde se puede deconstruir. No enfoca una resistencia fuera del sistema de las relaciones de poder, la describe como intrínseca a él, o sea el sistema de poder contiene la posibilidad de dominación y la posibilidad de la resistencia (Foucault, 1990).

De ahí que exista la esperanza de transformar el poder de dominio, de erradicar de las relaciones entre los géneros la violencia que históricamente ha tenido una clara direccionalidad en contra de las mujeres y su cuerpo.

El cuerpo es un campo donde se encarna el poder disciplinario, donde se ejerce vigilancia constante, donde el ejercicio del dominio roba energía y tiempo de las personas. En las relaciones de género se puede destacar cómo la regulación de la sexualidad, del placer, del comportamiento y de los cuerpos sobre todo de las mujeres, se ejerce mediante una vigilancia y autovigilancia constante, como una técnica de poder para hacerse efectivo, pues entre las personas se instaura la sumisión y el cumplimiento de preceptos patriarcales que se toman como verdades incuestionables (Lagarde, 1992).

Además, los discursos como apunta el mismo autor, se vuelven verdades cuando se institucionalizan o cuando se profesionalizan, entonces crean reglas "naturales" del cómo comportarse. Mandatos que fueron prescritos hace muchos años siguen presentes en nuestro tiempo, toman fuerza porque son discursos de intelectuales destacados de la época que dejan entrever cómo un sistema de desigualdad es instaurado por ley o por tradiciones de status y privilegio. Un ejemplo de ello son las prescripciones que se les daba a las mujeres sobre el matrimonio y las relaciones sexuales en los textos clásicos, que todavía son valorados en este tiempo: no tener la iniciativa en la relación sexual, no mostrar un deseo sexual intenso, no negarse ante su marido a mantener relaciones sexuales, tolerar el adulterio del esposo sin guardar rencor y no planificar el número de hijos e hijas.

Que el poder de dominio sea ejercido en el cuerpo y el alma de las personas encierra una contradicción que lo hace más efectivo, por un lado incrementa el poder de la persona y por otro la hace más dócil para la obediencia, ejemplo concreto de esto en las mujeres es que socialmente se les

adjudica un poder sobre los hijos, sin embargo dicho poder implica la renuncia y sacrificio incondicional para cubrir las necesidades de éstos; otro ejemplo es que también se adjudica socialmente a la mujer el llamado "poder de seducción" el cual implica el riesgo de ser acusada de provocar la violencia sexual de la cual es víctima.

En este sentido, cobra importancia retomar a Foucault, quien advierte que es desde lo capilar donde se debe entonces analizar el poder no desde las instituciones de los que ejercen el poder sino de los objetos del sometimiento.

Faith (1999), basada en la lectura de Foucault, analiza el cuerpo femenino como sitio de poder y resistencia. La autora afirma que la resistencia puede resituar la problemática del abuso del poder, debilitando los procesos de victimización y generando poderío personal y político. Nombrar la violencia contra las mujeres, silenciada por siglos y rechazar la colaboración con el opresor son formas prácticas de resistencia; resistir puede ser un acto planeado o no.

La resistencia feminista en particular se inicia con el rechazo a ser subordinada, al abandono de las fuerzas patriarcales a las que se está generalmente sujeta. La resistencia se forma en la parte más visceral del nivel personal y el irresistible "no" que provoca, es un acto político (Faith, 1999).

El cuerpo femenino como un lugar investido de la dominación masculina, hace implícitamente a toda mujer vulnerable al miedo y a la violación real. Es especialmente dentro del dominio del sexo, la más íntima privacidad, donde el poder se hace más público y la resistencia está socialmente comprometida (Faith, 1999). En este sentido, promover la autoconsciencia de la opresión femenina y la reinterpretación de la propia vida se convierte en una forma activa

de resistencia y de poder para la transformación (García y Bedolla, 2002; De Miguel, 1998).

### **2.3. *Violencia contra las Mujeres***

En diferentes períodos del desenvolvimiento de la sociedad humana se han ido registrando costumbres, comportamientos, leyes, rituales o actitudes tendientes a señalar la inferioridad de las mujeres en relación a los hombres y se ha insistido en un folklor que habla de los aspectos malignos de su personalidad. Estas consideraciones avalaron un criterio de que la mujer debía constituir una propiedad controlada por el hombre. Se ha observado que en una sociedad tanto más se utilice la violencia hacia las mujeres, más se la niega y oculta, lo cual equivale a un permiso implícito para seguir maltratándolas (Ferreira, 1996).

Según Ferreira (1996), las ideas arraigadas que existen detrás de lo anterior son básicamente dos: La mujer es inferior y ocupa una posición subordinada con respecto al hombre y la mujer es culpable de las desgracias del mundo y para corroborarlo se convoca a Eva, la primera pecadora bíblica o a Pandora, que según la mitología griega por curiosidad abrió la caja que guardaba todos los males. Por tales actitudes se las consideró poco confiables para participar en las decisiones, el gobierno o asuntos importantes. De ahí que durante siglos se ha insistido y puesto en práctica la superioridad masculina y su idoneidad para llevar al mundo adelante.

En la actualidad se le llama sexismo a esta discriminación en contra de las mujeres que a pesar de ser la mitad de la población son tratadas como una minoría marginada y desposeída de derechos. Estas minorías se caracterizan por ser objeto de prejuicios, violencia y odios diversos, que pasan a formar parte de actitudes culturales, no reflexivas, no conscientes que se emplean

espontáneamente para opinar y juzgar sobre ellas. La violencia contra las mujeres opera como un mecanismo de control para mantener un sistema sexista o patriarcal (Ferreira, 1996).

Diversas teorías intentan explicar y a menudo justificar, un cambio de lo que hasta hace poco se llamó prepatriarcal o sencillamente tempranas culturas primitivas, a una forma de estructurar la sociedad humana donde el principio primordial de organización social es una jerarquía basada en el temor y la fuerza (Eisler, 2000).

Históricamente se ha aceptado la noción de que una sociedad dominadora o sea configurada a partir del dominio, la guerra y un fuerte gobierno en el Estado y la familia, es en cierto sentido de orden superior, la marca de la civilización. Según estas creencias los sistemas sociales progresivamente más complejos requieren estructuralmente jerarquías de dominio, por ello las sociedades "evolucionaron" de una sociedad participativa a una jerárquica.

Según Eisler (2000), hoy en día se da poco apoyo académico a estos argumentos, ya que existe poca prueba de logros culturales atribuibles a estos poblados y más bien lo que se resalta es su actitud destructiva hacia culturas anteriores. Pareciera ser que un grupo humano destruyó las sociedades anteriores o se apoderó gradualmente de ellas.

La misma autora resume que en vez de civilizar Europa, la aparición de los poblados llamados indoeuropeos o kurgos marca en la prehistoria el principio del fin de una civilización participativa. Describe que se puede apreciar en los registros arqueológicos la milenaria y tradicional alfarería pintada y tallada, templos y figurillas femeninas, que dan cuenta de la existencia de culturas donde las mujeres y los valores femeninos no estaban subordinadas ni eran despreciadas. Gradualmente éstas fueron destruidas, conquistadas o se

convirtieron en sociedades donde la norma eran las guerras heroicas y el gobierno de una pequeña élite masculina basada en la fuerza y el temor.

James De Meo, un erudito a quien hace referencia Eisler (2000), afirma que en las sociedades preindustriales había correlación entre ambiente hostil, rígida subordinación sociosexual de las mujeres, masculinidad equiparada a rudeza y belicismo, así como represión y distorsión del placer sexual. Sugiere que la aparición de estas instituciones sociales dominadoras fue resultado de experiencias y prácticas traumáticas producidas durante cambios climáticos y ambientales severos. Una vez establecidos estos patrones se exportaron a regiones más fértiles, donde ese tipo de organización sociosexual se perpetuó. Este autor señala repetidamente que la distorsión institucionalizada de la sexualidad humana, en especial los crueles y severos controles de la sexualidad femenina representan un mecanismo primordial para perpetuar las sociedades dominadoras.

Eisler (2000) agrega a las teorías de De Meo factores tecnológicos y económicos, afirma que el pastoralismo, actividad fundamental de los pueblos nómadas indoeuropeos, tiende a conducir a una organización dominadora, porque hace uso de una tecnología que es ecológicamente dañina, la cual tiende por sí misma a la aridez, destruye progresivamente la naturaleza sin preocuparse por la renovación. Desde su punto de vista esto llevó a la rivalidad por el agua y la tierra entre vecinos. Por otra parte, el pastoralismo se basa en esclavizar seres vivos que serán explotados por lo que producen y que finalmente morirán. Esto podría, según la autora, desensibilizar ante el daño y la esclavitud de otros seres humanos y así presentar algunos argumentos psicológicos de considerar a las hembras (primero animales y más tarde humanas) como meras reproductoras o encargadas de la reproducción, como propiedad masculina cuya sexualidad no tiene otra función que ser controlada por, y estar al servicio de su "dueño".

Estudios en pueblos tribales, citados por Eisler (2000), destacan que la expresión del amor sexual entre hombres y mujeres se consideraba explícitamente un peligro para la preservación de las jerarquías de poder masculino, por ello se desalentaba en forma sistemática.

Dichos estudios señalan que para los hombres cualquier muestra de afecto o apego a una mujer se interpretaba como dependencia y comprometía su derecho a controlar y recibir respeto de sus subordinados. También mencionan que las mujeres eran condicionadas para que negaran y se avergonzaran de todo interés sexual; en realidad estaban socializadas para considerar maligna y peligrosa su propia sexualidad.

Según Abu-Lughod citada por Eisler (2000), la libre expresión de la sexualidad en una mujer se consideraba una amenaza a todo el sistema jerárquico masculino, es decir, un acto de insubordinación e insolencia.

Las sociedades prehistóricas que se desarrollaron en las áreas más fértiles del planeta, donde la naturaleza se consideraba una madre dadora y sustentadora de vida y la agricultura podía reponer en forma gradual la recolección y la caza, probablemente se orientaron hacia un modelo participativo. En estas áreas floreció la adoración al principio femenino creativo y se desarrollaron mitos y ritos de alineación con los poderes creativos generadores de vida de la naturaleza. El aspecto destructivo de la naturaleza, entre ellos terremotos, sequías, inundaciones, se explicaban como parte de una totalidad cíclica misteriosa. (Abu-Lughod citada por Eisler, 2000).

En contraste, narra la autora, en las áreas más hostiles y marginales del globo, los poderes que rigen el universo se consideraban más severos, de hecho se solían interpretar como castigos. En épocas de gran escasez era más probable que se desarrollaran jerarquías basadas en el temor y la fuerza. Y una

vez desarrollados al menos en algunos grupos, estos patrones de conductas se habrían institucionalizado. En este contexto, las prácticas de violencia contra las mujeres se legitimaban a través de enseñanzas religiosas, ritos y costumbres.

En resumen, la institucionalización del trauma o del dolor y el sufrimiento y de la violencia y dominación entre padres e hijos, amos y esclavos, gobernantes y súbditos, países y países, hombres y mujeres— ha sido en distintos grados nuestra herencia cultural. Institucionalmente se refleja en lo que hoy se conoce como patrones de violencia profundamente arraigados contra mujeres, niñas y niños entre otras formas. También se refleja en la aún prevaleciente equivalencia de placer sexual con actos de dominio y de crueldad (Abu-Lughod citada por Eisler 2000).

Martín-Baró (1988) señala que en los actos de violencia se persiguen ciertos fines y valoraciones y se dirige hacia otras personas, por tanto quien ejerce la violencia requiere dar cierta justificación a su accionar. Esta justificación se da tanto en el nivel individual como social. En este sentido, todo acto violento debe verse tanto desde la intención personal, así como desde la valoración social. Las diferentes manifestaciones de violencia tienen distintos significados y diversos efectos históricos.

Este autor indica que hay tres supuestos para la comprensión de la violencia desde sus raíces históricas:

1. La violencia presenta múltiples formas: estructural, exigida por el ordenamiento social; interpersonal y personal.
2. La violencia tiene un carácter histórico y por lo tanto, debe ser analizada dentro del contexto social en que se produce.

3. La violencia tiene la característica de espiral, en el sentido de que un acto violento puede desencadenar un proceso que puesto en marcha tiende a incrementarse.

Martín Baró (1988) también señala que la violencia está constituida por elementos, tales como:

- La estructura formal del acto o sea la conducta.
- La ecuación personal que es el particular carácter de la persona que lo realiza.
- El contexto posibilitador, referido a la situación mediata o inmediata en la que tiene cabida el acto.
- El contexto social que estimula o permite la violencia.
- El fondo ideológico, que son los intereses de clase, de donde surgen valores y racionalizaciones que determinan su justificación.

Haber y Sidenberg, citados por Martín-Baró (1988), exponen que cada orden social establece las condiciones en que se puede producir la violencia, en forma justificada. En este proceso de construcción intervienen cuatro factores y circunstancias que definen qué actos de violencia serán justificados en cada sociedad y a la vez responde a una racionalidad de cara a los intereses de poder establecidos:



- El agente de la acción: tiene que ser considerado como un agente legítimo para realizar ese acto violento, lo que significa que el poder establecido le haya dado el derecho de ejercer esa fuerza.
- La víctima: cuanto más bajo el status social, más fácilmente se acepta la violencia contra estas personas o grupos.
- La situación en que se produce el acto de violencia: un acto de violencia con el que una persona se defiende contra una agresión, resulta en principio más justificable que un acto de violencia buscado por sí mismo.
- El grado del daño producido a la víctima: cuanto mayor sea el daño producido a la víctima, más justificado tiene que aparecer el acto de violencia.

A la luz de estos aportes se pueden comprender las razones por las cuales se legitima la violencia contra las mujeres en un sistema de dominio masculino. Patrones socioculturales que presentan la superioridad de unos y la inferioridad de otros sirven de plataforma para la reproducción y justificación de dicha violencia.

Al respecto, Millet (1975) señala que para la constitución del patriarcado la sexualidad de las mujeres es prioritaria, se refiere a las relaciones sexuales como relaciones políticas a través de las cuales los varones oprimen a las mujeres en forma individual y colectiva, apropiándose de su fuerza productiva y reproductiva, de sus cuerpos y sus productos. Este dominio masculino cuenta con un sistema socializador que legitima la autoridad desde lo legal, cultural, social, con una historia tan larga y universal que apenas necesita el respaldo de

la violencia, sin embargo como otras ideologías dominantes, requiere de ella para ejercer un control suficiente y eficaz.

La violencia contra las mujeres ubica a los hombres como sus principales agentes. Salas (2005), para brindar explicación menciona como categoría básica la masculinidad hegemónica, concepto acuñado por Bourdieu. La definición hegemónica de ser masculino es un hombre en poder, un hombre con poder y un hombre de poder. Se iguala ser masculino con fuerza, seguridad, capacidad y control (Kimmel 1994, citado por Salas, 2005). Lo cierto es que no todos los hombres tienen la posibilidad de cumplir con este ideal masculino como prescripción social.

Según Cervantes (1997), existe frustración o malestar de muchos hombres que se identifica como "el desasosiego que un hombre vive consigo mismo, cuando habiendo introyectado la idea de que es superior, valiente, fuerte o poderoso... su autoimagen le rebota un auto concepto devaluado donde se da cierta cuenta que no es lo que piensa que es. En tanto no se vive como todo lo que creía ser, uno de los primeros caminos a los que recurre para pretender recuperar su supuesta primacía es la violencia o el control sobre los demás..."

Por otra parte, se debe considerar que la adquisición del género masculino es uno de los resultados de la división del ser humano y su deseo, en esferas de actividad y pasividad que se excluyen entre sí. La masculinidad es una reacción contra la pasividad y la impotencia que conlleva a reprimir aquellos rasgos que una sociedad define como experiencias negativamente pasivas. Esta represión de la pasividad y la acentuación de la actividad constituyen el desarrollo de una personalidad masculina de agresividad excedente, la cual es la norma en las sociedades patriarcales. (Kaufman, 1989)

En este sentido, las diversas manifestaciones de violencia masculina contra las mujeres constituyen una afirmación enérgica de que la masculinidad sólo puede existir en oposición a la feminidad. Para aquellos hombres que abrigan dudas personales o tienen imágenes altamente negativas de sí o no pueden lidiar con sentimientos cotidianos de impotencia, la violencia puede convertirse en un medio de afirmación de su poder personal en el lenguaje de un sistema de dominación. Esta violencia puede entenderse entonces, como una expresión de la fragilidad de la masculinidad y su función en la perpetuación de la dominación masculina. (Kaufman, 1989)

Se evidencia entonces que la violencia contra las mujeres es una expresión del desequilibrio de poder en las relaciones humanas, de asimetría entre los géneros que atenta contra la dignidad humana.

Según la OEA la violencia contra la mujer se concibe como cualquier acción o conducta, basada en el género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer y que comprende entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.
- que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación /intento de violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y

- que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.

El impacto de la violencia en la calidad de vida de las personas es profundo y comprende no solamente daño a nivel físico, sino también a nivel emocional, social y económico. La visibilización del impacto de la violencia es un primer paso para su reconocimiento ya que ésta no existe en abstracto (Martín-Baró 1989; INAMU 2004), lo que existen son actos violentos en concreto, enmarcados en sistemas de valores, leyes, símbolos y representaciones dentro de una estructura social, económica y política determinada.

Entre los costos personales, sociales y económicos de la violencia se destacan los siguientes (INAMU, 2004):

En el ámbito personal puede apreciarse indicadores tales como:

- Pérdida de años de vida saludable.
- Internamientos en unidades psiquiátricas.
- Enfermedades recurrentes.
- Dificultades en el desempeño académico y laboral.
- Abuso de alcohol /drogas / medicamentos.
- Problemas en las relaciones interpersonales.
- Falta de satisfacción personal.

- Pérdida de la sensación de seguridad personal.
- Percepción que no hay alternativas para salir de la violencia.
- Desarrollo de tolerancia a la violencia.
- Tolerancia a que se alternen el amor y la violencia.

Los costos sociales de la violencia se observan en:

- La invisibilización de la violencia.
- La desprotección de las víctimas.
- La impunidad a las personas agresoras, que enseña que la violencia se justifica y es una forma válida de relacionarse.
- La tolerancia social a la idea de que la violencia es una expresión del amor.
- Una sociedad tolerante a algunas formas de violencia, que es una sociedad injusta y no equitativa.

Algunos de los costos económicos más evidentes se relacionan con:

- Costo de la atención a la salud física y emocional de las víctimas.
- Pago de subsidios por incapacidad frecuentes o permanentes para trabajar, debido a las lesiones físicas o psicológicas.

- Repetición de años en el sistema educativo o la deserción.
- El abandono forzado o pérdida del trabajo.

La violencia de género se dirige contra el cuerpo, contra el ser mujer; pero va más allá: alcanza su conciencia, sus afectos, su ser social, todo aquello que es importante para ella; aquellas cosas que le son caras: su sexualidad, su reputación, su imagen, su familia, sus hijos, su prestigio y reconocimiento social, su patrimonio, sus aspiraciones, su identidad y su salud (Londoño, 1992).

#### **2.4. Hostigamiento Sexual**

El hostigamiento sexual constituye una forma de discriminación, de abuso de poder y sobre todo una violación a los derechos humanos. Es un acto de agresión en cualquiera de sus formas de expresión y una de las formas más utilizadas como instrumento de poder, la cual prácticamente se ha institucionalizado como medio de controlar el acceso o la permanencia de la mujer en el trabajo y en el estudio. Hay casos en que el hostigamiento sexual puede interpretarse como uso del sexo para constreñir y a partir de allí inhibir o expulsar a las mujeres de determinadas ocupaciones profesionales (Staff y Méndez, 2001).

El hostigamiento como forma de violencia sexual, es una construcción social y cultural que afecta todas las dimensiones de la vida de las personas. Es un acto frecuente contra las mujeres y ocurre no sólo en lugares solitarios peligrosos y nocturnos, por el contrario, es común que sea llevado a cabo por personas conocidas. En la víctima de hostigamiento sexual está presente el miedo a lo que pueda suceder después, sin embargo la vivencia de ese miedo

es diferente para los hombres y para las mujeres, debido a una jerarquía de poder que coloca a las mujeres en una posición de mayor vulnerabilidad frente a esta forma de violencia (Velázquez, 2003)

Mackinnon (1995) afirma que el dominio masculino es fundamentalmente sexual. El carácter sexual es el eje estructural y articulador donde se sustenta todo tipo de violencia hacia las mujeres. La sexualidad para la autora es una dimensión fundamental de la vida social que no es solo conformada por la diferencia de género, sino que la sexualidad es la dinámica de la desigualdad de los sexos.

Villareal, citada por Staff y Méndez (2001), afirma que el hostigamiento sexual se ha ido asentando por siglos. En el pasado existía bajo otras formas crudas y se llevaba a cabo silenciosamente, sin que el ordenamiento jurídico prevaleciente dispusiera de normas que le prohibieran, por ejemplo en el siglo XIX y a inicios del XX las sociedades se caracterizaron por la práctica de un código de doble moral en las relaciones interpersonales y laborales en que las mujeres estaban obligadas a llevar una conducta de aceptación y de sumisión ante los requerimientos de tipo sexual, siendo una práctica muy común en las fábricas de aquellas épocas, lo que se denominó el *jus primae noctis*, que no era otra cosa que el derecho de los dueños o propietarios a reclamar la potestad de la primera noche o el derecho de pernada que se practicó en épocas anteriores al Medievo.

Staff y Méndez (2001), mencionan otros ejemplos de tales prácticas, como el del amo que hostigaba a sus esclavas, el hacendado que abusaba de la hija de su peón y el requerimiento sexual por el patrono a la empleada doméstica, entre otras formas aceptadas por sectores de la sociedad que las consideraba manifestaciones normales y naturales de nuestra idiosincrasia cultural

El acoso sexual, indican las autoras, fue reconocido como un problema social en la mitad de los años 70, gracias a que las feministas basándose en el concepto de discriminación sexual, obtuvieron reconocimiento legal sobre la problemática que generaba tal conducta al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo y de trabajo.

Fue a partir de ese momento que se empezó a legislar, a crear leyes y a establecer responsabilidades civiles y criminales especialmente en los Estados Unidos y en algunos países europeos. Hasta este momento deja de ser un secreto, el tema exige estudios y grandes debates en el ámbito público para investigar su etiología, formas de expresión y sobre todo para tratar de encontrarle soluciones eficaces.

Para Staff y Méndez (2001), a pesar de ser una de las conductas más frecuentes, que atenta contra la dignidad de la mujer, que socava su derecho a la libertad sexual y que genera diversos obstáculos para que desarrolle plenamente sus potencialidades, especialmente en el ámbito laboral y educativo, el hostigamiento sexual continúa siendo una figura inexistente en la mayor parte de las legislaciones del mundo.

Según las autoras citadas, no se dispone de una medición adecuada de la magnitud del problema, debido a los siguientes factores:

- La ocultación social.
- La ausencia de mecanismos legales para facilitar su denuncia.
- El temor de las víctimas a ser objeto de represalias y



- La existencia de prejuicios y de costumbres socioculturales que aceptan esta clase de acciones como parte de las relaciones convencionales entre los sexos.

El hostigamiento sexual no tiene un reconocimiento como problema social ni es asunto de interés público; pues no obstante que existen muchos esfuerzos que demuestran su impacto y frecuencia, así como su tipificación legal, todavía es necesario convencer a la gran mayoría de la población sobre su importancia. Según García y Bedolla (2002), puede deberse a varias razones, una de ellas es el prejuicio para hablar de la sexualidad abiertamente, la mayoría de las personas piensa que este es un aspecto privado, difícilmente pueden percibirlo como un hecho que forma parte de las relaciones sociales. En segundo lugar, podemos señalar el poco interés, que hasta hace poco despertaba la problemática. Una tercera razón es la carencia de información pública y documentada, en la cual se puede basar la fundamentación de su análisis y denuncia.

Además, el reconocimiento del hostigamiento sexual como problema social, así como el abordaje del mismo se ve afectado por una serie de afirmaciones falsas o mitos que responden a los papeles sociales que históricamente se han adjudicado a las personas según su sexo. Estos mitos se detallan más adelante.

#### *2.4.1 Componentes del Hostigamiento Sexual*

Guzmán (2005) argumenta tres 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.

**Conducta sexual:** Hace referencia a una conducta de tipo sexual, es necesario diferenciar el hostigamiento 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 hostigamiento sexual, se refiere a una situación que apela a la sexualidad, a la intimidad, al cuerpo o al espacio privado de la persona afectada.

**Conducta indeseada por quien la recibe:** Para que una conducta de naturaleza sexual pueda tipificarse como hostigamiento sexual, se requiere de una condición: 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 de 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. Se trata entonces de pensar en si la persona desea recibir esa conducta y qué consecuencias le ocasiona.

**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 N°7476 señala que esas consecuencias pueden manifestarse en tres ámbitos:

- **Condiciones materiales de empleo o de docencia:** por ejemplo cambios en el salario o en las notas, evaluaciones negativas, rebajo de horas extra, alteración de privilegios, despidos, contrataciones condicionadas al rechazo o aceptación de proposiciones, la no renovación de un nombramiento aún cuando la persona estuviera ocupándolo interinamente.

- En el desempeño y cumplimiento laboral, educativo o en el uso de un servicio por ejemplo: bajo rendimiento, ausencias, incapacidades, desmotivación pérdida del curso o empleo, renuncia o solicitud de traslado.
- En el estado general del 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 también tiene consecuencias para la institución y otros entornos en los que se ofrecen servicios diversos, crea un ambiente hostil y ofensivo o intimidante para las personas, 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 (Guzmán, 2005).

Además de los componentes descritos anteriormente, García y Bedolla (2002) sostienen como otro elemento básico del hostigamiento sexual, el hecho que son conductas que se presentan en una situación desigual de poder, ya sea por la posición jerárquica dentro de un ambiente laboral, o educativo en este caso, o bien por el status de poder que le da su condición de género.

#### *2.4.2 Mitos sobre el Hostigamiento Sexual*

Según Guzmán (2005), los principales mitos alrededor de la temática del Hostigamiento sexual son los siguientes:

- 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. Esta 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. Se escuchan muchas expresiones que responsabilizan a la mujer víctima 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 bajo ninguna circunstancia debe utilizarse como excusa para violentarle 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 esta en quien genera la conducta.

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

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. 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.

Lo que ocurre es que vivimos en una cultura que 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 las víctimas. Esto hace

que ellas mismas se mantengan en silencio. De esta manera la magnitud del acoso sexual permanece en la invisibilidad.

- El hombre hostigador acosa porque no puede controlar su sexualidad.

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 deben de poner límites. 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".

Muchos hombres pueden mantener relaciones interpersonales respetuosas y que promuevan el crecimiento personal de ambas partes. El hostigamiento sexual 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).

Hay que entender también que el acoso sexual no necesariamente conlleva la realización del acto sexual, no se precisa la obtención de la ventaja sexual, pero la víctima se ve sometida a constreñimiento, aprehensiones y miedos con múltiples consecuencias.

Staff y Mendez (2001) identifican diferencias entre los motivos percibidos por hombres y por mujeres para el acoso sexual, mientras los hombres sólo dan el atractivo sexual como motivo de acoso, las mujeres por el contrario distinguen entre la atracción sexual y el poder como motivos. Ellas reconocen que la posición de poder juega un factor determinante en el acoso sexual ya que éste puede ocurrir sin atracción sexual.

- La persona hostigadora padece de 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 hostigamiento sexual es un acto premeditado, no impulsivo, que obedece a la objetivización del cuerpo de la persona víctima.

- 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 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 hostigadora y aún así el acoso persiste.

- 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.

Los llamados "piropos" cuando no son deseados por la persona que los recibe, no producen 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".

- La mayoría de las mujeres denuncia falsamente.

Frecuentemente a las mujeres que denuncian no se les cree. Además deben pasar 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).

Recapitulando los principales postulados teóricos, se afirma que el hostigamiento sexual es una práctica o manifestación más de la violencia contra las mujeres que se percibe sobre todo en ámbitos laborales o educativos, donde la presencia femenina es interpretada por algunos como amenaza contra su masculinidad o simplemente una posibilidad a mano de reafirmar su poderío mediante el uso de la violencia. Esta forma de abuso de poder al igual que muchas otras, se facilita en un entorno que justifica y alienta la desigualdad entre las personas por diferentes condiciones, entre ellas el género, la preferencia sexual y la edad, entre otros.

Una característica esencial que permite que el hostigamiento sexual se siga dando es la miopía ante su existencia, o sea, que no sea percibida por muchas personas y que contenga un matiz de naturalidad o normalidad. Por ello, ha sido interés de organizaciones que defienden los derechos humanos, impulsados principalmente por movimientos sociales de mujeres, nombrarle específicamente en instrumentos jurídicos internacionales, lo que ha permitido

en diferentes países incluyendo Costa Rica el reconocimiento del problema y de la necesidad de abordarlo.

ORIGINAL ORIGINAL ORIGINAL

## **Capítulo III: Marco Institucional**

El Instituto Nacional de Aprendizaje, como institución educativa coordinadora y rectora del Sistema Nacional de Capacitación y Formación Profesional y de conformidad con la Ley Orgánica No. 6868 del 06 de mayo de 1983, en la que se estipula la obligación del Estado de velar por la preparación técnica de los y las trabajadoras, tiene como finalidad principal promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de las personas trabajadoras en todos los sectores de la economía, para impulsar el desarrollo económico y contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo del pueblo costarricense.

### **3.1. Naturaleza del I.N.A.**

#### **Misión**

El Instituto Nacional de Aprendizaje es un ente público que prepara el trabajo productivo y propicia la generación de empresas con calidad y competitividad (Instituto Nacional de Aprendizaje, 2008).

#### **Visión**

Ser la institución líder en la prestación de los servicios de capacitación y formación profesional, preparando el capital humano calificado que demanda el país (Instituto Nacional de Aprendizaje, 2008).

### **3.2. Estructura organizativa**

La Junta Directiva, Presidencia Ejecutiva y la Gerencia General, Sub Gerencia Administrativa y Sub Gerencia Técnica, constituyen la dirección y administración superior del INA.

La Junta Directiva es tripartita y es designada por el Consejo de Gobierno de la República y constituida por nueve miembros:

- Tres representantes del Estado (Presidente Ejecutivo del INA, Ministro de Educación Pública y Ministro de Trabajo).
- Tres representantes de las organizaciones de trabajadores (sindicalistas, cooperativistas y solidaristas).
- Tres representantes de los empleadores (sector industrial, sector comercio y servicios y sector agropecuario).

Para desarrollar los conocimientos, destrezas aptitudes y habilidades de las personas se organiza en doce Núcleos que cubren los sectores de la economía nacional:

Núcleo Mecánica de vehículos

Núcleo Textil y Confección Industrial de Ropa

Núcleo Sector Eléctrico

Núcleo Metalmecánica

Núcleo de la Industria Alimentaria

Núcleo Tecnología de Materiales

Núcleo Turismo

Núcleo Sector Comercio y Servicios

Núcleo Procesos Artesanales

Núcleo Agropecuario

Núcleo Industria Gráfica

Núcleo Náutico Pesquero

El instituto Nacional de Aprendizaje cuenta con las siguientes Unidades Regionales:

Región Huetar Atlántica

Región Huetar Norte

Región Pacífico Central

Región Chorotega

Región Brunca

Región Occidental

Región Central Oriental

Región Heredia

Región Cartago

### 3.3. Modos de entrega

La institución como ente de derecho público, cuya finalidad es promover y desarrollar la capacitación y formación profesional, en todos los sectores de la economía, cuenta con un mercado meta amplio y con una cobertura a nivel nacional. Lo anterior implica la organización, diseño y prestación de servicios diferenciados para la atención de las diversas necesidades de capacitación y formación. Estas características implican que tanto la población joven, como adulta (de ambos sexos), organizaciones empresariales y laborales, utilicen sus servicios los cuales se ofrecen en los siguientes **modos**, según el Plan Estratégico Institucional (2008):

**Capacitación:** Servicio técnico metodológico que se orienta hacia el desarrollo, adquisición, mejoramiento o complementación de las competencias técnicas requeridas para optimizar el desempeño laboral de una persona.

**Formación:** Acción de impartir sistemáticamente un conjunto organizado de contenidos teóricos, prácticos y axiológicos a las personas que no poseen conocimientos previos de un ámbito del empleo, con el fin de calificarlos para un ejercicio profesional.

**Acreditación:** Servicio técnico-metodológico para el reconocimiento oficial del nivel de satisfacción de los estándares de calidad reconocidos por el INA a los servicios de capacitación técnica suministrados por personas físicas o jurídicas.

**Certificación:** Servicio dirigido a reconocer bajo la estructura de un módulo, programa modular o plan modular, las competencias laborales que posee una persona indistintamente de la forma en que se haya adquirido; sea que se encuentre laborando en la actividad productiva directamente o por que demanda el servicio para otros propósitos.

**Asistencias Técnicas:** Proceso de capacitación orientado a satisfacer necesidades y requerimientos existentes en empresas u organizaciones que demandan la resolución de problemas técnicos, de planificación, administración y producción de bienes y servicios.

**Investigación + Desarrollo:** Actividad destinada a la generación o producción de nuevos conocimientos o tecnologías, con el objetivo de aplicarlos en la producción de bienes o servicios, o bien introducirlos como insumo en el diseño curricular.

### 3.4. Modalidades

Según el lugar donde se desarrollan estos servicios de Formación y capacitación se dividen en las siguientes **modalidades:** (Instituto Nacional de Aprendizaje, 2008)

### **Acciones Móviles De Capacitación**

Servicios que se desarrollan fuera de los centros de formación profesional fijos, Donde las comunidades u organizaciones aportan principalmente la infraestructura y el INA los restantes recursos didácticos.

### **Formación a Distancia**

Modalidad de formación que no exige asistencia de la persona sujeta a la formación a sesiones de estudio regulares en los Centros, se desarrolla a través de un medio maestro que puede ser material didáctico escrito u otros medios, se refuerza a través de tutorías presenciales o telefónicas, medios audiovisuales, o sesiones de estudio, entre otras.

### **Formación Dual**

Modalidad de Formación Profesional que se caracteriza por realizar el proceso de aprendizaje en dos lugares distintos: en una unidad productiva donde la persona participante realiza actividades didácticas productivas y en un Centro de Formación propio de una Institución donde se realizan actividades teórico-prácticas.

### **Formación en la Empresa**

Modalidad de formación o capacitación que se desarrolla directamente en la empresa utilizando su equipamiento, herramientas, materiales y planta física.



### **Formación Personalizada**

Modalidad cuya característica primordial es la flexibilidad del proceso de capacitación y formación. Cada participante progresa de acuerdo con sus aptitudes, esfuerzo e interés. El docente actúa como facilitador de los participantes.

### **Formación Presencial**

Modalidad formación o capacitación profesional que requieren la asistencia de las personas participantes a los Centros de Formación del INA.

### **Formación Virtual**

Modalidad de formación y capacitación que utiliza una metodología específica basada en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación TICs, se caracteriza por su versatilidad con las persona usuarias y docentes en uso y acopio de los medios electrónicos o informáticos disponibles para una formación versátil acorde con las necesidades individuales o grupales.

## **3.5. Asesoría de Formación Profesional de la Mujer**

La Asesoría de Formación Profesional de la Mujer nace en 1983 atendiendo las recomendaciones de organismos como la OIT y acuerdos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer/CEDAW, las cuales enfatizan la igualdad en la educación y la formación profesional. En el año 1990 la Asesoría se consolida mediante la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. El artículo 19 de esta ley establece textualmente:

*"Artículo 19: Le corresponde al Instituto Nacional de Aprendizaje desarrollar un sistema de formación profesional para la mujer, que oriente las políticas, en el corto, mediano y largo plazo, hacia la capacitación integral de la mujer en los diversos sectores económicos.*

*Esta capacitación deberá incluir el conocimiento de la legislación laboral correspondiente e inherente a los derechos de la mujer trabajadora".*

La Asesoría de Formación Profesional de la Mujer es la Unidad responsable de garantizar la incorporación de la perspectiva de género en el Sistema de Formación Profesional del INA, mediante políticas y acciones a corto, mediano y largo plazo que propicien la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad y equidad en los procesos de capacitación y formación profesional para el trabajo.

Dentro de las principales funciones de la Asesoría está desarrollar acciones para la promoción de los derechos humanos y la prevención de diferentes expresiones de violencia de género, especialmente violencia intrafamiliar y hostigamiento sexual. Es así como esta dependencia, obtuvo un papel protagónico en la comisión institucional contra el hostigamiento sexual donde se elaboran las propuestas de reglamento interno en la materia.

El INA cuenta, desde el año 2001 con un reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual. Desde febrero de 2010 la Comisión Institucional encargada del tema trabajó en una propuesta para modificar el reglamento y solventar vacíos en la normativa e incluir en un solo cuerpo legal los procedimientos de investigación tanto para el personal como para el estudiantado denunciado. Debido a la aprobación de la ley 8805 Modificación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia en junio 2010, la Comisión se dio a la tarea de revisar y ajustar la propuesta de

reglamento que se estaba trabajando a dicha ley, con el fin de presentarlo ante la Junta Directiva para su aprobación.

En junio del 2011 se publicó en la Gaceta el nuevo Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual (Anexo 1). En ese mismo mes la Junta Directiva acuerda aprobar la inclusión dentro de las políticas de la institución del siguiente enunciado: *"Promover el desarrollo de un entorno institucional libre de toda forma de violencia y discriminación y fortalecer las condiciones de seguridad para garantizar que se prevenga, se desaliente y se sancione el hostigamiento sexual"* (Acuerdo 086-JD-2011)

La Comisión contra el Hostigamiento Sexual está conformada por varias dependencias y es presidida por la Gerencia General. Esta Comisión diseña y ejecuta un plan de trabajo anual dirigido a desalentar el hostigamiento sexual en la institución y vela por el cumplimiento de la ley en los procedimientos de investigación, lo que ha permitido mejorar la calidad y celeridad de éstos. Además se han realizado dos campañas de divulgación por todo el país, la última de ellas en el período 2009-2010 en la que más de 5565 personas funcionarias y estudiantes recibieron información sobre aspectos legales y psicosociales del hostigamiento sexual.

Además, toda persona que se integra como funcionaria al INA recibe una charla del tema de hostigamiento sexual a cargo de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer, esto dentro del proceso de inducción a personal de nuevo ingreso, coordinado por la Unidad de Recursos Humanos.

Desde el año 2001 que entró en vigencia el primer reglamento de hostigamiento sexual, hasta el año 2010, se han presentado en el INA 30 denuncias contra personas funcionarias. De las denuncias contra estudiantes no se cuenta con estadísticas, sin embargo con las regulaciones en el nuevo reglamento de la institución, aprobado en el año 2011, se podrán contabilizar.

Las 30 denuncias por hostigamiento sexual fueron interpuestas por 42 personas, puesto que en algunos casos hubo múltiples denunciantes. Quienes pusieron denuncia son 39 mujeres y 3 hombres, uno de los cuales denunció a otro hombre.

Las personas que interpusieron denuncias fueron 28 estudiantes, 7 funcionarias administrativas, 3 usuarias, 2 docentes y 2 personas en categoría de otros.

En relación con las 30 personas denunciadas 28 son hombres y 2 son mujeres, respecto de sus puestos 17 son docentes y 13 personal administrativo.

Después de las investigaciones, el Órgano Director de Procedimiento ha recomendado el archivo en 9 casos, 7 suspensiones sin goce de salario, 6 amonestaciones por escrito, 5 despidos sin responsabilidad patronal y en dos denuncias no se inició procedimiento interno por ser docentes contratados, en este caso se pidió a las empresas el cambio de docentes y la apertura de investigación. No se cuenta con información de un caso.

Es importante señalar que la información estadística del hostigamiento sexual en el INA es una tarea que se promueve e inicia hasta el año 2010 por la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.

Después de un breve recorrido por el contexto institucional del INA y la situación en cuanto el hostigamiento sexual, queda expuesta la necesidad de indagar más sobre la situación de las personas que según las estadísticas de las denuncias son muy vulnerables a ser hostigadas sexualmente: las personas estudiantes.

El siguiente capítulo expone la forma en que se acerca la investigadora a la problemática del hostigamiento sexual contra estudiantes en la institución, con el fin de conocer su dimensión y algunas particularidades.

## Capítulo IV: Marco Metodológico

### 4.1. Pregunta de investigación

¿Cuál es la prevalencia y cuáles son las manifestaciones del hostigamiento sexual en la población estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje?

### 4.2. Objetivos

#### Objetivo general

Estimar la prevalencia y las manifestaciones del hostigamiento sexual en la población estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje, para el enriquecimiento de la política institucional y el desarrollo de estrategias de atención a esta problemática.

#### Objetivos específicos

a. Identificar características socio demográficas de la población estudiantil que ha recibido hostigamiento sexual y de las personas que hostigan, según el reporte de las primeras.

b. Determinar las manifestaciones más comunes de hostigamiento sexual según el sexo de la población estudiantil del INA.

c. Analizar la percepción que tiene la persona estudiante hostigada sobre el hostigamiento sexual recibido.

d. Identificar las acciones más comunes de las personas hostigadas ante el hostigamiento sexual.

#### **4.3. Tipo de estudio**

Según el propósito del estudio se define un tipo de investigación cuantitativa descriptiva, con ello se busca detallar la proporción de estudiantes que han vivido hostigamiento sexual y las manifestaciones del mismo. Este tipo de estudio especifica las propiedades importantes del fenómeno sometido a análisis y se centra en medirlo con la mayor precisión posible. (Barrantes, 2002).

#### **4.4. Unidad de análisis**

Hombres y Mujeres estudiantes del INA.

#### **4.5. Población en estudio**

Personas matriculadas en módulos de formación profesional y capacitación técnica, modalidad presencial y de acciones móviles, con duración superior a las 25 horas módulo, que se imparten en las nueve unidades regionales del Instituto Nacional de Aprendizaje en el nivel nacional.

En lo que concierne a la definición de la población a estudiar se consideró el tipo de servicio (modo) y la forma de entrega (modalidad) de los servicios de capacitación y formación profesional, en función de la importancia relativa de cada uno de ellos en el conglomerado de matrículas, así como la dinámica que se establece en términos del grado y tipo de relación interpersonal que demanda la participación estudiantil en dichos servicios.

Bajo esta premisa, se decidió considerar los servicios de formación profesional y capacitación técnica, modalidad presencial y de acciones móviles.

Así mismo para medir la prevalencia y manifestaciones de hostigamiento sexual, se estimó pertinente establecer un tiempo mínimo de exposición a la conducta como parte de la relación interpersonal dentro del proceso de capacitación y formación, lo cual se define en la presente investigación: como la cantidad mínima de horas módulo de los servicios de capacitación y formación profesional a considerar en el estudio.

No obstante, para la definición de la cantidad mínima de horas módulo se debió tomar en cuenta que según la asesoría recibida por parte de la Unidad de Desarrollo y Estadística de la institución, los datos muestran que la cuarta parte de la población estudiantil se ubica entre las 20 y 40 horas módulo.

Es así, que se determinó incluir en el estudio, servicios de capacitación y formación profesional con una duración de 25 horas módulo o más.

#### **4.6. Definición de conceptos**

Para los fines de ésta investigación se retoman las siguientes definiciones:

***Acoso u Hostigamiento Sexual:*** Toda conducta sexual, indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral y educativo y en el estado general del bienestar personal.

**Prevalencia:** Proporción de personas estudiantes del Instituto Nacional de Aprendizaje que reportan durante el primer trimestre del año 2010, haber sido hostigadas sexualmente.

**Manifestaciones de Hostigamiento Sexual:** Diferentes comportamientos con connotación sexual dirigidos a personas que no desean recibirlos.

#### 4.7. Diseño de la muestra

Para los objetivos del estudio se estratificó la población de estudio conforme la razón de masculinidad para la matrícula en cada servicio de capacitación y formación profesional, entendiéndose como razón de masculinidad, el cociente entre la población de sexo masculino y la población de sexo femenino, en un lugar y periodo determinado, lo cual se interpreta como el número de hombres por cada mujer en la población de estudio. Ello debido a que se estima (INA, 2009) que la prevalencia del hostigamiento sexual está relacionada y difiere según proporcionalidad de hombres y mujeres que interactúan.

El concepto de razón de masculinidad es establecido por la Unidad de Estadística del INA con anterioridad a esta investigación.

##### *Conformación de estratos.*

Con base en el valor de dicho indicador, se definen tres estratos:

**Bajo:** Razón de masculinidad menor a 0,75

**Medio:** Razón de masculinidad entre 0,75 y 2,00

**Alto:** Razón de masculinidad mayor a 2,00

El estudio establece la prevalencia en general y las manifestaciones del hostigamiento sexual en la población estudiantil del INA.

En este sentido, un indicador importante a obtener fue la proporción de estudiantes víctimas de hostigamiento sexual, así como la proporción en que se presentaban las diferentes manifestaciones del hostigamiento sexual.

Por tanto se procedió a un diseño de muestra para estimar proporciones, considerando un margen de error del 3%, con un nivel de confianza del 95%. Dado que no se poseía una estimación de la proporción de estudiantes del INA, que han sufrido de hostigamiento sexual en el pasado, se estimó dicha proporción en un 50%.

Para el cálculo de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n_0 = \left( \frac{z_t \sqrt{pq}}{d} \right)^2$$

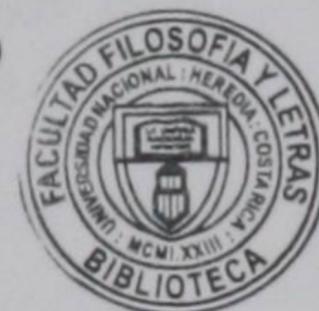
$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$$

$p$  = Proporción estimada en la población, que **SÍ** cuentan con la característica de estudio.

$q$  = Proporción estimada en la población, que **NO** cuentan con la característica de estudio

$d$  = Error máximo permisible para la estimación (%)

$Z_t$  = Valor tabular de la normal estandar para el nivel de confianza (%)



$n_0$  = Tamaño de muestra sin aplicar factor de corrección por población finita. (cfp)

$n$  = Tamaño de muestra aplicado factor de corrección por población finita. (cfp)

#### 4.8. Variables

- Manifestaciones de Hostigamiento Sexual
- Sexo de la persona hostigada y de la persona que hostiga
- Edad de persona hostigada
- Estado civil de la persona hostigada
- Condición de la persona que hostiga, según el reporte de la persona hostigada (docente, estudiante, administrativo).
- Percepción de la persona hostigada sobre el hostigamiento sexual que recibe.
- Acciones de la persona hostigada ante el hostigamiento sexual.

#### 4.9. Técnica de recolección de datos

Se hizo uso de un instrumento estandarizado, una encuesta elaborada por la investigadora que indagó las variables definidas en los objetivos de este estudio (Anexo 2). Para la elaboración de la encuesta se tomó como guía el instrumento diseñado por la MSc. Zaira Carvajal en la investigación sobre prevalencia de Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional (2004).

La encuesta fue anónima, auto administrada, se aplicó a los grupos de estudiantes seleccionados en la muestra, para ello la investigadora contó con el apoyo del equipo de trabajo de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer del INA.

Para la aplicación de la encuesta se definió un cronograma con la distribución de los grupos en todo el país, se coordinó con las personas encargadas de los centros de formación para dar a conocer los objetivos del estudio y la autorización para que la encuesta fuese llenada por el estudiantado en tiempo lectivo. Se realizó en un tiempo promedio de quince minutos en el que las personas estudiantes en cada grupo completaron la información solicitada en el instrumento.

Antes de la aplicación, se realizó la correspondiente validación del instrumento en dos grupos por cada estrato (bajo, medio y alto), en total se validó con seis grupos de estudiantes de diferentes especialidades. De dicho proceso se obtuvo un resultado positivo, resultando que las personas encuestadas manifestaron entender el contenido de los ítems con claridad.

Además, se elaboró un manual dirigido a las personas encuestadoras que contenía las guías generales de aplicación de la encuesta (Anexo 3):

El instrumento consta de tres partes, la primera indaga los datos de identificación de la persona y la pregunta directa sobre si ha vivido hostigamiento sexual; la segunda parte, describe una serie de conductas de hostigamiento sexual que la persona puede marcar en forma múltiple según su experiencia, indicando algunas características de la(s) persona(s) de quién(es) recibió dicha conducta. Finalmente en la tercera parte, se abordan algunos aspectos de la vivencia concreta de las personas respecto del hostigamiento recibido.

El instrumento contiene preguntas control con el objetivo de contar con mayor precisión en el análisis de los datos.

#### **4.10. Procesamiento de datos y análisis de la información**

La información obtenida por la encuesta se codificó a partir de un manual de codificación (Anexo 4), luego se digitó en una base de datos empleando, para el procesamiento de la información, el software en formato SPSS. Después de una revisión y depuración de la base de datos, se procedió al análisis estadístico y a la definición de cruces de variables. Además de la distribución de frecuencias y la generación de tablas y gráficos con los datos cuantitativos de los que se extrajeron los resultados de la investigación.

#### **4.11. Alcances y limitaciones**

La realización del estudio contó con el apoyo de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer y con la Unidad de Desarrollo y Estadística del INA, la apertura mostrada por ambas instancias fue clave para el éxito en el desarrollo de la investigación. Asimismo la normativa existente que establece un compromiso institucional con la problemática fue una aliada para lograr el apoyo del personal y el estudiantado de la institución en el proceso investigativo.

Una ventaja en el transcurso del estudio fue que la investigadora y el equipo de profesionales que apoyó en la aplicación de la encuesta, tuvieran conocimiento y experiencia en el tema. La disponibilidad del Manual para Encuestadoras (Anexo 3) aseguró la uniformidad en la aplicación del instrumento.

El principal alcance consistió en la generalización de los resultados obtenidos para toda la población estudiantil en el INA. La amplia cobertura y la

rigurosidad investigativa constituye una herramienta para que cuando se lleve a cabo la socialización de los resultados motive el desarrollo de buenas prácticas institucionales encaminadas a la erradicación del hostigamiento sexual.

INSTRUMENTAL

INSTRUMENTAL

## Capítulo V: Análisis de Resultados

Para esta investigación, la población encuestada es de 868 estudiantes de las nueve Unidades Regionales ubicadas en todo el país, el 51% son hombres y el 48% mujeres, el 1% restante no indicó sexo. Para asegurar la representatividad de la muestra, se tomó en cuenta el balance entre la cantidad de mujeres y hombres en la totalidad de la población estudiantil en el INA.

El porcentaje de personas que indican haber recibido alguna conducta de hostigamiento sexual alcanza el 10.48%. De este porcentaje el 59% corresponde a mujeres y el 41% a varones. La prevalencia diferenciada por sexo para las mujeres es de un 13% y para los hombres de un 8%.

Pese a que en primera instancia el cuestionario se aplica a 871 personas, se excluyen tres que fueron anuladas por considerarse que las personas, 2 hombres y 1 mujer, brindaron información contradictoria, marcando todas o varias opciones incluso incongruentes en la tercera parte, a pesar de que no marcaron haber recibido alguna conducta de hostigamiento sexual en la segunda parte del instrumento. Resulta difícil determinar los motivos por los cuales estas personas actuaron de esa manera.

Este apartado describe, según los objetivos de la investigación, en un primer momento las características sociodemográficas de toda la población encuestada y seguidamente presenta las características sociodemográficas únicamente de la población hostigada sexualmente. Se encuentran hallazgos interesantes al analizar las particularidades de quienes recibieron hostigamiento con referencia a la población total.

En un segundo momento se muestra la información sobre las manifestaciones de hostigamiento sexual más frecuentes, el sexo de las víctimas y de las personas que hostigan, así como la condición en el INA de estas últimas. Finalmente se presenta la información atinente a la vivencia de quienes han recibido hostigamiento sexual, cómo lo perciben, qué sentimientos les generó, qué pudieron hacer y el apoyo recibido ante la experiencia.

## **5.1. Características Sociodemográficas**

### **5.1.1. Características Sociodemográficas de toda la Población Encuestada**

#### *Edad*

Un 21% de quienes se encuestaron se ubican en el rango de 15 a 19 años, de este porcentaje un 5% son menores de edad. La mayor parte de las personas encuestadas, un 44%, se ubican entre los 20 a 29 años. El 18% de la población encuestada cuenta con una edad de 30 a 39 años, un 12% tienen de 40 a 49 años y tan sólo el 5% cuentan con más de 50 años al momento de responder la encuesta.

#### *Estado civil*

El 59% de la población es soltera, seguido de un 25% que se ha casado y un 10% que se encuentra en unión libre. Los porcentajes de personas separadas y divorciadas son mínimos entre el 2% y 3% cada uno, mientras que la viudez no alcanza el 1%.

### Nivel de escolaridad

En relación con el nivel de escolaridad de la población encuestada, la mayoría ha completado los estudios primarios e iniciado o concluido la secundaria.

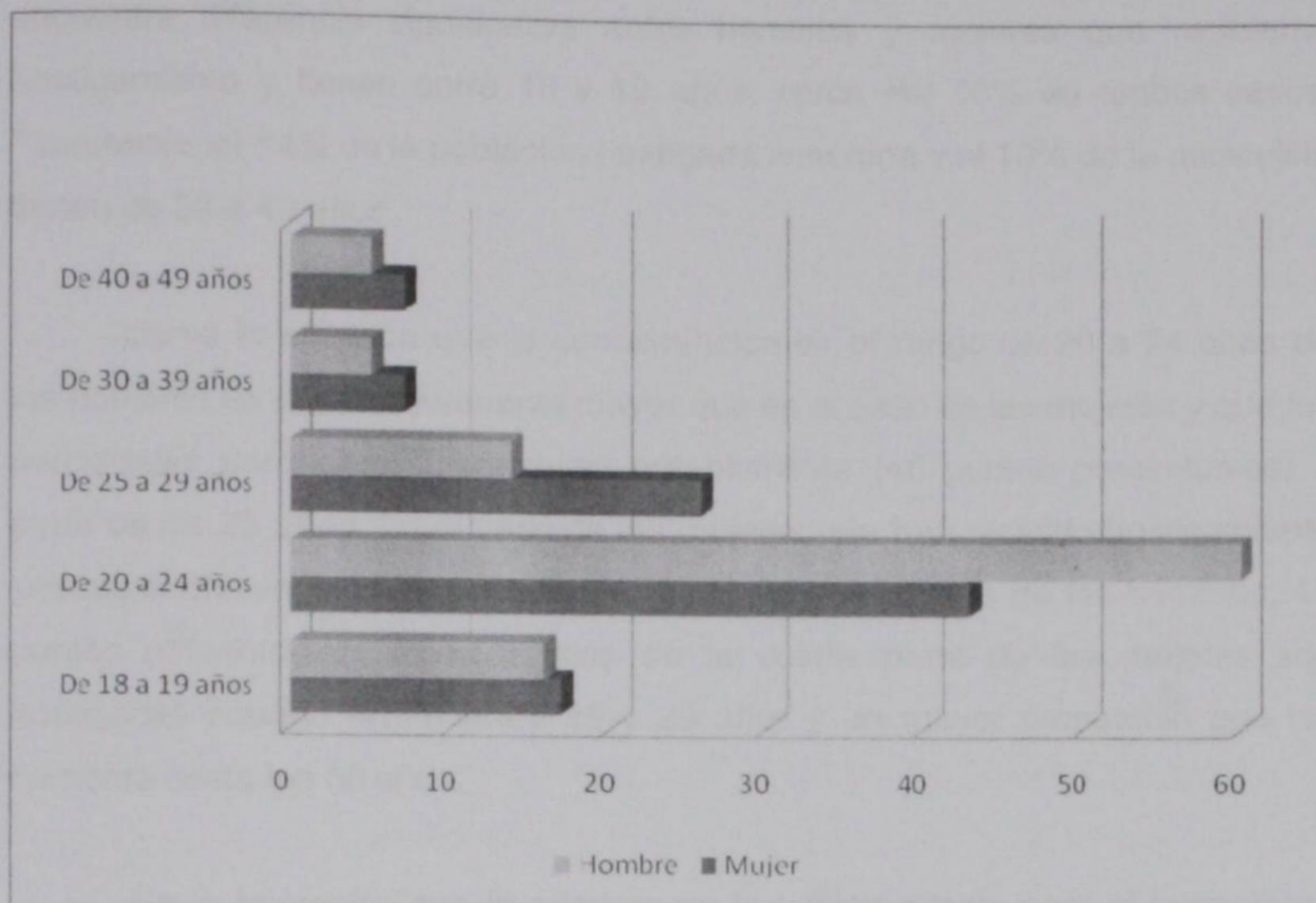
El 29% tienen secundaria completa, el 25% secundaria incompleta, un 19% cuenta con un nivel de educación universitaria incompleta y el 14% de la población estudiantil encuestada ha concluido sus estudios universitarios, los porcentajes siguientes son de un 9% y un 3% para primaria completa e incompleta respectivamente. El 1% restante corresponde a personas sin escolaridad o que no respondieron.

### Servicios de capacitación en el INA

El 52% de las personas indica que en el momento de llenar la encuesta ya han cursado otros módulos en el INA y un 48% de la población cursa su primer módulo en el INA.

### 5.1.2. Características Sociodemográficas de la Población Hostigada.

Edad



*Figura No. 2.* Población estudiantil hostigada, según rango de edad por sexo. Porcentajes.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

La edad de la mayoría de personas que indican haber recibido hostigamiento sexual es de 20 a 29 años, similar al rango de mayor frecuencia en la edad de la población general encuestada.

Ahora bien, analizando los rangos de edades, según el sexo de la persona hostigada se observan algunas diferencias importantes, el 60% de los

hombres hostigados tienen entre 20 y 24 años, mientras que el porcentaje de mujeres que se ubica entre esas edades es del 43%. En el rango de 25 a 29 años se encuentra el 26% de las mujeres y el 14% de los hombres. No se encuentra diferencia significativa entre hombres y mujeres que recibieron hostigamiento y tienen entre 18 y 19 años, cerca del 16% en ambos casos. Finalmente, el 14% de la población hostigada femenina y el 10% de la masculina tienen de 30 a 49 años.

Llama la atención que la concentración en el rango de 20 a 24 años de los hombres es significativamente mayor que en el caso de las mujeres y que los porcentajes para ellos disminuyen notablemente (46 puntos porcentuales) a partir de los 25 años. En el caso de las mujeres que han recibido hostigamiento sexual, la disminución de un rango a otro es menor que la de los hombres, 17 puntos porcentuales. Además más de la cuarta parte de las mujeres son hostigadas cuando tienen entre 25 y 29 años y en mayor proporción que los hombres hasta los 50 años.

Da la impresión que la edad es un factor importante para el tratamiento del tema sobre todo en el caso de los hombres hostigados y sugiere la necesidad de investigar con mayor profundidad para valorar si después de los 25 años existe una menor vulnerabilidad para los hombres de recibir conductas sexuales no deseadas.

La edad es una condición por la cual las personas pueden ser discriminadas en una sociedad que además de patriarcal es adulto céntrica (Lagarde, 1992), donde las diferentes etapas de la vida tienen valoraciones desiguales. Los datos anteriores podrían explicarse si se toma en cuenta que los hombres como género no son discriminados por ser hombres en una sociedad androcéntrica donde el hombre es parámetro de lo humano (Facio, 1993), pero podría ser que sí fuesen discriminados por ser jóvenes. En el caso de las

mujeres la edad podría ser una condición que se suma a la de su género, lo que resultaría en una doble condición que aumenta la posibilidad para ser discriminada. No obstante exista una relación entre edad y hostigamiento sexual, la condición de género resulta predominante para sufrir hostigamiento sexual.

### Estado civil

La mayoría de la población que ha sido hostigada en el INA es soltera. De un 59% que corresponde a este estado civil en la población general encuestada se incrementa a un 75% en la población hostigada.

Para esta variable el comportamiento es diferenciado por sexo, el porcentaje de hombres supera al de las mujeres, el 81% de ellos son solteros mientras que el 70% de las mujeres se encuentra en ese grupo. Las mujeres hostigadas superan levemente a los hombres hostigados en la categoría de personas casadas, con un 17% frente a un 14%. En la categoría de unión libre se presenta el 11% de la población femenina y tan sólo el 5% de la masculina. Un 2% de la población femenina está separada de su cónyuge.

Podría decirse que la condición de soltería es un aspecto significativo en el análisis de personas que son hostigadas. Una investigación más a fondo permitiría explorar el imaginario social sobre estar casado/a o no y su relación con la vulnerabilidad de las personas a ser hostigadas.

Sin embargo como lo muestran los datos, existe mayor variabilidad en la distribución de porcentajes de las mujeres que en la de los hombres, parece que las mujeres en mayor proporción son víctimas de hostigamiento independientemente de estar casadas o en unión libre.

### El nivel de escolaridad

El nivel de escolaridad de la mayoría de estudiantes que han recibido hostigamiento al igual que la población total de estudiantes que se encuestaron es de secundaria completa. El análisis por sexo muestra algunas diferencias sutiles; si bien el mismo porcentaje (35%) de hombres y mujeres se ubican en secundaria completa y constituyen la mayoría, los hombres superan levemente a las mujeres (20%) en secundaria incompleta con un 24%. A su vez, ellas tienen mayor porcentaje (26%) que ellos (16%) en universitaria incompleta. En el grupo de universitaria completa son los hombres hostigados (19%) los que superan levemente a las mujeres hostigadas que constituyen el 17%. Los porcentajes en primaria completa e incompleta no llegan a ser significativos.

En comparación con los datos obtenidos de la población estudiantil general encuestada para cada nivel de escolaridad, se encuentra que en la población femenina hostigada disminuye la proporción de las que cuentan con secundaria incompleta y aumenta la proporción de quienes cuentan con secundaria completa y estudios universitarios. El comportamiento en los datos de los hombres es semejante excepto para la categoría de universitaria incompleta por tres puntos porcentuales, de un 19% en la población general disminuye a un 16% en la población masculina. En esta categoría es también donde se encuentran significativamente las mujeres hostigadas en mayor proporción que los hombres hostigados por 10 puntos porcentuales.

El hostigamiento sexual lo sufren personas con diferentes niveles de escolaridad, lo que lleva a pensar que un elevado nivel de escolaridad no es garantía para no ser víctima de esta forma de violencia para la cual uno de los principales escenarios lo constituyen los centros educativos. Es necesario realizar investigación más a fondo para determinar si un mayor nivel educativo permite una mayor identificación de las manifestaciones de hostigamiento sexual

del que se es víctima. Al respecto Sañas (1996) indica que el haber cursado una carrera universitaria no significa que las personas tengan una visión cualitativamente diferente del hostigamiento sexual de aquellas que no tienen esa condición, ya que los contenidos y métodos del sistema educativo formal carecen de enfoque de género y tratamiento de esta temática.

#### Otros cursos INA

Según los datos obtenidos, el tiempo de permanencia en la institución es un aspecto que se relaciona con la vivencia de hostigamiento sexual en estudiantes. Los datos de la población general encuestada indican que el 50% ha cursado en el pasado otras capacitaciones en el INA, sin embargo, cuando se extraen solamente los datos de la población hostigada que ha cursado otras capacitaciones, el porcentaje es de un 67%. Este hallazgo coincide con el estudio realizado en la Universidad de Costa Rica por Guzmán (2005), en la que se describe que uno de los factores de riesgo para sufrir hostigamiento sexual es el tiempo de permanencia.

Otra razón podría ser que el hecho de estar más tiempo en la institución, le brinda a la persona más elementos para identificar el hostigamiento sexual, a partir de procesos de toma conciencia y acciones institucionales como campañas informativas y otras.

Por otra parte, el período que permanece el estudiantado en el INA podría incidir en que en el presente estudio la prevalencia de hostigamiento sexual sea inferior a la encontrada en ambientes universitarios (Carvajal, 2004 y Guzmán, 2005), donde la población estudiantil asiste por lapsos más extensos.

En el momento de la investigación, tal como se explicó en el apartado de metodología, la cuarta parte de la población del INA se ubicaba en módulos de

20 a 40 horas de duración por lo que se consideró pertinente incluir servicios de capacitación con una duración de 25 horas o más. El grado y el tipo de relación interpersonal que establece la población estudiantil entre sí en el INA, en términos del tiempo en que permanecen en contacto, son diferentes al de las instituciones de educación superior, lo que incide en la estimación de la prevalencia del hostigamiento sexual.

Un aspecto que requiere mayor investigación en futuros estudios es el análisis de factores que asocian una mayor permanencia con la vulnerabilidad según el sexo de las personas que recibieron hostigamiento, porque los datos obtenidos indican que del porcentaje de las personas que han sido hostigadas y han llevado otros cursos INA el 61% son mujeres y el 76% corresponde a hombres.

## **5.2. Manifestaciones de Hostigamiento Sexual**

De las personas que reportan haber recibido una o varias manifestaciones de hostigamiento sexual, la mayoría respondió en forma negativa a la pregunta directa. Es decir, ante el cuestionamiento: ¿Recuerda usted haber vivido alguna experiencia de acoso u hostigamiento sexual en el INA?, el 84% de las personas hostigadas respondió que no y luego marcó haber recibido una o varias conductas de hostigamiento sexual. Esta situación se encuentra más en hombres hostigados (95%) no obstante, el porcentaje de mujeres hostigadas que respondió negativamente a la pregunta directa también es bastante alto, alcanza el 76%. Solamente el 16% de la población hostigada marcó que sí y consecuentemente reportaron una o varias manifestaciones de hostigamiento recibido.

Lo anterior induce a pensar que prevalece el desconocimiento sobre el hostigamiento sexual a pesar de las campañas de divulgación sobre el tema. Precisamente la pregunta directa sobre si ha recibido hostigamiento sexual fue incluida como ítem control en el instrumento de recolección de datos, con la intención de explorar sobre el conocimiento del tema y tener insumos que orienten en cuanto a las formas más adecuadas para enfocar una campaña de divulgación. Para las acciones de divulgación en la materia, se debe tomar en cuenta que hablar de manifestaciones despierta mayor interés e identificación en la población estudiantil que nombrando la problemática con el nombre de hostigamiento sexual.

Las acciones de prevención deben ser diversas, realizarse como una tarea permanente y de manera integral pues el estudiantado en el INA tiene mucha movilidad por las diversas formas de entrega y por la duración de los servicios; además porque se intenta reeducar en un tema en el cual las personas tienen arraigadas ideas y estereotipos antiquísimos. Muchas manifestaciones de hostigamiento sexual se visualizan como conductas normales en un contexto social que legitima las jerarquías y los abusos de poder y por ende la violencia se ve como natural e inevitable.

En las campañas hay que realizar un trabajo de desmitificación pues los mitos tienen un papel primordial en la perpetuación del hostigamiento sexual. Guzmán (2005) afirma que los mitos contruidos a través del tiempo sobre el hostigamiento sexual son múltiples y que incluso hoy día a pesar de la legislación, se siguen asumiendo como verdades incuestionables y es difícil de reconocerles como creencias falsas.

Otro factor importante que ayuda a explicar por qué tanta gente responde de manera negativa a la pregunta directa y luego marca que ha recibido conductas de hostigamiento sexual, estaría relacionado con que estuviesen

operando resistencias en las personas encuestadas a reconocerse cómo víctimas y el deseo de distanciarse de todo aquello relacionado con vulnerabilidad e injusticia.

Por otra parte, según el lugar donde las personas fueron hostigadas sexualmente, la mayoría de personas que reportan haber sufrido alguna conducta de hostigamiento sexual refiere que la sufrió dentro de las instalaciones del INA, el 87% de las mujeres y el 76% de los hombres hostigados. El reglamento institucional reconoce que el hostigamiento sexual se da en diferentes escenarios, por ello lo que se toma en cuenta es que la personas involucradas en una situación de hostigamiento sexual tengan una relación circunscrita al ámbito institucional. Sin embargo, es lamentable que para algunas personas, las instalaciones INA no han sido un lugar seguro donde estudiar, pues han sido víctimas de violencia dentro de ellas, lugares como las aulas y pasillos han sido los principales escenarios en que se comete el hostigamiento sexual. Las personas que mencionan que el hostigamiento se ha dado fuera de las instalaciones del INA, 13 % de las mujeres hostigadas y 24% de hombres hostigados, hacen referencia en primer lugar a las fiestas que se organizan.

### **5.2.1. Manifestaciones de hostigamiento sexual reportadas por la población estudiantil.**

De las veintiuna manifestaciones presentadas en la encuesta a la población estudiantil fueron seleccionadas dieciocho de ellas. Solamente tres no fueron escogidas por ninguna persona. Al parecer a ninguna de las personas encuestadas les han arrinconado o limitado su paso con fines sexuales en contra de su voluntad, ni les han soltado o quitado parte o toda su ropa en contra de su voluntad. Igualmente nadie señaló que alguna persona haya escrito



mensajes con contenido sexual sobre su persona en algún lugar de la institución (paredes, papeles, oficinas, otros).

Las manifestaciones que fueron reportadas por la población hostigada se pueden observar en la siguiente tabla:

Tabla No. 1. *Población Estudiantil del INA Hostigada, por Sexo según Manifestación de Hostigamiento Sexual Recibida.*

Manifestación de Hostigamiento Sexual recibida	Personas Hostigadas			
	Total Abs.	%	Mujer	Hombre
1. Alguien del INA le ha hecho comentarios, bromas ruidos o gestos sexuales no deseados	46	51	26	20
2. Ha recibido en el INA miradas con connotación sexual que le incomodaron	37	41	28	9
4. En el INA le han dicho vulgaridades u obscenidades no deseadas que le disgustaron	32	35	16	16
21. En el INA alguna persona le ha contado con detalle aspectos de su vida sexual que a usted le causan desagrado y que además no han sido solicitados	16	18	10	6
6. Alguna vez alguien de esta institución le ha tocado, pellizcado o acariciado sin que usted estuviera de acuerdo.	14	15	8	6
3. En el INA le han mostrado imágenes, fotografías, mensajes sexuales que le han incomodado	11	12	5	6
14. Ha recibido de parte de alguien de esta institución cartas, llamadas, mensajes de texto o de correo electrónico con contenido sexual que le desagradan	7	8	6	1
13. Alguien del INA ha difundido rumores sexuales sobre usted.	6	7	2	4
20. Alguien en el INA le solicitó información sobre su vida sexual y esto le disgustó	6	7	3	3
5. Le han espiado su cuerpo en los baños o vestidores y esto le disgustó	5	5	3	2
8. Alguien de esta institución le sujetó o se frotó contra usted y esto le generó incomodidad.	5	5	3	2
15. Ha sentido presión de alguien del INA, para aceptar alguna invitación a salir en la que usted percibe intenciones sexuales no deseadas	5	5	3	2
16. Alguien del INA le ha solicitado un encuentro a solas para tratar algo relacionado con el estudio y usted percibe un fin sexual que no es de su agrado	5	5	4	1
7. Alguien de esta institución ha intentando besarle o le ha besado a la fuerza	3	3	2	1
10. Alguna persona en el INA le mostró los genitales y a usted le molestó	2	2	1	1
12. Alguna persona en el INA le ha obligado a quitarse parte o toda su ropa	2	2	0	2
17. Alguien del INA le ha solicitado favores sexuales ha cambio de algún supuesto beneficio para usted: becas, aprobación de curso, colaboración con trámites o trabajos de clase, otros	2	2	1	1
19. Alguna persona en el INA se ha mostrado amable, atenta, protectora y luego le ha solicitado algún favor sexual, haciéndole sentir incomodidad	2	2	2	0

(\*) Una misma persona pudo haber experimentado dos o más conductas de ahí que la información refiere a cada conducta en particular.

Fuente: *Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.*

Como lo muestran los datos, la distribución de las seis manifestaciones más frecuentes experimentadas por la población hostigada es la siguiente: Un 51% de las personas hostigadas mencionaron que "Alguien en el INA le ha hecho comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados". Un 41% "Ha recibido en el INA miradas con connotación sexual que le incomodaron". El 35% dice que "Alguien en el INA le ha dicho vulgaridades u obscenidades no deseadas que le disgustaron". Porcentajes menores pero importantes dicen que en el INA alguna persona le ha contado con detalle aspectos de su vida sexual que le causaron desagrado y no fueron solicitados (18%). Un 15% de las personas hostigadas aducen que alguien de la institución les ha tocado, pellizcado o acariciado sin que estuvieran de acuerdo y a un 12% de las personas hostigadas les han mostrado imágenes, fotografías o mensajes sexuales que le han incomodado.

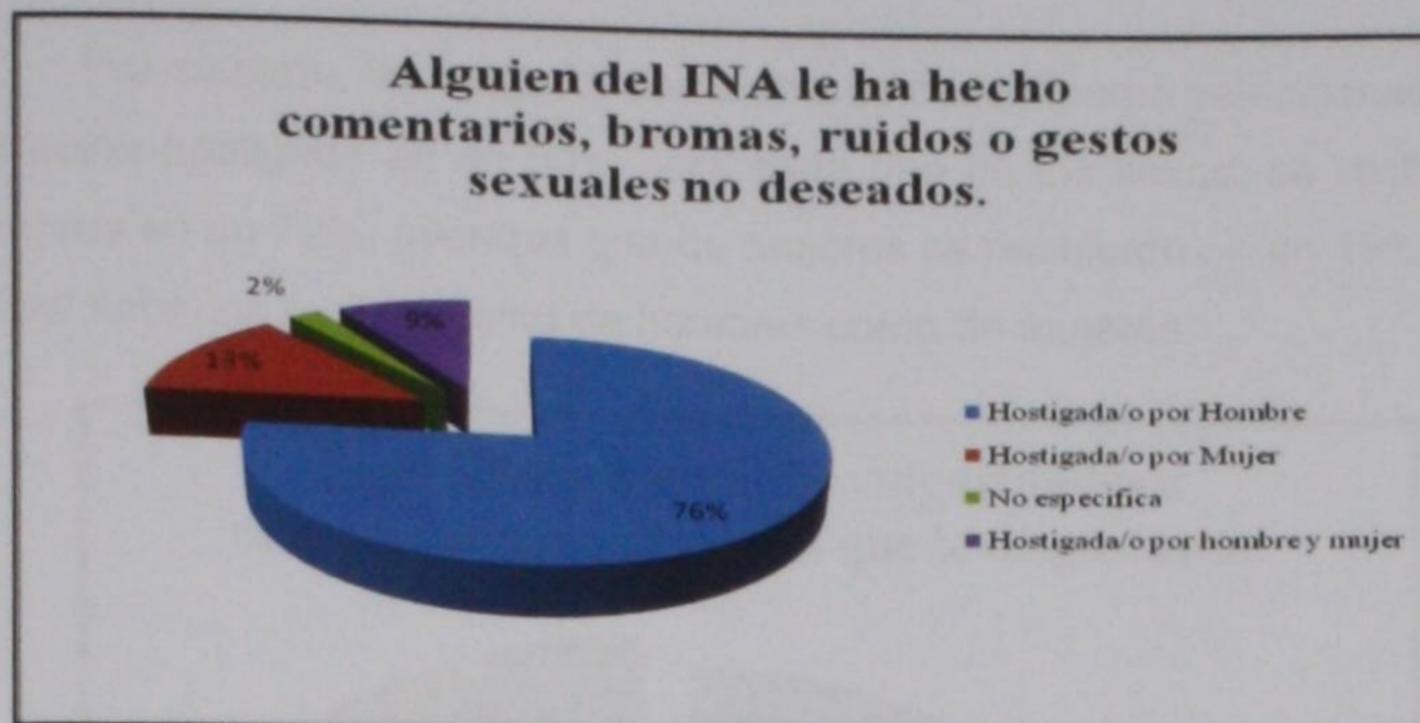
Porcentajes menores de personas hostigadas (varían de un 8% a un 2%) señalan otras conductas que han recibido y les desagradó, por ejemplo: han recibido cartas, llamadas, mensajes de texto o de correo electrónico con contenido sexual; otras personas han difundido rumores sexuales que les involucra; les han solicitado información sobre su vida sexual; les han espiado el cuerpo en baños o vestidores; otra persona les ha sujetado o se ha frotado contra sus cuerpos; han recibido presiones para aceptar alguna invitación a salir donde se perciben intenciones sexuales; les han solicitado encuentros a solas para tratar algo relacionado con el estudio y se perciben fines sexuales. Además se menciona haber recibido intentos o besos forzados, exhibición de genitales de parte de alguien en la institución, que alguien les ha obligado a quitarse parte o toda su ropa, les ha solicitado favores sexuales a cambio de un supuesto beneficio, o les han mostrado amabilidades, atenciones y protección y luego les ha solicitado algún favor sexual.

Un aspecto importante de analizar es que en once de las dieciocho conductas seleccionadas por la población hostigada las personas afectadas fueron más mujeres que hombres, en cuatro manifestaciones igual número de mujeres y de hombres mencionaron haberlas recibido y solamente en tres ocasiones más hombres que mujeres recibieron la conducta indeseada. En el próximo apartado se describe para cada una de las seis manifestaciones principales recibidas por la población hostigada, el porcentaje por sexo de las personas afectadas así como el porcentaje por sexo de quien hostiga.

#### **5.2.2. Manifestaciones de hostigamiento sexual más frecuentes: hombres/ mujeres afectadas; hombres/ mujeres que hostigan.**

Las manifestaciones de hostigamiento sexual fueron cometidas en su mayoría por hombres y dirigidas a personas de ambos sexos. Para ejemplificar, se describe a continuación la distribución porcentual en cada una de las seis manifestaciones más comunes que reportaron las personas hostigadas.

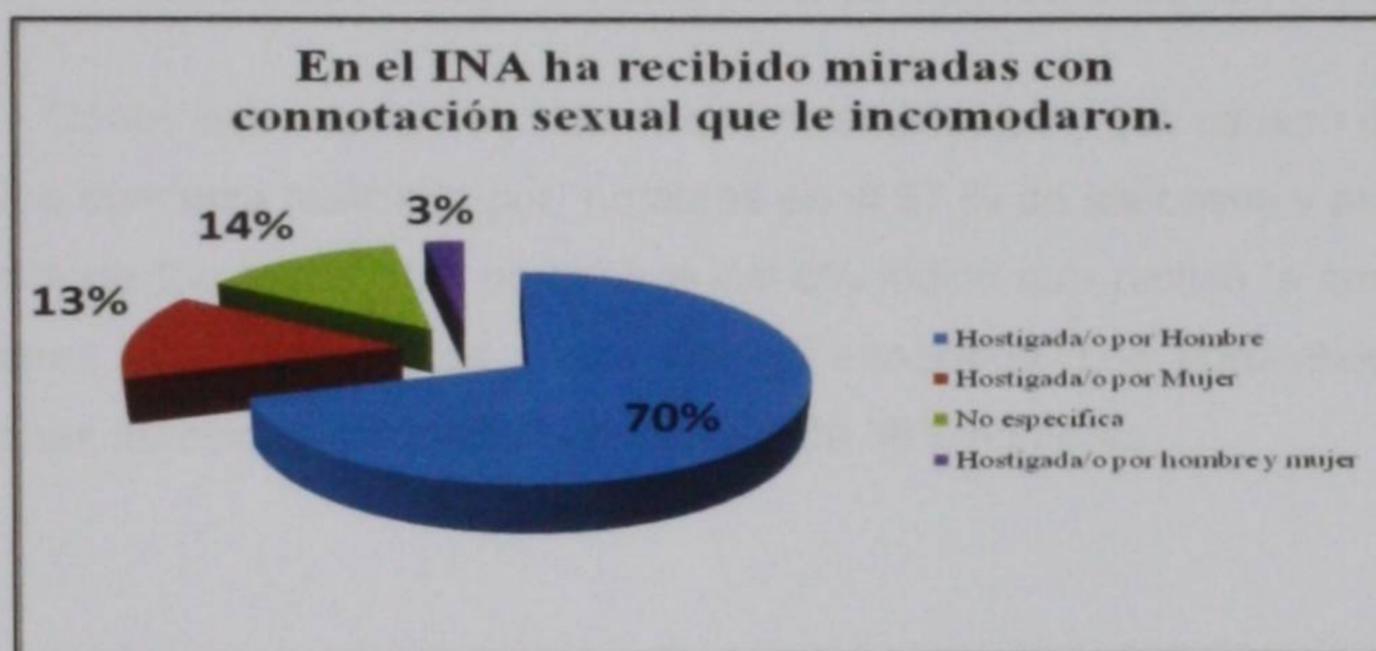
Del total de las personas que recibieron comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados, el 57% corresponde a mujeres y el 43% a hombres. En la siguiente figura puede observarse el sexo de las personas que hostigan de esta forma. Se destaca que el 76% de la población afectada recibe esta conducta de un hombre, el 13% de una mujer, el 9% los recibió tanto de hombres como de mujeres y el 2% no específico de quién recibió estas conductas de hostigamiento.



*Figura No. 3.* Porcentaje de personas que han recibido comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados, según el sexo de quien hostiga.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

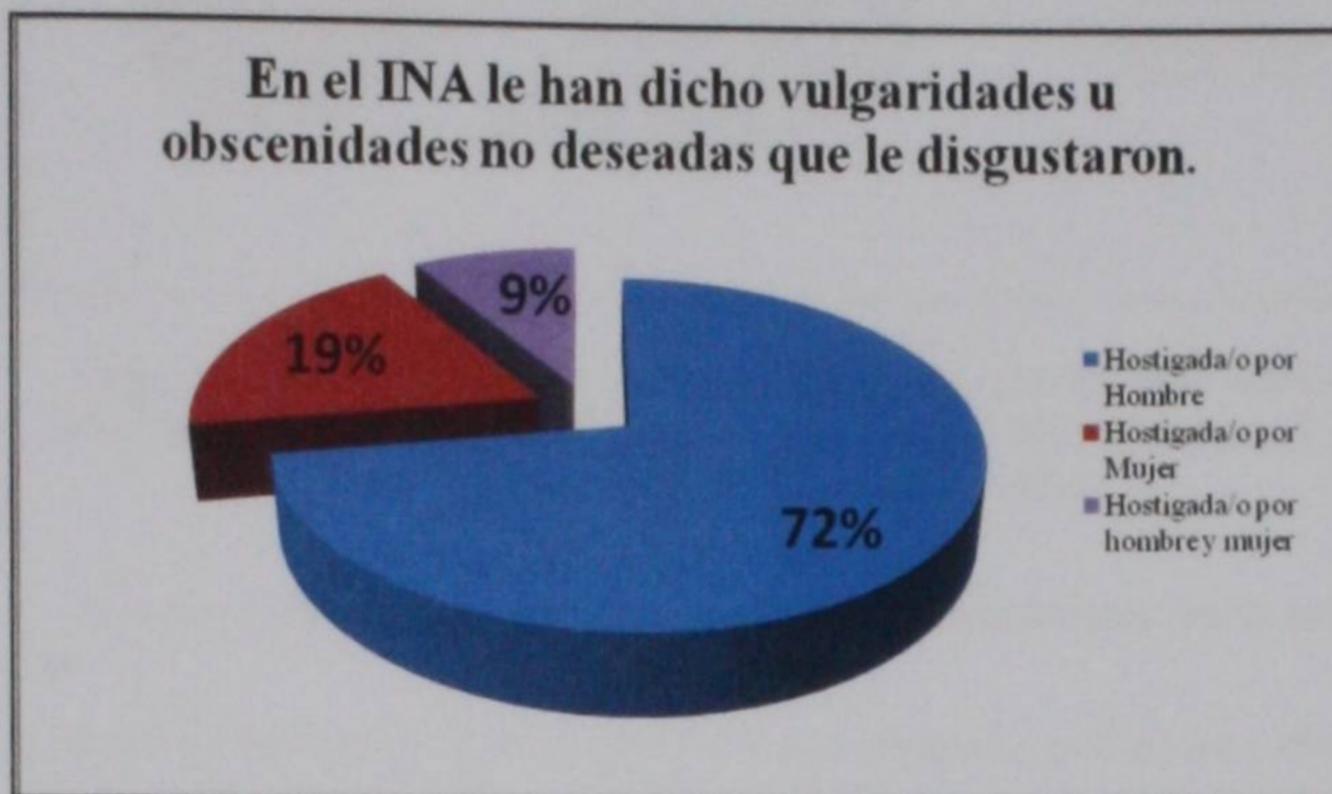
Igualmente del total de personas que manifestaron haber recibido miradas con connotación sexual el 76% son mujeres y el 24% restantes son hombres. Esta conducta fue realizada más por hombres (70%) que por mujeres (13%). Un 14% no especificó de quién recibió dicha manifestación y un 3% indica que la conducta la recibió de personas de ambos sexos.



*Figura No. 4.* Porcentaje de personas que han recibido miradas con connotación sexual que le incomodaron, según el sexo de quien hostiga.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

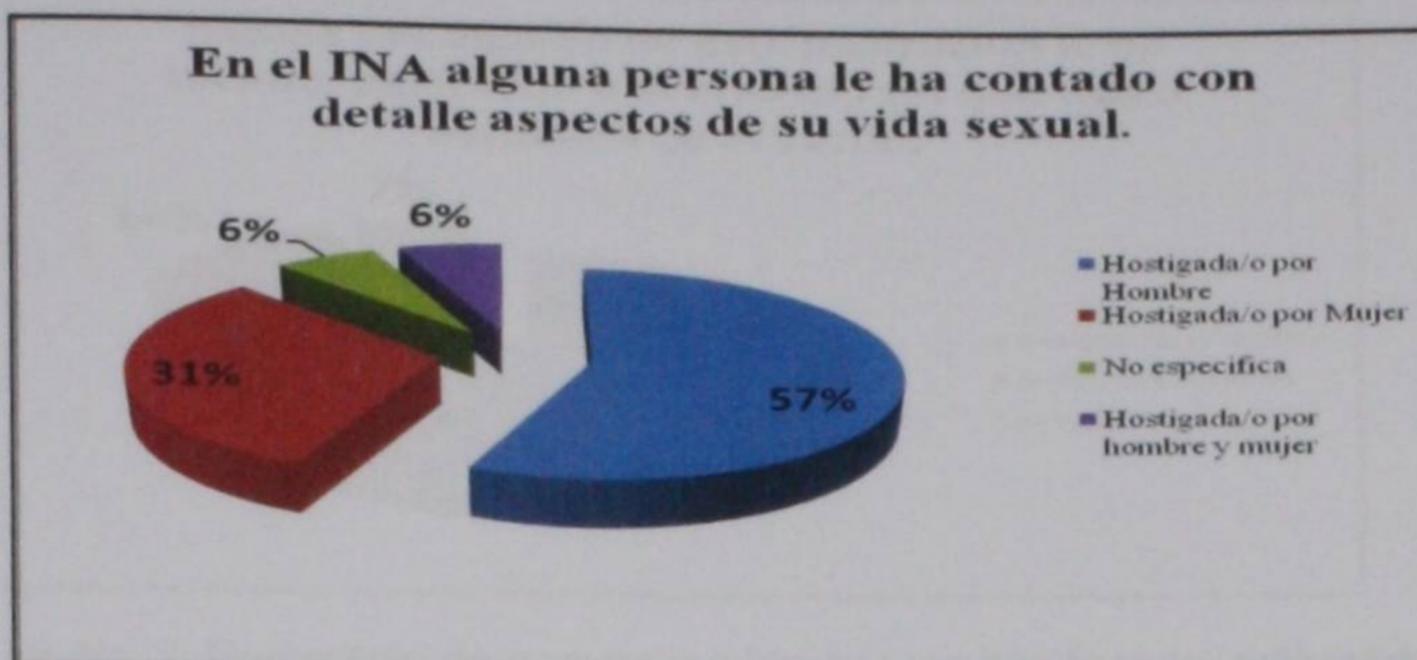
Por su parte, las vulgaridades u obscenidades fueron seleccionadas por la población hostigada en un 50% para cada uno de los sexos, se recibieron de hombres en un 72%, mientras que de mujeres se recibieron en un 19% y el 9% refiere haberlas recibido tanto de hombres como de mujeres.



*Figura No. 5.* Porcentaje de personas a las que les han dicho vulgaridades u obscenidades no deseadas que le disgustaron, según el sexo de quien hostiga.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Contar aspectos de su vida sexual no solicitados y que causan desagrado fue una conducta realizada por hombres en el 57 % de los casos y por mujeres en 31% de los casos. Un porcentaje del 6% indicó que recibió la conducta de personas de ambos sexos y otro 6% no especificó. Los porcentajes de las personas afectadas son de 62% mujeres y de 38% hombres.



*Figura No. 6.* Porcentaje de personas a las que les han contado con detalle aspectos de la vida sexual que le causaron desagrado, según el sexo de quien hostiga.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Fueron hombres quienes en su mayoría tocaron, pellizcaron o acariciaron sin que la otra persona estuviera de acuerdo, esto se dio en un 79% de los casos y en el 14% esta conducta fue realizada por mujeres, un 7% no especificó. Del total de personas que indicaron haber sufrido esta conducta el 57% corresponde a mujeres y el 43% a hombres.

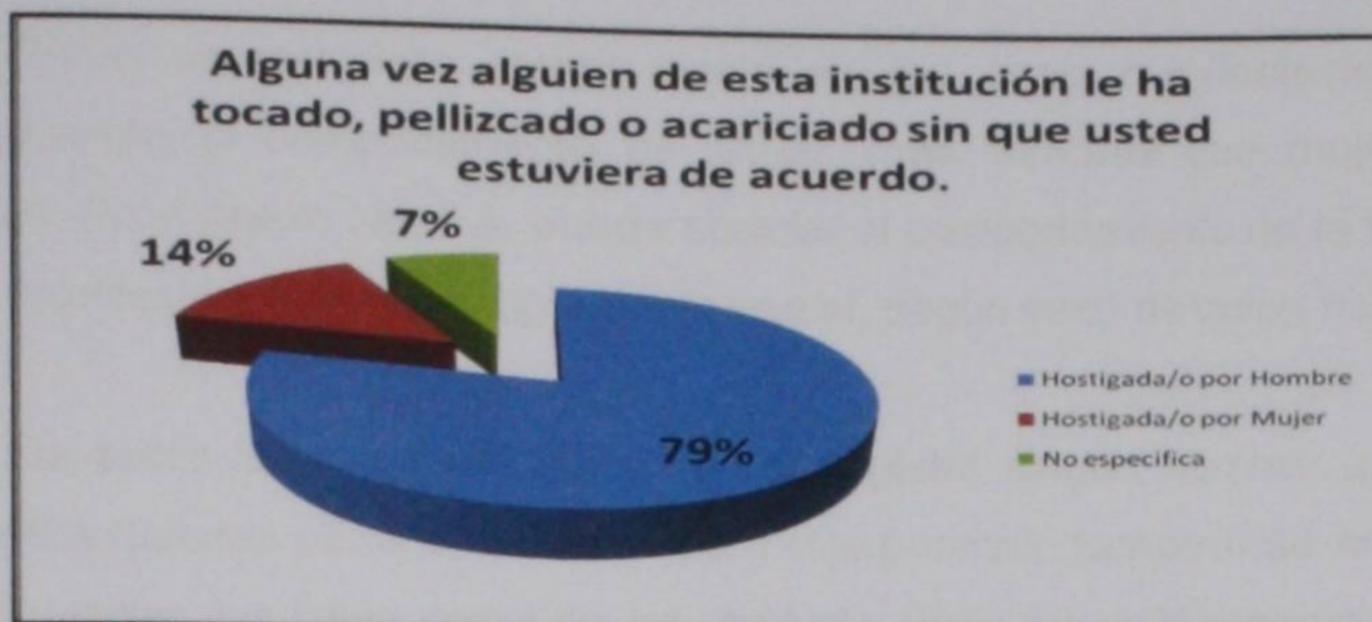


Figura No. 7. Porcentaje de personas a las que les han tocado, pellizcado o acariciado sin estar de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Para la manifestación relacionada con la exposición a imágenes, fotografías y mensajes sexuales incómodos, la mayoría de personas afectadas son hombres (55%) frente a un 45% de mujeres. Los datos indican que esta conducta es ejercida casi en su totalidad por hombres (91%). Un 9% no especificó de quién la recibió.

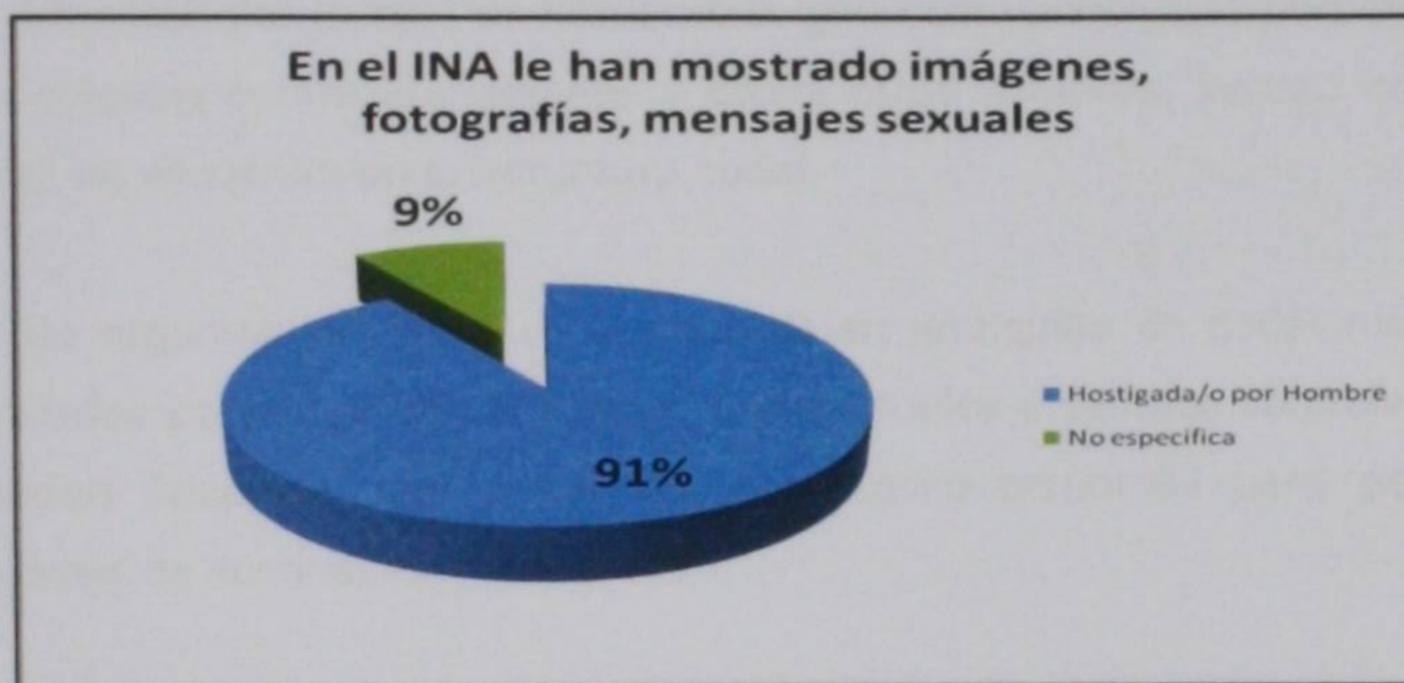


Figura No. 8. Porcentaje de personas que han sido expuestas a imágenes, fotografías y/o mensajes sexuales no deseados, según el sexo de quien hostiga.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



Como se menciona anteriormente en las otras manifestaciones de hostigamiento, el comportamiento es similar; más hombres que mujeres las cometen. En el Anexo No. 5 se puede apreciar el comportamiento de la totalidad de las manifestaciones de hostigamiento sexual, según sexo de quien hostiga.

De todas las manifestaciones, no se registra ningún hombre que haya obligado a quitarse parte o toda su ropa a otra persona, tampoco se encuentra ninguna mujer que haya cometido tal conducta. Esto llama la atención puesto que dos hombres marcan en la encuesta como recibida esta conducta pero no especifican por parte de quién la recibieron.

También es importante señalar que las conductas que involucran acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual que son catalogadas en el reglamento interno del INA como faltas gravísimas son cometidas por hombres: tocamientos, pellizcos o caricias forzadas, intentos de besos o besos a la fuerza, sujetarse o frotarse contra la otra persona.

La razón por la cual los hombres surgen como principales perpetradores de la violencia contra las mujeres y contra otros hombres, incluso contra sí mismos, se encuentra en la estructura social.

La organización social se ha basado en jerarquías de poder masculino perpetuadas por el temor y la fuerza, donde crueles y severos controles de la sexualidad femenina representan un mecanismo primordial para perpetuar sociedades de dominación (Eisler, 2000).

La violencia masculina es una herencia cultural que se legitima, en el nivel individual y social. El hostigamiento sexual, por parte de un hombre, como toda conducta violenta (Martín – Baró, 1998), cuenta con un contexto social que lo estimula y lo permite, además tiene un fondo ideológico, un interés de clase, de

género en este caso, de donde surgen valores y racionalizaciones que le justifican.

Estudiosos de la masculinidad como Kaufman (1989), Cervantes (1997) y Salas (2005) entre otros, afirman que el uso de la violencia por parte de los hombres es una manera de resolver la contradicción entre los mensajes sociales que reciben sobre una masculinidad hegemónica y la posibilidad real de cumplir con esta prescripción. Resolver esta contradicción de otro modo, como afirma Salas (2005) es una tarea que aún está pendiente.

Los datos confirman que en la conducta de hostigamiento sexual de un hombre contra una mujer u otro hombre con una condición de menor poder social, se encuentra un acto político e histórico, en otras palabras, un acto enmarcado en relaciones de desequilibrio de poder establecidas hace siglos.

Foucault (1990) indica que el poder se localiza en las relaciones en sí mismas y no en los sujetos concretos, por tanto el cambio debe buscarse en las formas que muchos hombres han aprendido al relacionarse con sí mismos y con las demás personas, las cuales pueden desaprenderse y prueba de ello es que muchos hombres no hostigan sexualmente a pesar de contar con el permiso social para hacerlo, pueden establecer relaciones de respeto con las mujeres y con sus congéneres.

En la búsqueda por erradicar las situaciones de violencia en la institución, se plantea la necesidad de reeducar a la población masculina, así como sancionar las situaciones de hostigamiento sexual que se denuncian, pues la impunidad propicia por omisión que se perpetúe la violencia, dejando en el imaginario social que a pesar de una ley hay "permiso" para hostigar.

Por otra parte, al analizar la situación de las mujeres que hostigan, las dos conductas de hostigamiento que cometen con mayor frecuencia están relacionadas con solicitar información sobre la vida sexual de la otra persona (en un 33% lo cometen mujeres y en un 33% lo cometen hombres) y difundir rumores sexuales sobre la otra persona (mujeres 33% y hombres 67%). Las mujeres no son agentes legítimos para hostigar sexualmente por ello se refleja en los porcentajes bajos obtenidos, su existencia no se debe negar a pesar de que no llega a constituirse en un problema social, esto coincide con datos de la Defensoría de los Habitantes y todas las investigaciones anteriores hechas sobre el tema.

Aunado a lo anterior, algunos hombres respondieron a preguntas de forma poco común en víctimas de hostigamiento sexual, genera incertidumbre algunas frases y comentarios de hombres que dan para pensar que confunden el hostigamiento sexual con conductas de seducción de mujeres hacia ellos o con ambiente jovial o de conquista. Por ejemplo tres de los hombres que dijeron ser hostigados por mujeres anotaron en la encuesta que el hostigamiento les produjo risa, uno de ellos lo percibió como un "chingue" o vacilón. Otros hombres que refirieron ser hostigados por mujeres anotaron cosas tales como: *"fue algo muy sin gracia"*, *"la mayoría de la gente es joven se da mucha confianza a veces se puede confundir con algo más yo no le di importancia"*, *"Los estudiantes son como son y nadie los puede cambiar para mí el hostigamiento sexual es algo más directo, más activo que pasivo yo no he vivido eso"*.

### **5.2.3. Manifestaciones de hostigamiento sexual más utilizadas por estudiantes, por docentes y por personal administrativo.**

De las 18 conductas seleccionadas por la población hostigada como recibidas, son los estudiantes quienes suelen, en la mayoría de casos, hostigar a otras/os estudiantes. La tabla siguiente describe, para las manifestaciones de

hostigamiento sexual seleccionadas, el porcentaje de personas hostigadas según la condición en el INA (estudiante, docente, administrativo) de quien hostiga. En algunos casos una misma persona dice haber recibido la(s) conducta(s) de hostigamiento de más de una persona con diferente condición en el INA, por ejemplo una misma persona pudo haber sido hostigada por una persona estudiante y una persona docente o por estudiante y personal administrativo.

Tabla No.2  
Distribución porcentual de personas hostigadas por manifestación de hostigamiento sexual según condición de quien hostiga

Manifestaciones de hostigamiento sexual	Hostigada/o por Estudiante		Hostigada/o por Docente		Hostigada/o por Administrativo		Hostigada/o por Estudiante y docente		Hostigada/o por Estudiante y administrativo		Total de personas hostigadas	
	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs
1. Comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados	85%	46	7%	4	4%	2	2%	0%	0%	2%	2	46
2. Miradas con connotación sexual que le inmodaron	62%	37	11%	6	11%	6	0%	3%	0%	13%	37	37
4. Vulgaridades, obscenidades no deseadas	76%	32	6%	3	6%	3	3%	0%	0%	9%	32	32
2.1. Le han contado con detalle aspectos de su vida sexual que causan desagrado	88%	16	6%	3	0%	0	0%	0%	0%	6%	16	16
6. Tocado, pellizcado o acariciado sin que usted estuviera de acuerdo	79%	14	14%	7	0%	0	0%	0%	0%	7%	14	14
3. Mostrado imágenes, fotografías, mensajes sexuales	82%	11	9%	5	0%	0	0%	0%	0%	9%	11	11
14. Cartas, llamadas mensajes de texto o de correo electrónico con contenido sexual	86%	7	0%	0	14%	7	0%	0%	0%	0%	7	7
13. Difundido rumores sexuales sobre usted	83%	6	17%	9	0%	0	0%	0%	0%	0%	6	6
20. Le solicitó información sobre su vida sexual	66%	6	0%	0	0%	0	17%	0%	0%	17%	6	6
16. Le ha solicitado un encuentro a solas para tratar algo relacionado con el estudio y usted percibe un fin sexual	60%	5	40%	25	0%	0	0%	0%	0%	0%	5	5
15. Presión para aceptar alguna invitación a salir en la que usted percibe intenciones sexuales.	60%	5	20%	10	0%	0	0%	0%	0%	20%	5	5
5. Esplado su cuerpo en los baños o vestidores	40%	5	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	60%	5	5
8. Le sujetó o se frotó contra usted.	40%	5	20%	10	0%	0	0%	0%	0%	40%	5	5
7. Ha intentado besarle o le ha besado a la fuerza	100%	3	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	0%	3	3
10. Le mostró los genitales	50%	2	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	50%	2	2
12. Le ha obligado a quitarse parte o toda su ropa	0%	2	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	100%	2	2
17. Le ha solicitado favores sexuales ha cambio de algún supuesto beneficio para usted: becas, aprobación de cursos, colaboración con trámites trabajo de clase, otros.	50%	2	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	50%	2	2
19. La persona se ha mostrado amable, atenta protectora y luego le ha solicitado algún favor sexual.	50%	2	0%	0	0%	0	0%	0%	0%	50%	2	2

Nota: las columnas no se pueden totalizar debido a que una misma persona pudo haber recibido varias manifestaciones de hostigamiento sexual.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Se observa claramente porcentajes bastante altos en la mayoría de conductas que indican que muchas personas estudiantes que recibieron hostigamiento sexual lo recibieron por parte de otros/as estudiantes. Este hecho es bastante importante a tomar en cuenta para cualquier acción institucional que se realice para prevenir el hostigamiento sexual en la institución. Las particularidades que tiene una situación de hostigamiento entre estudiantes deben analizarse cuidadosamente. Muchas veces se tiende a minimizar o ignorar la dinámica y el daño que implica que una persona del mismo nivel jerárquico pueda causar con su conducta de hostigamiento sexual, quizá porque la relación carece de una ventaja conferida por una posición jerárquica laboral o educativa de poder formal, sin embargo, es evidente que las relaciones entre las personas están matizadas por otras jerarquías cuyo poder es otorgado por la sociedad muchas veces en forma arbitraria, claro está que la jerarquía de género es una de ellas, la condición socioeconómica, el color de la piel o incluso habilidades personales pueden hacer que una persona se sienta superior a otra y aprovecharse de esto para violentarla.

En relación con los porcentajes del personal docente que hostiga, en todas las manifestaciones son menores que los de estudiantes, no obstante se destaca que el 40% de estudiantes que recibieron una solicitud de un encuentro a solas para tratar algo relacionado con el estudio donde se percibía un fin sexual, fue por parte de personal docente; también el 20% de estudiantes indican haber recibido por parte de docentes presión para aceptar alguna invitación a salir en la que se percibe intenciones sexuales y otro porcentaje igual afirma que una persona docente se frotó contra su cuerpo. También los docentes cometieron algunas conductas cuyos porcentajes de personas que las recibieron son importantes, como lo son: difusión de rumores sexuales (17%), solicitud de información de la vida sexual (17% menciona que lo recibió tanto de estudiantes como de docentes), tocamientos, pellizcos o caricias no deseadas

por la otra persona (14%), miradas con connotación sexual (11% refiere que fue un docente quien le hostigó de esa manera) y otras de porcentajes menores.

A partir de los datos descritos anteriormente llama la atención que dos de las tres principales formas de hostigamiento sexual cometidas por docentes presentan un tipo de chantaje. El hostigamiento sexual por chantaje ocurre en una relación jerárquica educativa donde el docente tiene poder para ofrecer algo a cambio del favor sexual requerido o de procurar un daño a la víctima si se niega o le rechaza. La solicitud de un encuentro a solas para supuestamente tratar algo relacionado con el estudio o la presión para aceptar una invitación a salir donde se perciben fines sexuales denotan un abuso de poder ya que valiéndose de su investidura tienen ventaja para anular la voluntad o autonomía de la persona estudiante ante sus peticiones.

El reglamento que regula la materia en el INA establece como agravante para una sanción, la existencia de una superioridad jerárquica de quien hostiga sobre la persona hostigada ya que el hostigamiento sexual por chantaje generalmente puede perjudicar a la víctima de una forma tangible en sus condiciones materiales de docencia, además de afectarle su dignidad y bienestar general.

Por otra parte el personal administrativo es mencionado como hostigador en cuatro manifestaciones: cartas, llamadas, mensajes de texto o correo electrónico con contenido sexual (14% de quienes recibieron esa conducta reporta que fue por parte de un administrativo); un 11% de estudiantes que recibieron miradas con connotación sexual dicen haberlas recibido de un administrativo y un 3% menciona haber recibido esta conducta tanto de estudiante como de un administrativo. Además el 6% de quienes recibieron vulgaridades u obscenidades no deseadas que le disgustaron indican haber recibido esta conducta de un administrativo y 4% de quienes refirieron haber

sido víctima de comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales no deseados, reportan que fue un administrativo quien lo hizo.

Aunque algunas manifestaciones no ocupan lugares porcentualmente relevantes en los resultados, se considera importante rescatar que a pesar de la gravedad de ellas, las personas afectadas no identifican en la encuesta por parte de quién las recibieron. Situaciones tales como que le obliguen a quitarse parte o toda la ropa, que le espíen el cuerpo en baños o vestidores, que le muestren genitales, la solicitud de favores sexuales a cambio de un supuesto beneficio o que alguna persona que se haya mostrado amable, atenta y protectora luego le solicite un favor sexual; son mencionadas por algunas personas como que las han sufrido, sin embargo el 50% o más no indican la condición de quién les agredió de esa manera.

#### **5.2.4. Sexo de estudiantes y personal del INA que hostiga**

Según los datos obtenidos, el hostigamiento sexual es cometido por hombres y por mujeres; sin embargo, las proporciones por sexo indican con claridad que los hombres suelen perpetrar estos actos más comúnmente. Como lo refuerza la teoría en la materia, la socialización diferenciada por sexo estimula a los hombres e inhibe a las mujeres a comportamientos con connotación sexual que invaden e irrespetan la intimidad de las otras personas.

Son hombres los estudiantes que perpetran las seis manifestaciones de hostigamiento sexual que más se dan en el INA. Porcentajes superiores al 62% en todas ellas constatan que existe una necesidad de orientar acciones para estimular en los hombres la convivencia enmarcada en el respeto a la integridad y libertad de las personas que le rodean en su centro de estudio.

En cuanto al sexo de docentes que cometen hostigamiento sexual en la institución se puede apreciar la situación de la siguiente manera: por cada docente mujer que hace comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales hay tres hombres docentes que abusan de esta forma. Igualmente las miradas con connotación sexual son usadas para hostigar por una docente mujer y tres docentes hombres.

Las vulgaridades y obscenidades fueron dichas o hechas contra estudiantes por una docente mujer y dos hombres docentes. Las tres restantes manifestaciones principales de hostigamiento sexual que se describen cometidas por el cuerpo docente como: contar aspectos de la vida sexual que desagradan; tocar, pellizcar o acariciar y mostrar imágenes fotografías o mensajes sexuales, fueron emitidas solamente por hombres docentes.

Como se observa, hay una mayor prevalencia de hostigamiento cometida por el personal docente masculino. De todas las conductas que la población hostigada refiere haber recibido de personal docente, solamente en una hay ausencia de hombres docentes, o sea fue reportada como la manifestación emitida por una docente y ningún docente hombre, ésta es: *“¿Alguien en el INA ha difundido rumores sexuales sobre usted?”*

También es importante resaltar que las conductas cometidas por docentes que se mencionan en el apartado anterior, donde es posible percibir chantaje o acercamiento físico son cometidos únicamente por docentes hombres; así, tocar o pellizcar, frotarse contra el cuerpo de la víctima, presionar para que se acepte una invitación donde se perciben fines sexuales o solicitar encuentros a solas, son manifestaciones que las mujeres docentes no realizan.

Una situación más clara se encuentra al analizar los datos del personal administrativo, las personas que fueron víctimas de una manifestación de

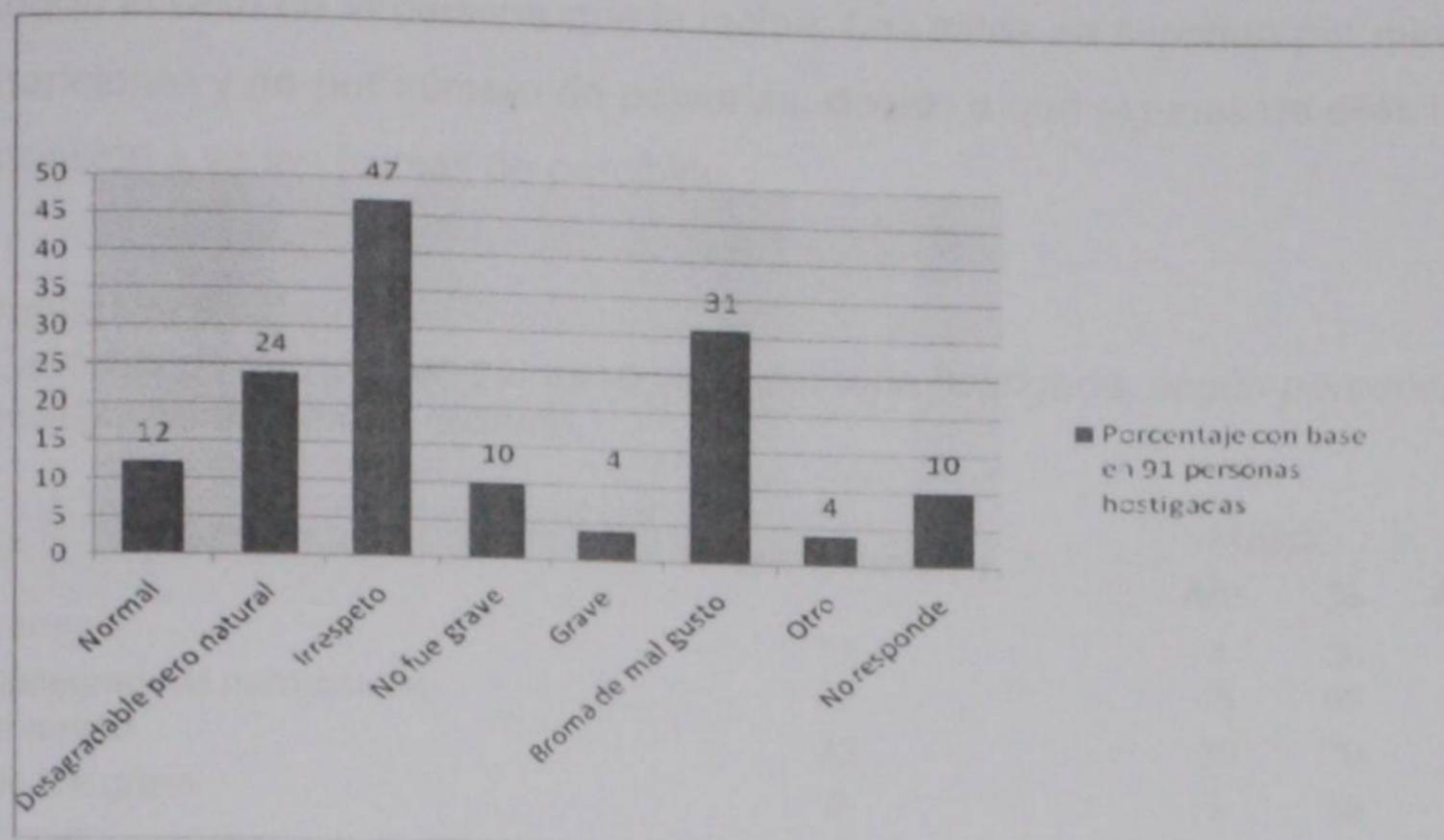
hostigamiento sexual por parte de ese personal reportan que fueron hombres quienes les hostigaron. Sin embargo, como se mencionó anteriormente, la proporción de administrativos que hostigan es muy baja.

Que en todas las categorías anteriores sean hombres quienes más hostigan, está relacionado con el permiso social diferenciado por sexo que existe para cometer actos de violencia. La complejidad del hostigamiento sexual exige un análisis que tome en cuenta no solo las conductas en sí mismas sino también el contexto social como posibilitador de esas conductas. Los hombres son agentes legítimos socialmente para realizar actos de hostigamiento como los descritos; la cotidianidad y las investigaciones que se han realizado ejemplifican cómo la impunidad, la descalificación de la víctima, la justificación de comportamientos sexuales invasivos por parte de los hombres, son factores que les posibilitan el acto de hostigamiento y a la vez van configurando un escenario para su reproducción, perpetuación y naturalización.

### **5.3. Las víctimas: ¿cómo viven el hostigamiento sexual?**

#### **5.3.1. Percepciones sobre el hostigamiento sexual recibido**

Ante la pregunta sobre cómo se vivieron las conductas marcadas con SI en el cuadro de manifestaciones de hostigamiento sexual del cuestionario, los datos consignados son los siguientes.



*Figura No. 9.* Porcentaje de personas hostigadas, según percepción de hostigamiento sexual recibido.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Se muestra en estos resultados que cerca de la mitad de la población afectada (47%) hace referencia al hostigamiento sexual como un irrespeto. Pero si se hace una sumatoria de quienes perciben que es algo desagradable pero natural y una broma de mal gusto, se tiene que el 55% de la población hostigada percibe el hostigamiento sexual como algo que no agrada y no gusta pero que se relaciona con naturalidad, normalidad o jocosidad al interpretarlo como broma. Preocupa que tanta gente no mire como abusivas las conductas de hostigamiento sexual y que más bien las asuman con resignación y trivialidad, porque esto genera que no se vea como un problema, por lo tanto que no precisa una solución.

Un elemento significativo para el análisis es observar las diferencias que existen en la forma de ver el hostigamiento sexual por hombres y por mujeres.

En la siguiente tabla se presentan las percepciones del hostigamiento sexual según el sexo de la persona que lo recibe. Los datos se exponen por número de menciones y no por número de personas, debido a que algunas de ellas hicieron mención a varias formas de percibirlo.

Tabla No. 3

*Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada, según percepción sobre el hostigamiento sexual recibido.*

Percepción	N° menciones(*)	Mujer		Hombre	
		Abs	%	Abs	%
Normal	11	4	36	7	64
Desagradable pero natural	22	15	68	7	32
Irrespeto	43	30	70	13	30
No fue grave	9	5	56	4	44
Grave	4	2	50	2	50
Broma de mal gusto	28	19	68	9	32
Otro	4	0	0	4	100
No responde	9	4	44	5	56

(\*) Una misma persona pudo hacer 2 o más menciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

De las respuestas de quienes percibieron el hostigamiento como *un irrespeto*, el 70% son de mujeres y el 30% fueron brindadas por hombres. De quienes consideran que las manifestaciones de hostigamiento que recibieron fueron *bromas de mal gusto*, la mayoría son mujeres (68%) ante un porcentaje masculino de 32%. Un comportamiento similar se encuentra en los porcentajes de las menciones del hostigamiento como algo *desagradable pero natural*, un 68% son mujeres y un 32% son hombres.

Entre las percepciones que se mencionan en menor cantidad, se encuentra que los hombres (64%) tienden más que las mujeres (36%) a percibir el hostigamiento sexual como algo normal. Hay quienes manifiestan que el



hostigamiento sexual no fue grave (56% mujeres y 44% hombres) y la percepción del hostigamiento como algo grave es señalada en igual porcentaje por hombres y por mujeres (50% en ambos casos).

Las conductas sexuales indeseadas que constituyen hostigamiento sexual son mal recibidas tanto por hombres como por mujeres. Sin embargo los porcentajes presentados en las categorías principales de percepciones describen que las menciones del hostigamiento sexual como irrespeto o algo que no gusta son mayoritariamente hechas por mujeres. Que el hostigamiento sexual en contra de las mujeres represente un hecho político e histórico incide en la forma de percibirlo para ellas.

El enfoque de género permite analizar cómo un mismo hecho es interpretado de forma diferente por las personas según su sexo, atribuyéndosele significados diferentes. En investigaciones anteriores sobre el tema en el país, se concluye que los significados atribuidos al hostigamiento sexual están mediatizados por la identidad de género de cada persona por lo que cualquier intervención debe hacerse desde la teoría sexo género (Salas 1996). Carvajal (2004), por su parte, insiste en que los hombres y las mujeres tienen valoraciones distintas en la sociedad y por ello reciben un tratamiento desigual lo que no permite homologar el hostigamiento que sufren los hombres al de las mujeres y Guzmán (2004) apunta que hay diferencias en las reacciones y respuestas emocionales según el género y que las mujeres se enfrentan a más consecuencias emocionales que los hombres.

La historia del cuerpo femenino así como su valoración social inferior acompaña a la mujer e interviene en las relaciones que mantenga con otras personas y consigo misma. Podríamos afirmar que para las mujeres, las conductas de hostigamiento sexual que reciben tiene un significado que está relacionado con una función social de recordarles su "inferioridad" y

vulnerabilidad, que son "objeto sexual"; por ello sus percepciones enfatizan más lo desagradable.

En cambio, para los hombres, cuyos cuerpos y ejercicio de la sexualidad han gozado relativamente de más autonomía y de mayor valoración social, muchas conductas de hostigamiento sexual contra ellos son interpretadas como eventos indeseados pero circunstanciales ya que no representan ni discriminación ni amenaza para su subjetividad.

### **5.3.2. Sentimientos ante el hostigamiento sexual.**

Los sentimientos son reacciones ante lo que sucede en la vida de las personas, los datos muestran que el enojo, la vergüenza, la confusión y la impotencia son las respuestas más comunes en la vivencia de hostigamiento sexual.

Puede observarse en la siguiente figura que la mayoría de la población hostigada sexualmente identifica el enojo como el sentimiento experimentado ante el hostigamiento sexual. En segundo término el porcentaje más alto corresponde a la no respuesta, aspecto que es necesario señalar y puede relacionarse con la dificultad de las personas para identificar y expresar los sentimientos en general y en particular aquellos que provocan una experiencia desagradable. La vergüenza, la confusión y la impotencia se destacan también como sentimientos mencionados por un número importante de la población que ha sufrido hostigamiento sexual.

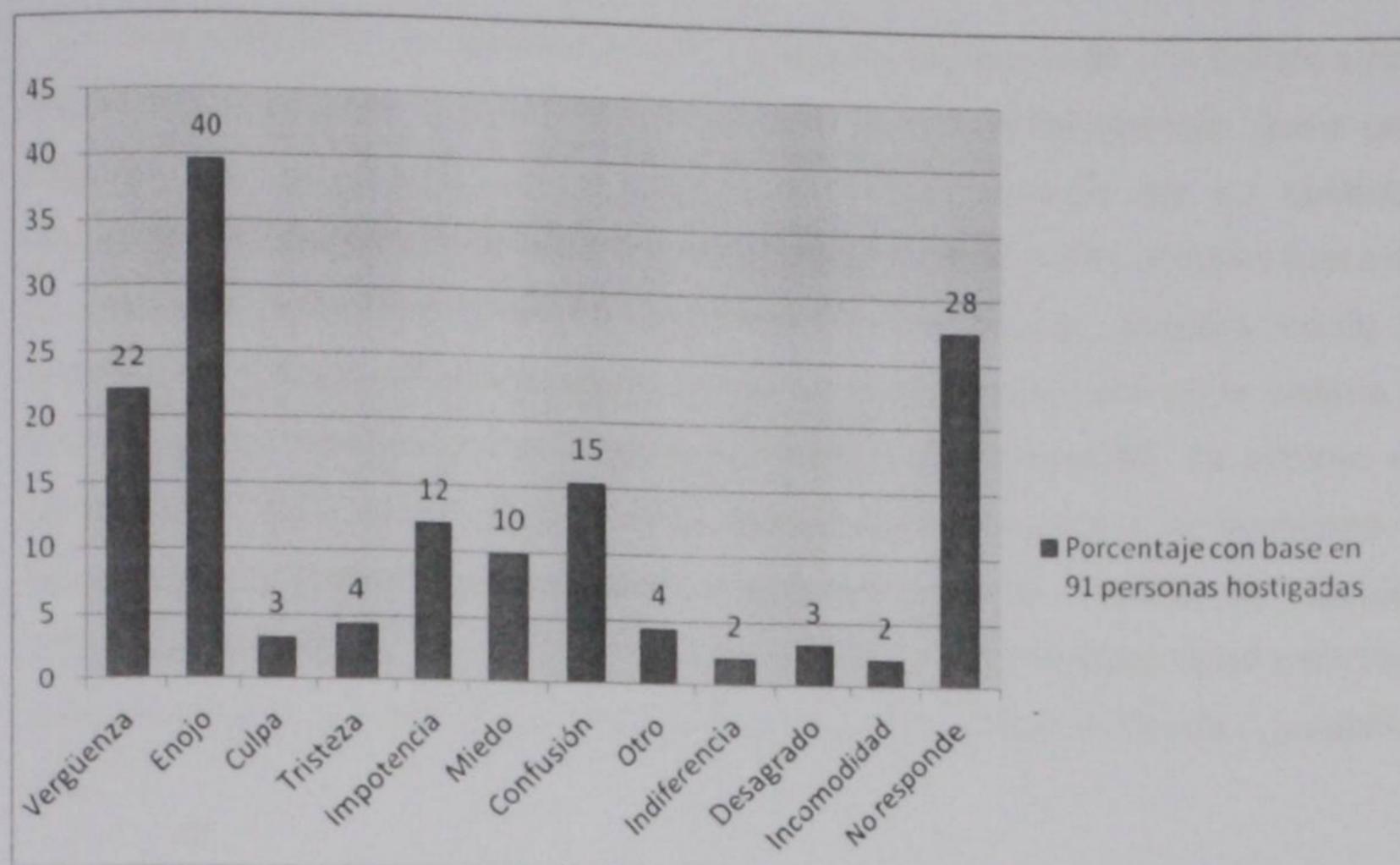


Figura No. 10. Porcentaje de personas hostigadas, según sentimiento experimentado ante el hostigamiento sexual recibido.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

El enojo es una respuesta ante eventos vividos como injusticia o amenaza, donde se ve comprometida la dignidad y la integridad propia, partiendo de esto se entiende cómo el enojo es la reacción emocional más común ante una conducta sexual indeseada.

Por otra parte, en una situación de hostigamiento sexual conocida por otras personas, la intimidad propia queda expuesta a la opinión pública. Los sentimientos de vergüenza en las víctimas de violencia sexual son característicos. Muchas se avergüenzan porque creen que se les juzgará el ejercicio de su sexualidad o que se creará que existió provocación, consentimiento o complacencia por los abusos que cometió quien le hostigó.

La confusión es otro sentimiento particular relacionado con quienes han vivido hostigamiento, muchas veces quien comete hostigamiento tiene una relación con la víctima; en un centro de estudio, puede ser su docente, compañero/a o alguien que ve a menudo e interactúa con ella dentro o fuera de la institución. Conocer aspectos positivos de la persona ofensora como la amabilidad, simpatía, generosidad y otros, provoca desconcierto en la víctima al interpretar las conductas sexuales que recibe y le incomodan. La víctima se cuestiona si será que está sobredimensionando la situación o si realmente la otra persona está actuando mal. Igualmente si se tratase de alguien desconocido la persona hostigada puede que se cuestione si las otras personas evaluarán igual que ella lo sucedido o si estará sobredimensionando o juzgando mal.

Finalmente, la impotencia se instala como otro de los sentimientos más comunes ante el hostigamiento sexual. Investigadores reconocidos como David Finkelhor (1986) han planteado en sus modelos conceptuales sobre el impacto del abuso sexual infantil, el sentimiento de impotencia que genera en las víctimas y el daño que esto ocasiona en la habilidad de la persona afectada para modificar los eventos que le suceden. Es posible reconocer en el hostigamiento sexual esa sensación de imposibilidad de resolver la situación de violencia. Es común la dificultad de demostrar que se es víctima de hostigamiento porque muchas veces no son tangibles ni las conductas ni la relación de éstas con el daño que ocasionan. Y también es común la sensación de la falta de control de la víctima sobre la situación de hostigamiento sexual porque haga lo que haga no cesará hasta que quien hostigue lo decida.

Ahora bien, en la siguiente tabla se concentran los datos que dan cuenta de las menciones sobre sentimientos experimentados ante el hostigamiento sexual que hacen hombres y mujeres.

Tabla No. 4

*Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada, según sentimientos experimentados producto del hostigamiento sexual.*

Sentimiento	N° menciones(*)	Mujer		Hombre	
		Abs.	%	Abs.	%
Vergüenza	20	14	70	6	30
Enojo	36	25	69	11	31
Culpa	3	1	33	2	67
Tristeza	4	1	25	3	75
Impotencia	11	7	64	4	36
Miedo	9	7	78	2	22
Confusión	14	9	64	5	36
Otro	4	2	50	2	50
Indiferencia	2	1	50	1	50
Desagrado	3	3	100	0	0
Incomodidad	2	2	100	0	0
No responde	25	9	36	16	64

(\*) Una misma persona pudo hacer 2 o más menciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Nótese que al desagregar los datos por sexo existen grandes diferencias en lo que mencionan las personas.

Las menciones de mujeres son más que las de los hombres en las categorías más representativas de la población hostigada en general: enojo, vergüenza, confusión e impotencia y esto se refiere a que la violencia contra ellas se dirige contra el cuerpo, contra el ser mujer, pero va más allá, alcanza su conciencia, sus afectos, su ser social, todo aquello que es importante para ella; aquellas cosas que le son caras: su sexualidad, su reputación, su imagen, su familia, su reconocimiento social, su prestigio, sus aspiraciones, su identidad y su salud (Londoño, 1992).

Como se mencionó anteriormente el sentimiento de vergüenza e impotencia responde a la creencia de la víctima de que se le juzgará por lo sucedido y por la dificultad de demostrar que es víctima y no cómplice. En el caso de las mujeres estos sentimientos no son infundados, realmente subsisten en el imaginario social mitos sobre el honor, la pureza y la intención de las víctimas, que les hacen más difícil un proceso de denuncia.

Ferreira (1996) expone que las mujeres son tratadas como una minoría marginada y desposeída de derechos, son objeto de prejuicios, violencia y odios diversos, que pasan a formar parte de las actitudes culturales, no reflexivas, no conscientes y espontáneas al opinar y juzgar sobre ellas. Al tener este panorama, se está en condiciones de entender la diferencia sustancial: las mujeres ante el hostigamiento sexual tienden a sentir más enojo, más vergüenza y más impotencia que los hombres, porque éste representa para ellas un mecanismo de control o vigilancia de su ubicación más baja en el escalafón social en lo que al género respecta, además dicho ordenamiento cuenta con todo un sistema de creencias y actitudes que aseguran su perpetuidad, en otras palabras, las mujeres reaccionan subjetivamente con una no aceptación al hecho de que hay un permiso social para que las victimicen mediante el hostigamiento sexual, lo que sería para el sistema patriarcal una insubordinación. Este aspecto Foucault (1990) lo menciona apuntando que el problema del poder no es el de la servidumbre voluntaria pues en el corazón mismo de una relación de poder se encuentra la intransigencia y también la voluntad de no ser sujeta/o de sometimiento.

Las reacciones emocionales de las mujeres ante el hostigamiento sexual son más nombradas y responden a que el hostigamiento sexual es un mecanismo de discriminación hacia ellas, es inherente a una estructura de jerarquía de género donde la diferencia se interpreta como desigualdad. Por tanto, provoca en ellas enojo que representa un rechazo contra la subordinación

de la que están sujetas, temor y desesperanza, lo que Foucault llama "resistencia al poder de dominio".

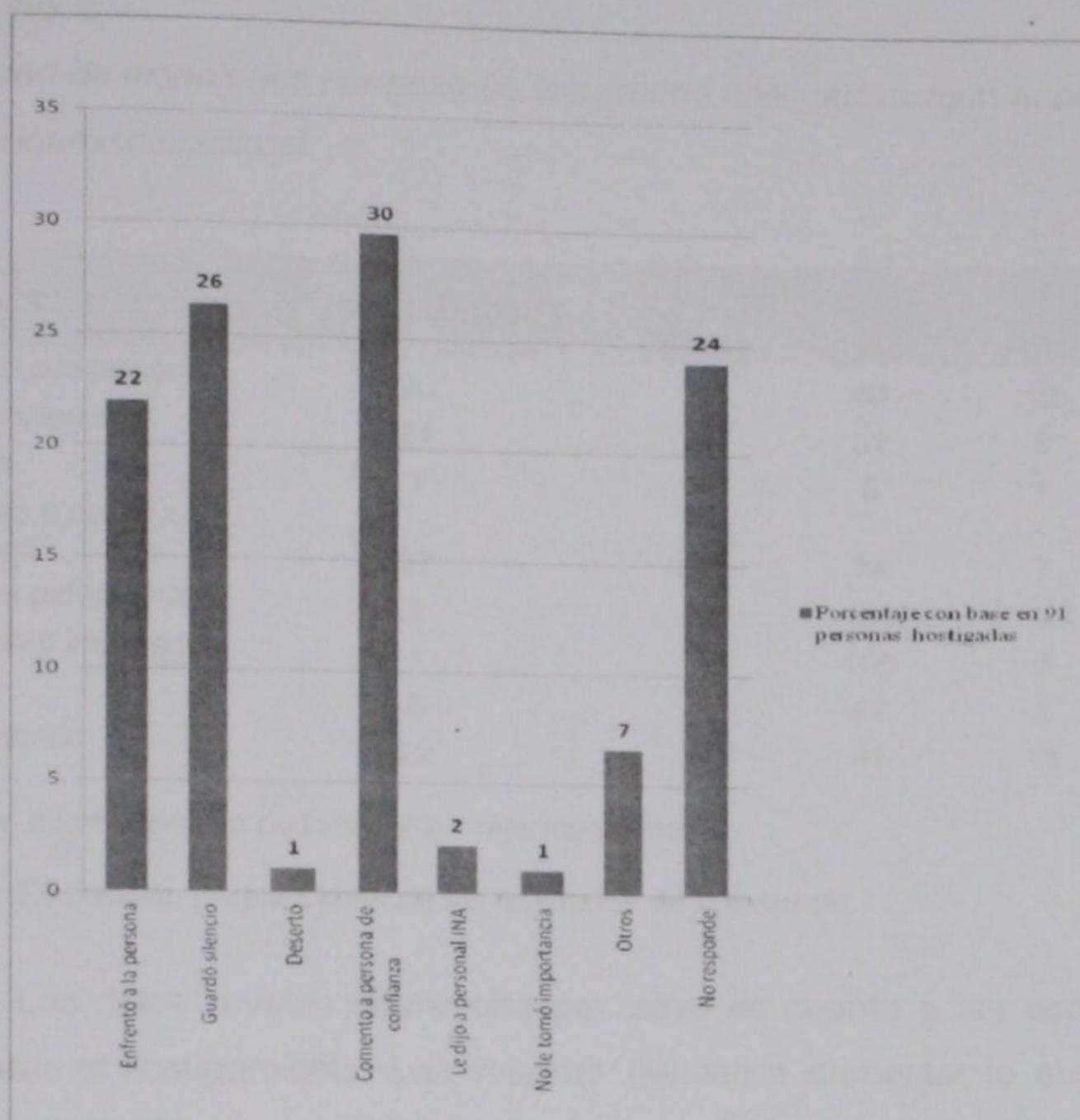
Por otra parte, dentro de la categoría de no respuesta es donde se agrupa la mayor cantidad de respuestas masculinas. Teóricamente ha sido destacada la poca expresión de sentimientos que acarrea el aprendizaje de la masculinidad para los hombres, lo que podría explicar esta situación. O bien, la no respuesta podría relacionarse con que los hombres, al no ser tratados históricamente como objeto sexual, no viven el hostigamiento sexual como discriminación y en algún grado se refleja indiferencia al respecto.

El hostigamiento sexual sufrido por hombres en el INA debe ser investigado desde su vivencia con mayor profundidad para poder conocerlo y enfrentarlo tomando en cuenta sus particularidades, pues igualmente atropella el ejercicio del derecho a una educación libre de violencia, por lo tanto es imperante erradicarlo.

Finalmente, algunos señalamientos se consideran importantes en relación con aquellos sentimientos que son menos mencionados, es decir en las categorías donde se presentan porcentajes más bajos, los hombres mencionan más la culpa y la tristeza que las mujeres; mientras que ellas mencionan más el miedo, el desagrado y la incomodidad. Estas diferencias necesitan también ser tratadas con mayor profundidad y con más trabajo de investigación sin embargo se estima importante señalarlo.

### **5.3.3 Acciones comunes de las personas hostigadas.**

En la siguiente figura se pueden apreciar las principales acciones que utilizan las personas para enfrentar el hostigamiento sexual.



*Figura No. 11.* Porcentaje de personas hostigadas, según acciones realizadas ante el hostigamiento sexual recibido.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Los resultados indican que la principal tendencia en las menciones de la población hostigada es comentar lo sucedido a una persona de confianza, una cantidad levemente inferior guarda silencio. Bastantes personas no responden a la pregunta y un porcentaje importante también, menciona que enfrentó a la persona hostigadora.

Tabla No. 5

*Cantidad de menciones por sexo de la persona hostigada según acciones frente al hostigamiento sexual.*

Acciones	N° menciones(*)	Mujer		Hombre	
		Abs	%	Abs	%
Enfrentó a la persona	20	8	40	12	60
Guardó silencio	24	16	67	8	33
Desertó	1	0	0	1	100
Comento a persona de confianza	27	20	74	7	26
Le dijo a personal INA	2	2	100	0	0
No le tomó importancia	1	1	100	0	0
Otros	6	4	67	2	33
No responde	22	9	41	13	59

(\*): Una misma persona pudo hacer 2 o más menciones.

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

Los datos revelan diferencias por sexo en cuanto a las acciones para enfrentar el hostigamiento. Las mujeres tienden a comentar lo sucedido con alguien de confianza o a guardar silencio con mayor frecuencia que los varones. Los hombres tienden a no responder a esta pregunta en mayor proporción que las mujeres y es más una tendencia masculina enfrentar la persona hostigadora.

Las diferencias anteriores en la forma de reaccionar ante una situación de hostigamiento sexual, responden a una socialización diferenciada de género donde a las mujeres se les permite más que a los hombres comentar sobre sus problemas o dolores, lo que explica que lo comenten más con personas de confianza. Sin embargo, a la vez, existe en el imaginario social la idea de que las mujeres que son atacadas sexualmente en alguna medida provocaron la conducta abusiva o no se les cree, esto puede influir en la decisión de guardar silencio ante la posibilidad que se les culpe del hostigamiento recibido. Al respecto la Defensoría de los Habitantes (1996) señala que la mayoría de

razones por las que las mujeres no denuncian se fundan en el temor a que las otras personas usen los mitos como verdades absolutas para explicar el hostigamiento sexual y se les culpe por lo sucedido. Por su parte Salas (1996) explica que las mujeres tienden a ocultar los sucesos de hostigamiento sexual por temor, vergüenza o por la necesidad de negar la situación como mecanismo de defensa.

Por su parte los hombres cuentan con mayor permiso o aprendizaje social para encarar a una persona que les hace algo que les disgusta (Velázquez, 2003). Quizá porque dado el caso, según la jerarquía en el sistema genérico, el hombre hostigado enfrenta a un igual o a una inferior, en cambio para una mujer hostigada implica interpelar a una persona que goza de una mayor posición jerárquica.

Se hace necesario retomar la cantidad de no respuestas a la pregunta, pues constituye un porcentaje importante. Muchas personas no aportaron información al preguntarles qué pudieron hacer ante el hostigamiento recibido. Esto quizá está relacionado con que las personas que han sufrido hostigamiento sexual podrían interpretar la pregunta como que pudieron hacer cosas que no hicieron ante lo que les ocurrió y por ello reaccionar sintiendo culpa o molestia.

A pesar de que es bien sabido que la responsabilidad absoluta del hostigamiento sexual es de quien lo ejerce, coexisten creencias falsas sobre la provocación o participación de la víctima en la situación lo que genera sentimientos de culpa, vergüenza o molestia que constituyen una limitación para el estudio mediante una encuesta.

### 5.3.4. Apoyo recibido

La mayoría de las personas hostigadas no respondieron a la pregunta de si recibió apoyo o no, significa que la población no aportó información suficiente para el análisis. Sin embargo se presentan generalidades que conviene analizar, la siguiente tabla muestra detalladamente la distribución de las respuestas.

Tabla No. 6 *Porcentaje de estudiantes del INA que han sufrido hostigamiento sexual por sexo, según apoyo recibido.*

Recibió apoyo	Sexo				Total	
	Mujer		Hombre		Abs	%
	Abs	%	Abs	%		
Sí	10	18%	2	5%	12	13%
No	23	43%	15	41%	38	42%
No responde	21	39%	20	54%	41	45%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>100%</b>	<b>37</b>	<b>100%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.

De las personas que reportaron haber sido hostigadas, tan sólo el 13% refiere haber recibido apoyo, la mayoría son mujeres. El apoyo que más reportan haber recibido ellas es que una tercera persona habló con quien les hostigaba y otras nombraron el apoyo de amistades. Uno de los dos hombres que indican haber recibido apoyo menciona los consejos y el otro el apoyo religioso.

De lo anterior se desprenden algunas ideas, las mujeres más que los hombres reciben apoyo de otras personas cuando pasan una situación de hostigamiento sexual y esto coincide con el mayor permiso social con que cuentan actualmente para hablar de algunos de este tipo de problemas y pedir ayuda. Por el contrario los hombres vivencian más solitariamente el hostigamiento sexual por la construcción de una masculinidad que se basa en

hazañas y valentía, no en vulnerabilidad y victimización, lo que les impide buscar apoyo en dichas circunstancias.

El 42% de la población estudiantil hostigada en el INA reporta no haber recibido apoyo cuando vivió el hostigamiento sexual, este porcentaje es muy alto y puede relacionarse con varios aspectos. Vivir una situación de hostigamiento sexual genera una serie de emociones intensas, máxime si la persona que hostiga utiliza amenazas para que la víctima guarde el secreto o si la persona hostigada teme que nadie le creerá lo sucedido o si no cuenta con información sobre el tema ni de los servicios institucionales que existen para apoyarle; esto probablemente incida en que las personas ofendidas no busquen apoyo y por tanto no lo reciban. Pero también los datos dejan al descubierto la necesidad de revisar institucionalmente la forma en que se realiza la divulgación para prevenir el hostigamiento sexual y los servicios existentes con el fin de garantizar un apoyo oportuno y adecuado para las personas que lo necesitan. Tomando en cuenta que el hostigamiento sexual es contrario a los derechos humanos de las personas estudiantes y que muchas de ellas lo viven en soledad e indefensión, es imperante una respuesta institucional.

A manera de conclusión del capítulo de Análisis de Resultados, se reafirma en este estudio las nociones desarrolladas en el marco teórico expuesto, pues los datos concuerdan con que la problemática de hostigamiento sexual es una forma de violencia que lleva intrínseco un sistema de relaciones de poder de dominio estructurado jerárquicamente, donde la condición de género es el factor preponderante entre otras condiciones o características que pueden estar relacionadas.

El hecho de que estadísticamente se compruebe que las mujeres son la población principalmente afectada se relaciona con que el cuerpo sexuado femenino ha sido por siglos y sigue siendo donde se concretiza la discriminación

de género. Asimismo que las personas que cometen el hostigamiento sexual en su mayoría sean hombres, evidencia la necesidad de trabajar en la deconstrucción de la identidad masculina hegemónica.

Si bien, algunas de las manifestaciones de hostigamiento sexual que se presentan con mayor frecuencia en el INA, son catalogadas en el reglamento institucional como faltas leves, no debe olvidarse que una de las características de la violencia es que generalmente aumenta en intensidad y frecuencia, por ello las acciones para erradicarla son una tarea que no puede mermar. Además en la vivencia de las personas que han sufrido el hostigamiento sus marcas o secuelas distan de ser leves. El hostigamiento sexual es lamentable siempre, por los efectos que tiene en las personas y por la función de perpetuar un sistema de relaciones de poder injusto.

Por otra parte, se debe tomar con cautela los resultados relacionados con la naturalización y resignación con que la población estudiantil percibe el problema, así como el desconocimiento que existe sobre el mismo. Los ambientes de enseñanza aprendizaje deben orientarse a garantizar el derecho humano de todas las personas a estudiar libre de violencia, por ello es urgente reeducar sobre aquellas manifestaciones de violencia que no se contrarrestan porque no suelen verse como tales.

Finalmente como respaldan varios estudios que conforman los antecedentes de esta investigación, las personas viven de forma distinta el hostigamiento sexual recibido, según su género. Para las mujeres, a diferencia de los hombres, representa la materialización de una discriminación de la que son sujetas por su valoración social inferior y por ello reaccionan más intensamente.

## Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

### Conclusiones

1. La prevalencia de estudiantes que han recibido hostigamiento sexual en el INA, según el estudio realizado es de un 10.48%. La prevalencia de personas hostigadas por sexo corresponde para las mujeres a 13% y para los hombres 8%. Esto demuestra que el hostigamiento sexual constituye una problemática en la población estudiantil, que está dirigido principalmente a las mujeres y que los hombres lo sufren en menor proporción.
2. Las personas viven el hostigamiento sexual de diferente manera según la identidad de género, desde las manifestaciones recibidas hasta la forma de pensarlo y sentirlo. El análisis desde un enfoque de género aporta a la integralidad en la interpretación y relación de variables de dicha problemática, pues toma en cuenta las particularidades de cada género y la dinámica de poder entre éstos. Carecer del enfoque de género limitaría el acercamiento al conocimiento de esta forma de violencia.
3. Existe menor variabilidad en algunas características sociodemográficas de los hombres que han sido hostigados en comparación con las de las mujeres, particularmente la edad y el estado civil. Con respecto a la edad, se encuentra mayor concentración de hombres hostigados en el rango de 20 a 24 años que de mujeres y el estado civil concentra mayor cantidad de hombres en soltería que de mujeres. A pesar de que en las categorías mencionadas también se ubican porcentajes altos de mujeres, hay cantidades importantes de ellas en otras categorías, lo que indica que las mujeres en mayor proporción son víctimas de hostigamiento sexual a pesar de su edad o su estado civil.

4. El tiempo de permanencia en la institución está relacionado con la vivencia de situaciones de hostigamiento sexual. Ya sea porque una mayor permanencia significa mayor tiempo de exposición a las conductas de hostigamiento, lo que aumenta la posibilidad de ser víctima o porque dicha permanencia brinda elementos para identificar el hostigamiento sexual como tal, a partir de acciones institucionales como campañas informativas y otros procesos de divulgación.
5. Las manifestaciones más frecuentes reportadas por la población hostigada son los comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales, en primer lugar, seguido de miradas con connotación sexual y vulgaridades u obscenidades que les han dicho.
6. Las manifestaciones de hostigamiento sexual fueron cometidas en su mayoría por hombres y dirigidas a personas de ambos sexos, aspecto que se relaciona con patrones socioculturales y de identidad masculina que responde a una organización social basada en jerarquías de género de dominio masculino, donde la violencia muchas veces es legitimada.
7. El hostigamiento sexual que sufren las personas estudiantes es cometido principalmente por otros estudiantes, incluso en aquellas manifestaciones donde media el chantaje. Lo que indica que no solo en relaciones de jerarquía formal las personas que hostigan utilizan el chantaje.
8. La mayoría de la población afectada, principalmente la femenina, vive el hostigamiento sexual como un irrespeto que causa enojo, reacción que se considera normal ante una situación anormal. Sin embargo, parte importante de ésta población lo vive como algo desagradable pero natural o una broma de mal gusto y que causa vergüenza. Este aspecto es

preocupante y requiere reeducación, porque se concibe el hostigamiento sexual como algo inevitable o sin intención de molestar, además avergüenza a quien lo recibe más que a quien comete el hostigamiento, lo que no ayuda a la erradicación de esta forma de violencia.

9. En la vivencia del hostigamiento sexual, se nota un rechazo más explícito en las mujeres que en los hombres debido a que en el caso de las mujeres el hostigamiento sexual abona una discriminación de género.
10. La mayoría de estudiantes que han recibido hostigamiento lo comentan con una persona de su confianza, guardan silencio o enfrentan a la persona que les hostigó; las dos primeras acciones suelen realizarlas las mujeres más que los hombres, mientras que enfrentar a la persona hostigadora lo hacen más ellos. Esto responde a procesos de socialización que incentivan o desalientan a las personas a realizar acciones según su identidad de género.
11. Muchas personas que han sufrido hostigamiento sexual en la institución dicen no haber recibido apoyo alguno ante la situación vivida, lo que indica que muchas víctimas viven esta forma de violencia en soledad.
12. Se reafirma que las campañas de divulgación contra el hostigamiento sexual y otras acciones que ejecuta el INA relacionadas con el nivel de conocimiento sobre derechos humanos de la población estudiantil, son indispensables pero se tornan insuficientes como respuesta institucional ante un problema de tal envergadura. Los resultados de esta investigación permitirán fortalecer e implementar medidas correctivas en dichas acciones.

13. El proceso de investigación permitió confirmar la pertinencia de su estrategia metodológica. La encuesta como forma de recolección de la información en una población extensa y variada, así como la rigurosidad científica en el diseño de la muestra, en la aplicación del instrumento y en el procesamiento de datos, contribuyeron a medir la magnitud del problema en el INA.

## Recomendaciones

El problema del hostigamiento sexual requiere de mucha investigación para acceder a su comprensión. Este estudio consistió en un esfuerzo de análisis de algunas variables, sin embargo no se debe entender como una investigación que agota el tema, más bien debe ser considerado como una invitación a los sectores que están involucrados para que contribuyan al desarrollo del conocimiento y de alternativas acordes a la realidad donde se presenta el hostigamiento sexual.

De acuerdo con los resultados y los hallazgos de esta investigación se recomienda:

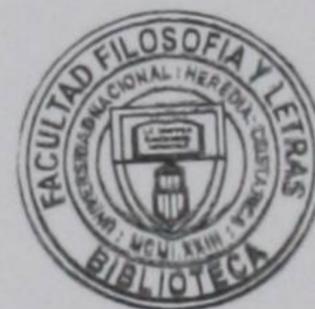
1. En el nivel institucional, la Comisión contra el Hostigamiento Sexual en su estrategia de trabajo de prevención debe implementar mecanismos que permitan una divulgación de mayor alcance, también debe tomar en cuenta que las personas identifican mejor el hostigamiento sexual cuando se les describe las manifestaciones o formas en que se presenta, que cuando se hace referencia directa al nombre de la problemática ya que existe desconocimiento o resistencia por parte de las personas a referirse al hostigamiento sexual de forma directa. Además para planificar las acciones hay que tener la claridad que el estudiantado está siendo hostigado por los mismos estudiantes y no tanto por docentes como se ha pensado, al brindar información debe procurarse fortalecer el conocimiento del estudiantado en cuanto al los dos tipos de hostigamiento sexual: por intimidación y por chantaje.
2. Desde la Comisión contra el Hostigamiento Sexual es conveniente reforzar la plataforma para propiciar la denuncia, sobre todo contra estudiantes que hostigan y el procedimiento especial que amerita la

investigación de estos casos, para ello se cuenta con las reformas al reglamento hechas a partir del año 2010 que regula específicamente esta materia.

3. Las autoridades superiores del INA deben emprender acciones institucionales de acompañamiento para las víctimas de hostigamiento sexual, en cumplimiento a la convención de Belem do Pará, instrumento jurídico que compromete al estado costarricense a orientar acciones administrativas para que las víctimas tengan apoyo para el acceso a la justicia y reparación del daño ocasionado. Se sugiere la creación de una instancia con financiamiento garantizado que funja como fiscalía y que dependa directamente de la máxima autoridad, en este caso la Junta Directiva.
4. Se deben desarrollar acciones desde el enfoque de género para estimular en los hombres una convivencia con respeto a la integridad y libertad de las personas que les rodean en su centro de estudio. Trabajar en ello contribuye a contrarrestar un ambiente permisivo para actos violentos y reforzar los comportamientos esperados de respeto y paz. En este sentido, debe permanecer y reforzarse el trabajo sobre construcción de nuevas masculinidades que se promueve desde la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer, así como fortalecer en la currícula y servicios de apoyo el estímulo de dichos comportamientos, esto como una manera de apostar a la reeducación de la población masculina.
5. Desde la Asesoría de Formación Profesional, conviene realizar periódicamente este estudio y otros que incluyan la prevalencia en población funcionaria, el conocimiento sobre el reglamento y el acceso a denuncias, con el fin de valorar el impacto de las acciones institucionales

que se realizan. El diseño de un estudio diferenciado por sexo sobre la prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual, permitiría profundizar sobre las particularidades de la identidad masculina y femenina en relación con la problemática, así como los significados que le atribuyen a su vivencia las personas según su género.

6. La no respuesta de la población estudiada fue alta en los ítems relacionados con la vivencia del hostigamiento sexual (percepciones, sentimientos, acciones realizadas). Sería muy enriquecedor la promoción de estudios cualitativos por parte de la Maestría Regional de Estudios de la Mujer y estudiosos de la masculinidad, para explorar con mayor precisión las percepciones y la emocionalidad de hombres y mujeres que han sufrido hostigamiento en el ámbito de la formación profesional.
7. En el nivel nacional, la Defensoría de los Habitantes y la Maestría Regional de Estudios de la Mujer deben promover espacios de reflexión y encuentro de experiencias de personas o instituciones que estén relacionados con el estudio y la atención del hostigamiento sexual, para formular y evaluar estrategias y políticas públicas que deben responder a las necesidades de la población hostigada.



## Bibliografía

Alfaro, P., Fuentes, C., Prado G., Quesada O., Serrano, L., y Vargas, D. (2002). *Apropiándonos de nuestros Saberes y Poderes*. San José, Costa Rica: Instituto Costarricense de Educación Radiofónica.

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2007). *Proyecto de Ley, Modificación de los Artículos 2,5,7,8,9,15,22,29 y 31 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N°7476, y Adición de un Nuevo Capítulo V* (expediente N° 16.566).

Barrantes, R. (2002). *Investigación: un camino al conocimiento, un enfoque cualitativo y cuantitativo*. San José, Costa Rica: EUNED.

Batres, G. (1997). *Del Ultraje a la Esperanza. Tratamiento de las Secuelas del Incesto*. San José, Costa Rica: ILANUD.

Bedolla, P., y García, B. (2002). *Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual*. (9). México: Cuestiones de América.

Carvajal, Z. (2004). *Prevalencia, Manifestaciones y Efectos del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional*. Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. Universidad Nacional.

Cervantes, F. (1997). *El colectivo de hombres por relaciones igualitarias: reflexiones de una experiencia de trabajo con hombres que se reconocen violentos*. Washington, Estados Unidos: Banco Interamericano de Desarrollo.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2007). *Resumen de Informes de Labores período 1993 –2005*. (Sin publicar). San José, Costa Rica.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (1996). *El Hostigamiento sexual es una forma de violencia: denúncielo*. Módulo de capacitación para el abordaje del Hostigamiento Sexual desde la perspectiva de Género. San José. Costa Rica: Imprenta Nacional.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2006). *Observatorio de Derechos Humanos en Costa Rica: Un análisis a partir de la voz de los y las habitantes. Informe Anual 2005-2006*. San José, Costa Rica: Defensoría de los Habitantes de la República.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2007). *Observatorio de Derechos Humanos en Costa Rica: Un análisis a partir de la voz de los y las habitantes. Informe Anual 2006-2007*. San José, Costa Rica: Defensoría de los Habitantes de la República.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2008). *Tercer Observatorio de Derechos Humanos: Los 15 años de la Defensoría de Los Habitantes: Informe Anual de labores 2007-2008*. San José, Costa Rica: Defensoría de los Habitantes de la República.

Defensoría de los Habitantes de la República de Costa Rica. (2008). *Informe: Cierre de Hostigamiento Sexual con recomendaciones*. (Expediente N°19757-21-2005-IO). San José, Costa Rica.

Eisler, R. (2000). *Placer Sagrado. Sexo, mitos y política del cuerpo*. Distrito Federal, México: Pax.

Facio, A. (1993). El derecho como producto del patriarcado. En A. Facio, y R. Camacho (Eds). *Sobre Patriarcas, Jerarcas, Patronos y otros Varones (Una crítica género sensitiva al Derecho)*. San José, Costa Rica: Instituto Latinoamericano de Naciones Unidas para la Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente, Programa Mujer y Justicia Penal.

Faith, K. (1994). Resistance: Lessons from Foucault and Feminism. In H. L. Radke and H. J. Stam. *Power/Gender Social Relations in Theory and Practice*. (pp. 36-66). London. Sage Publications.

Ferreira, G. (1996). *La mujer maltratada*. México: Hermes.

Foucault, M. (1990). El sujeto y el Poder. En O. Terán (Ed). *Michael Foucault: Discurso, Poder y Subjetividad*. Buenos Aires, Argentina: El cielo por asalto.

Foucault, M. (1992). *La microfísica del poder*. Madrid, España: Las Ediciones de la piqueta.

García, E. (2006). *El acoso sexual como política de terrorismo: Experiencia de las mujeres policías funcionarias de la Fuerza Pública de Costa Rica*. Trabajo Final de Investigación Aplicada en Maestría en Violencia Intrafamiliar y Género. Universidad de Costa Rica. Universidad Nacional.

Guzmán, L. (2005). *Informe Final: Proyecto de investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2004). *Los derechos humanos de las mujeres: Fortaleciendo su promoción y protección internacional*. San José, Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2008). *Glosario de los Servicios de Capacitación y Formación Profesional en el INA*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2008). *Plan Estratégico Institucional 2008-2010*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2001). *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de Aprendizaje..

Instituto Nacional de las Mujeres. (1999). *Sentir, pensar y enfrentar la violencia intrafamiliar. Lecturas Complementarias*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2004). *Módulo básico para sentir, pensar y enfrentar la Violencia de Género, Intrafamiliar y Sexual*. San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Kaufman, M. (1989). *Hombres, Placer, Poder y Cambio*. Santo Domingo, República Dominicana: Centro de Investigación para la Acción Femenina.

Lagarde, M. (1992). *Identidad de Género*. En serie de cuadernos de trabajo. Managua, Nicaragua: Cenzontle.

Lagarde, M. (1999). *Claves feministas para el poderío y la autonomía de las mujeres*. Managua, Nicaragua: Memoria del Taller 6, 7 y 8 de octubre.

Lamas, M. (1999). *Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género*. En *Papeles de Población*: (21) 147-178. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Barcelona, España: Crítica.

La Gaceta N° 45. Ley N°7476. *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*. San José. Costa Rica: Imprenta Nacional.

Londoño, A. (1992). *Hacia la recuperación del asombro*. Managua, Nicaragua: Organización Panamericana de la Salud.

Mackinnon, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid, España: Ediciones Cátedra.

Martín Baró, I. (1988). *Acción e ideología*. San Salvador, El Salvador: Universidad Centroamericana.

Martín Baró, I. (1989). *Sistemas, grupo y poder*. San Salvador, El Salvador: Universidad Centroamericana.

Millet, K. (1975). *Política sexual*. México: Aguilar.

Organización de Estados Americanos. Asamblea General. (2004). *Convención Interamericana para Prevenir Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Convención Belem Do Pará. (Colección Legislación, n°9) San José, Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres.

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Proyecto Verificación de la Implementación de las Recomendaciones del Libro Blanco para Centroamérica y República Dominicana. Legislación y Jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. San José, Costa Rica: Organización Internacional del Trabajo.

Puleo, A. (1998). Patriarcado. En C. Amorós (Ed). *10 palabras claves sobre mujer*. (pp.21-54). Navarra, España: Verbo Divino.

Rodríguez, M y Salas, J. M. Poder y Violencia: La perspectiva masculina en relación con la violencia en general y la doméstica en particular. *En Revista Costarricense de Psicología*. (19) 9-20. San José, Costa Rica.

Salas, J. M. (2005). *Hombres que rompen mandatos: la prevención de la violencia*. San José, Costa Rica: Lara Segura.

Salas, M. (1996). *Los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo: El caso del ICE*. Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. Universidad Nacional.

Staff, M, y Méndez, H. (2001). *Acoso Sexual: Un Problema Laboral*. Panamá: Instituto de la Mujer de la Universidad de Panamá.

Ulate, C. (2006). *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia problemas en su aplicación: El caso de la Universidad Nacional*. Tesis de Maestría en Estudios de la Mujer. Universidad de Costa Rica. Universidad Nacional.

Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencias de género*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

**ANEXOS**

**ANEXO 1.**  
**Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar**  
**el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**(INA).**

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y  
SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN  
EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE

CAPÍTULO I

**Disposiciones generales**

Artículo 1—**Objeto del reglamento.** El presente reglamento tiene por objeto establecer las normas y los procedimientos especiales que utilizará el Instituto Nacional de Aprendizaje para prevenir, investigar y sancionar el acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, con el fin de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en sus relaciones interpersonales, profesionales y educativas y garantizar un clima organizacional fundamentado en el respeto a los principios constitucionales de libertad, igualdad ante la ley y al derecho a la vida, al trabajo y la educación y políticas para la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, por razón del sexo.

Artículo 2—**Nomenclatura.** Para efectos de este reglamento, se entenderá por:

- a. **Comisión:** La Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
- b. **INA:** El Instituto Nacional de Aprendizaje.
- c. **ODP:** Órgano director del procedimiento.
- d. **SCFP:** Servicio de Capacitación y Formación Profesional.

Artículo 3—**Definiciones.** Para los efectos de este Reglamento se entenderá por:

- a. **Acoso u hostigamiento sexual:** Es toda conducta con un contenido sexual indeseada por quien la recibe, reiterada o no, que perjudique a la víctima en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo; o en su estado general de bienestar personal.
- b. **Condiciones materiales de empleo:** Son todas aquellas circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral, tales como: nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, limitaciones a la carrera administrativa, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de labores de coordinación o supervisión de una persona por parte de otra.
- c. **Condiciones materiales de la docencia:** Son todas aquellas manifestaciones que ponen en evidencia la existencia de una relación docente entre dos personas, tales como: selección de aspirantes, asignación de trabajos, aplicación de pruebas, evaluación de los aprendizajes, otorgamiento de becas y otros beneficios,

conformación de grupos, asignación de horarios y cualquier otro que evidencien una relación de enseñanza - aprendizaje.

- d. **Alteración del desempeño y cumplimiento laboral o educativo:** Son todas aquellas situaciones que ponen en evidencia un desempeño deficiente en las relaciones laborales o educativas, tales como: ausencias, incapacidades, permisos, renunciaciones, deserción, bajas calificaciones y falta de motivación.
- e. **Alteración del estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas situaciones que afecten el estado biológico, psicológico, físico, social, necesarios para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como el estrés, la inseguridad, la ansiedad, la jaqueca, las náuseas, los nervios u otras similares.
- f. **Persona hostigada o víctima:** Aquella que reciba una o varias de las conductas descritas en el artículo 5 del presente reglamento, puede ser funcionaria, estudiante, pasante, meritoria, practicante, usuaria, cliente, proveedora o prestataria de servicios por cuenta de un tercero (contratista), sin perjuicio de que exista relación de subalternidad, jerarquía o igualdad de condiciones respecto a la persona que ejerce la conducta indeseada.
- g. **Persona que hostiga:** Quien realice una o varias de las conductas descritas en el artículo 5 de este reglamento.

Artículo 4—**Ámbito de aplicación.** Estarán sujetas a la aplicación del presente reglamento, todas las personas integrantes de la comunidad del INA, la cual incluye al personal administrativo, técnico, docente y de apoyo; así como a la población estudiantil o personas que reciban o presten servicios a la institución por cuenta propia o de terceros.

Artículo 5—**Manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual.** Se considerarán manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo o del proceso de capacitación o de formación profesional de la persona hostigada.
- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida o expresa, física o moral, o de daños o castigos referidos a la situación de empleo o del proceso de capacitación o de formación profesional de la persona hostigada.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo o el proceso de capacitación o formación profesional.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal o escrito, de gestos, símbolos o imágenes de naturaleza o contenido sexual; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, los tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las reciba.

- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual, donde se afecten las condiciones de empleo o docencia.

## CAPÍTULO II

### Política de prevención y divulgación

#### del tema de hostigamiento sexual

Artículo 6—**De la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.** Créase la Comisión contra el Hostigamiento Sexual, como instancia coordinadora de todas las acciones institucionales dirigidas a prevenir, prohibir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, dentro del Instituto Nacional de Aprendizaje.

Artículo 7—**Funciones.** Las funciones de la Comisión serán las siguientes:

- a) Dictar y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir, desalentar y evitar conductas de hostigamiento sexual, tales como talleres, charlas, material impreso, afiches y otros.
- b) Ejecutar políticas institucionales en materia de hostigamiento sexual.
- c) Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades por desarrollar.
- d) Dar seguimiento al estado del trámite de los procesos, su resultado final y la aplicación efectiva de las sanciones según corresponda.

Artículo 8—**Integración.** La Comisión estará integrada por:

- a) La persona titular de la Gerencia General o su representante, quien presidirá.
- b) Una persona representante de la Asesoría Legal.
- c) Una persona representante de la Unidad de Recursos Humanos.
- d) Una persona representante de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer.
- e) Una persona representante de las Unidades Regionales.
- f) Una persona representante de la Contraloría de Servicios.
- g) Una persona representante de la Unidad de Servicio al Usuario.

Cada representante deberá contar una persona suplente, quien para todos los efectos le sustituirá en su ausencia.

Tanto las personas titulares como las suplentes, de las representaciones mencionadas en los incisos b), c), d), e), f) y g) de este artículo, serán designadas por la jefatura de las respectivas unidades, quienes deberán comunicarlo oficialmente a la Gerencia General.

**Artículo 9—Deberes y atribuciones.** Son deberes y atribuciones de las personas que integran la Comisión y cuando corresponda, de las personas suplentes:

- a) Asistir puntualmente a todas las sesiones.
- b) Participar en las sesiones con derecho a voz y voto.
- c) Pedir y hacer uso de la palabra.
- d) Presentar sugerencias y mociones.
- e) Cualquier otra compatible con su condición de integrante de la Comisión.

**Artículo 10—Requisitos de las personas integrantes de la Comisión.** Para ser integrante de la Comisión se requiere:

- a) Ser persona sensibilizada y conocedora del tema de hostigamiento sexual.
- b) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como acoso u hostigamiento sexual.

**Artículo 11—Causales de destitución.** Serán causales de destitución:

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa del presente reglamento.
- b) Ausentarse injustificadamente a dos sesiones debidamente convocadas en forma consecutiva, o tres alternas.
- c) Que la persona designada deje de pertenecer a la Unidad correspondiente que integra la Comisión.
- d) Que la persona designada deje de ser funcionaria de la institución.

**Artículo 12—Período de nombramiento.** Las personas integrantes de la Comisión serán nombradas por períodos de dos años, pudiendo ser reelectas.

**Artículo 13—Sesiones de la Comisión.** La Comisión sesionará en forma ordinaria cada tres meses, el primer miércoles de los meses de marzo, junio, setiembre y diciembre. Podrá sesionar en forma extraordinaria cuando así lo disponga la persona que preside quien deberá convocar con al menos 24 horas de anticipación.

De igual modo se podrá sesionar extraordinariamente cuando estén presentes todas las personas integrantes y lo acuerden por unanimidad.

Artículo 14—**Quórum.** El quórum para que la Comisión sesione válidamente será al menos la mayoría absoluta de sus integrantes, sea cuatro de sus integrantes.

Artículo 15—**Normativa supletoria para el funcionamiento de la comisión.** Para todo lo no previsto en las disposiciones anteriores, se aplicarán supletoriamente y en lo conducente, las disposiciones de la Ley General de la Administración Pública, relativas al funcionamiento de los órganos colegiados.

Artículo 16—**De la Secretaría.**

1. Conformación:

La secretaria de la Comisión estará conformada por la persona representante de la Unidad de Asesoría de Formación Profesional de la Mujer.

2. Funciones:

a) Ejecutar las convocatorias a las sesiones ordinarias y extraordinarias.

b) Preparar la agenda.

c) Levantar las actas de las sesiones.

d) Firmar las actas junto con la persona que preside la Comisión.

e) Tramitar la correspondencia recibida y enviada.

f) Tener al día el libro de actas.

g) Dar seguimiento y divulgación a los acuerdos tomados.

### CAPÍTULO III

#### **Política para investigar y sancionar el acoso**

#### **u hostigamiento sexual**

#### SECCIÓN ÚNICA

#### **Recepción y trámite de denuncias**

Artículo 17—**Órgano competente para la recepción de denuncias.** Serán competentes para recibir las denuncias por hostigamiento sexual las siguientes personas:

- a) Cuando la persona denunciada sea funcionaria del INA, labore para una empresa contratada por el INA o brinde servicios por cuenta propia en virtud de un contrato suscrito con la institución: la jefatura de la Contraloría de Servicios y la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, o a quienes éstas designen, así como la persona encargada de Recursos Humanos de las Unidades Regionales.

- b) Cuando la persona denunciada sea participante en un SCFP: la jefatura de la Contraloría de Servicios o la persona que ésta designe y la persona encargada de los Procesos de Servicio al Usuario de la Unidad Regional respectiva.

Cuando la situación lo amerite, las personas competentes para recibir las denuncias deberán desplazarse a recibirlas, dejando constancia de ello en el acta que se levante al efecto.

**Artículo 18—Requisitos de la denuncia.** La denuncia podrá interponerse en forma oral o escrita. El órgano receptor de la denuncia deberá velar porque la misma contenga como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante e indicación de sus calidades personales.
- b) Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarle.
- c) Lugar donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Indicación de los hechos que se consideren constitutivos de hostigamiento sexual que afecten a la persona denunciante.
- e) Fecha aproximada en que tales hechos ocurrieron. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Expresión clara de si cuenta o no con prueba de los hechos denunciados e indicación del tipo de prueba de que se trate. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.

En los casos en que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe, la consignará en un acta que levantará al efecto, cumpliendo para ello con los requisitos indicados anteriormente.

Cuando la persona denunciante sea menor de edad o presente discapacidad física, sensorial o cognitiva que le impida expresarse por sí misma, la denuncia podrá interponerla en su nombre, su madre, padre o persona encargada.

En todos los casos, deberá informársele a la persona denunciante de las garantías que la ley les concede y advertírsele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

**Artículo 19—Plazo para interponer la denuncia.** El plazo para interponer la denuncia será de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar.



Artículo 20—**Remisión de las denuncias.** Una vez formalizada la respectiva denuncia por acoso sexual, la instancia receptora de la denuncia en el plazo de un día hábil, deberá ponerla en conocimiento, según corresponda:

- a) En el caso de que la persona denunciada sea funcionaria: a la Presidencia Ejecutiva en el día hábil siguiente a su recepción y mediante sobre cerrado.
- b) En el caso de que la persona denunciada sea participante: a la Subgerencia Técnica en el día hábil siguiente a su recepción y mediante sobre cerrado.

## CAPÍTULO IV

### Del procedimiento para sancionar las conductas

#### de acoso u hostigamiento sexual

#### SECCIÓN PRIMERA

#### Disposiciones generales del procedimiento

Artículo 21—**De las partes del procedimiento.** Tanto la persona denunciada como la denunciante, serán parte del procedimiento que se instruya y tendrán derecho a hacerse asistir por profesionales en derecho y por los técnicos o personas de su confianza que les brinden apoyo emocional y psicológico.

La condición de parte implica el deber de la Administración de notificarles todas las incidencias del procedimiento administrativo.

Artículo 22—**Obligación de informar a la Defensoría de los Habitantes.** Será obligación de la Presidencia Ejecutiva en el caso de las personas funcionarias o de la Subgerencia Técnica en el caso de participantes, informar a la Defensoría de los Habitantes de la República sobre la interposición de la denuncia y el inicio del procedimiento con la finalidad de ponerla en conocimiento formal del asunto, darle acceso al expediente y permitir su intervención facultativa dentro del proceso.

También será responsabilidad de estas instancias informar a la Defensoría de los Habitantes sobre el resultado final del proceso, una vez que se encuentre firme la resolución final que se emita dentro del procedimiento.

Artículo 23—**Prohibición de conciliar.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica o simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 24—**Inicio e impulso procesal de oficio.** En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia, pero se desarrollará por impulso oficial, sin perjuicio del que puedan darle las partes.

En aquellos casos en los que la persona renuncie a su puesto, en el caso de funcionarios o deserte del SCFP, en el caso de participantes, o incluso manifieste su interés de no formar parte dentro del proceso seguido por hostigamiento sexual, el proceso continuará hasta su fenecimiento, archivándose la resolución final en el expediente de la persona denunciada.

**Artículo 25—De las garantías procesales.** En el procedimiento se garantizarán los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los siguientes principios específicos de esta materia:

- a) El principio *in dubio pro víctima*: el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la persona denunciante, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de la sexualidad. Dicho principio no implica la existencia de una presunción de veracidad a favor de la persona denunciante ni exime al órgano decisor de valorar los hechos denunciados a la luz de todos los elementos probatorios traídos al proceso por las partes, incluidos los indicios y de razonar la conclusión a la que arribe.
- b) El principio de confidencialidad: según el cual, las personas involucradas, directa o indirectamente con el proceso, no podrán revelar la identidad de la persona denunciante ni de la denunciada.

Asimismo, es absolutamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como sobre las resoluciones finales adoptadas en materia de acoso sexual. Dicha prohibición es extensiva a todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información.

No implicará inobservancia de esta prohibición, las comunicaciones o los informes que por disposición legal o de este reglamento se deben remitir a las instancias competentes, ni aquella información que se brinde como fuente primaria y confidencial para efectos de la política de prevención en esta materia una vez finalizado el caso o para fines estadísticos, docentes o de investigación.

**Artículo 26—De la valoración de las pruebas.** El órgano decisor valorará todas las pruebas traídas por las partes al procedimiento, de manera objetiva de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia y con la rigurosidad que el caso amerita, con el fin de obtener certeza sobre la existencia de los hechos denunciados. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes que admite el derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona presuntamente hostigada, sin embargo, la credibilidad de la denuncia se establecerá a partir de la valoración de las alteraciones que produzcan los hechos que se denuncian, en el estado general de bienestar personal de quien presente la denuncia, o en su desempeño y cumplimiento laboral o de capacitación y formación profesional.

Cualquier prueba sobre la vida personal de quien denuncie es improcedente e ilegal y su valoración no será de recibo.

Artículo 27—**Deberes de acatamiento, colaboración e información.** Toda oficina, persona funcionaria y estudiante de la institución, está en la obligación de brindar colaboración y suministrar la información que le sea solicitada por el ODP, para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos.

Tratándose de citaciones, el ODP podrá citar a alguna persona para que declare o realice cualquier acto necesario para el desenvolvimiento normal del procedimiento o para su decisión final. La persona citada podrá hacerse venir por la fuerza pública si no compareciere a la primera citación, de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 28—**Del expediente administrativo.** El ODP tiene la obligación de conformar el expediente administrativo incorporando en orden cronológico todos los antecedentes y demás documentos referentes al procedimiento. En dicho expediente deberán incluirse todas las piezas que conforman la tramitación de la denuncia. Deberá estar foliado y con numeración consecutiva.

En el caso de procedimientos disciplinarios seguidos a personas funcionarias, el expediente se ubicará físicamente en la Asesoría Legal, sede del órgano director, dependencia que será la encargada de su custodia.

En el caso de procedimientos seguidos a participantes, el expediente se ubicará físicamente en la Asesoría de la Mujer, sede del órgano director, dependencia que será la encargada de su custodia.

El expediente estará a disposición exclusiva de las partes y las personas profesionales en derecho que las representen debidamente identificadas y autorizadas por la parte interesada.

En la carátula del expediente deberá constar el señalamiento de confidencial.

Existirá un registro de las consultas realizadas a los expedientes administrativos donde se indicará con claridad el nombre y apellidos de las personas consultantes, el número de documento de identificación, número de carné de colegiado, hora de inicio, hora de devolución y firma de la persona consultante.

Artículo 29—**Plazo del procedimiento.** El procedimiento deberá desarrollarse en un plazo ordenatorio de tres meses, incluyendo el dictado de la resolución final, contados a partir de la interposición de la denuncia. Ese plazo sólo podrá prorrogarse cuando concurren las circunstancias previstas en el artículo 263 de la Ley General de la Administración Pública y según el procedimiento establecido en esa norma.

Artículo 30—**Plazo para imponer la sanción.**

- a) En el caso del procedimiento disciplinario seguido a personas funcionarias: El plazo de prescripción para imponer la sanción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

- b) En el caso del procedimiento interpuesto contra una persona participante: El plazo de prescripción para imponer la sanción es de un mes.

Para ambos casos el plazo empezará a correr a partir del momento en que el resultado de la investigación sea puesto en conocimiento del órgano competente para imponer la sanción.

El inicio del procedimiento disciplinario correspondiente, implicará la interrupción del cómputo del plazo de prescripción.

**Artículo 31—Integración y aplicación de leyes.** En casos de hostigamiento sexual se deberá observar el procedimiento establecido en este reglamento, el cual se ajusta al procedimiento establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. En caso de conflicto entre ambas normativas prevalecerá por jerarquía de normas, el establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual. Supletoriamente en lo no previsto por este procedimiento, se aplicará la Ley General de la Administración Pública.

## SECCIÓN SEGUNDA

### **Del inicio del procedimiento y conformación del ODP**

**Artículo 32—Consideraciones previas a la conformación del ODP en el caso de personas funcionarias.** La persona que ejerce la Presidencia Ejecutiva deberá analizar los hechos denunciados con la finalidad de determinar de forma previa y presunta lo siguiente:

- a) Si la gravedad de los hechos denunciados no amerita una posible sanción de despido, sino una suspensión sin goce de salario o amonestación escrita: Independientemente del tipo de nombramiento que tenga la persona funcionaria denunciada, deberá proceder a conformar el ODP dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, para que inicie el procedimiento disciplinario.
- b) Si la gravedad de los hechos amerita una posible sanción de despido y la persona denunciada no se encuentra bajo el Régimen del Servicio Civil, deberá proceder a conformar el ODP dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia para que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente.
- c) Si la gravedad de los hechos denunciados amerita una posible sanción de despido y la persona denunciada se encuentra bajo el Régimen del Servicio Civil, deberá iniciarse de inmediato la gestión de despido ante la Dirección General del Servicio Civil de conformidad con las disposiciones contenidas en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento.

**Artículo 33. Nombramiento del ODP en el caso de personas funcionarias.** El ODP será colegiado y estará integrado por tres personas, preferiblemente de ambos sexos, con conocimiento y sensibilización sobre el tema de hostigamiento sexual y régimen disciplinario y que sean pertenecientes a las siguientes dependencias:

- Asesoría Legal,
- Asesoría de la Mujer y
- Unidad de Recursos Humanos

Artículo 34—**Nombramiento del ODP en el caso de participantes.** Una vez recibida la denuncia, la Subgerencia Técnica analizará los hechos con el fin de verificar que se trate efectivamente de una conducta de acoso sexual, nombrará mediante resolución a las personas que les corresponda fungir como ODP, quienes realizarán la sustanciación del procedimiento.

El ODP será colegiado y estará integrado por tres personas, preferiblemente de ambos sexos, con conocimiento y sensibilización sobre el tema de hostigamiento sexual y en la aplicación de acciones correctivas a participantes y pertenecientes a las siguientes dependencias:

- La Asesoría de la Mujer.
- La Contraloría de Servicios siempre que esta oficina no haya sido la unidad receptora de la denuncia en el caso en particular. En caso de que la Contraloría de Servicios haya sido la unidad receptora de la denuncia, la representación en el ODP recaerá en una persona representante de la Unidad de Servicio al Usuario o del Proceso de Servicio de la Unidad Regional respectiva.
- El Centro de Formación respectivo. En este caso, la representación le corresponderá a la persona encargada del Centro o la persona docente que éste designe, siempre que no tenga interés sobre el asunto.

Artículo 35—**Incompatibilidades para ser parte del ODP.** Tanto en el procedimiento seguido a personas funcionarias como a personas participantes rigen las siguientes incompatibilidades para los integrantes del ODP:

Ninguna de las personas que conforman el ODP deberá tener relación de amistad, enemistad, parentesco por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, con la persona denunciante o la denunciada.

Tampoco puede existir relación de jerarquía o de subordinación entre la persona denunciada y cualquiera de las personas que integran el ODP. Todo a fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso. La misma limitación es aplicable a las personas asesoras del ODP. Si se presentan las situaciones apuntadas, será motivo de excusa o recusación, de acuerdo con lo establecido en la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 36—**Ampliación de la denuncia.** El ODP podrá citar a la persona denunciante con la finalidad de aclarar o ampliar su denuncia, en los casos estrictamente necesarios y siempre que lo realice antes de formular el traslado de cargos.

En ningún momento esta ampliación podrá constituirse en una ratificación de la denuncia ni en una investigación preliminar de los hechos denunciados de conformidad con el artículo 19 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 37—**De las consultas del ODP.** En cualquier fase del procedimiento y antes del informe final, el ODP podrá convocar de forma consultiva y en calidad de asesores a quien considere pertinente.

Artículo 38—**Aplicación de medidas cautelares.** Previa solicitud de parte y mediante resolución fundada, el ODP podrá solicitar a la Presidencia Ejecutiva, en cualquier etapa del procedimiento, que ordene cautelarmente las siguientes medidas:

1. Que la persona hostigadora se abstenga de perturbar a la parte denunciante.
2. Que la persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo o estudio de la persona hostigada.
3. La reubicación laboral o de estudio o la permuta del cargo cuando:
  - a) Ambas partes laboren en la misma dependencia, sean participantes en un mismo servicio de capacitación o exista una relación de subordinación entre ellas.
  - b) Exista clara presunción de que la conducta de hostigamiento u acoso continuará.
4. Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario o la separación temporal del SCFP según se trate de personas funcionarias o de personas participantes, cuando:
  - a) Cuando exista peligro de que se entorpezca la investigación o se manipule de alguna manera la prueba.
  - b) La presencia de ambas partes pueda causar mayor agravio a la víctima y se valore que la reubicación temporal de alguna de ellas no resulta ser una medida suficiente para evitar esa situación.
5. Otras que se consideren pertinentes.

En la aplicación de las medidas cautelares, se observarán las siguientes reglas.

- Podrán ser aplicadas a ambas partes de la relación procedimental, debiendo procurarse fundamentalmente la menor afectación para la víctima.
- Cuando se dirijan a personas funcionarias, su imposición no acarrearán la pérdida los derechos o condiciones laborales de las personas obligadas por la disposición preventiva.
- Cuando lo que se resuelva sea la separación de una persona participante de un SCFP, deberá procurarse que aquella pueda continuar su proceso en forma virtual a distancia.

Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. Su vigencia será determinada por su instrumentalidad para el procedimiento y

la resolución del superior carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

## SECCIÓN TERCERA

### Trámite del procedimiento

Artículo 39—**Traslado de cargos.** El ODP ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante resolución razonada, la cual contendrá lo siguiente:

- a) La fecha y hora en que se dicta ese acto.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamentan el procedimiento y la imputación de los cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas jurídicas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación de las supuestas normas infringidas y de las eventuales sanciones, en caso de personas funcionarias o acciones correctivas, en caso de participantes que pudieran corresponderle.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento; tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de quince días de anticipación.
- f) Se prevendrá a ambas partes que deben presentar toda la prueba antes o en el momento de la comparecencia, si todavía no lo han hecho. Si la prueba se ofrece de forma previa a la audiencia debe hacerse por escrito.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto.
- i) Nombre y firma de quienes integran el ODP.

Artículo 40—**Apertura de la audiencia.** Para realizar la audiencia, el ODP se constituirá en la hora, fecha y lugar señalados en la resolución inicial. Para esos efectos, verificará la presencia de las partes y de las personas que le brinden asesoría legal, apoyo emocional, psicológico, testigos y peritos y declarará abierta la comparecencia.

Artículo 41—**Dirección de la audiencia.** Corresponderá al ODP dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias; indicar a las partes los derechos y deberes que tienen durante la comparecencia; hacer las advertencias legales pertinentes; recibir los juramentos y declaraciones que correspondan; moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite. Atendiendo el principio de celeridad, corresponderá al ODP impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud

notoriamente improcedente o dilatoria; todo ello en procura de los derechos de las partes del proceso.

**Artículo 42—Continuidad de la Audiencia.** La audiencia se llevará a cabo sin interrupción durante las audiencias consecutivas que sean necesarias para su terminación. Se suspenderá únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia administración o por las partes; cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación; cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

Cuando el ODP decida la suspensión de la audiencia, en el mismo acto anunciará el día y la hora de su continuación, lo cual equivaldrá como citación para todas las partes.

**Artículo 43—Audiencia de carácter privado.** Para garantizar la confidencialidad del proceso y de la audiencia, solo podrán comparecer las partes y sus representantes, así como los asesores jurídicos o personas de apoyo emocional designadas por las partes en el número que a criterio del órgano director considere razonable.

**Artículo 44—Recepción de la declaración y pruebas.** Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes en abono a su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, pedir testimonio a la contraparte, preguntar y repreguntar a los testigos y peritos, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida y el resultado de la audiencia.

**Artículo 45—Levantamiento de acta.** Se levantará un acta de la comparecencia la cual se leerá a las partes una vez finalizada la diligencia. Esa acta será firmada por las personas que conforman el ODP y por todas las partes. Cuando la comparecencia sea grabada, el acta, que consistirá en la transcripción íntegra de la audiencia, se levantará con posterioridad, con la sola firma de las personas integrantes del ODP. De esa transcripción se otorgará audiencia por el plazo de tres días a las partes para lo que a bien tengan manifestar con relación a ella.

**Artículo 46—Prueba para mejor resolver.** En cualquier fase del procedimiento, el ODP podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El ODP deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

**Artículo 47—Contenido del Informe.** Terminada la audiencia, el ODP preparará un informe que servirá de base para la adopción del acto final. Dicho informe contendrá:

- a) Una sección a manera de resultandos, en la que se haga referencia a los pormenores del procedimiento, dentro de los cuales se indicará si el procedimiento se realizó con la observancia de las reglas del debido proceso.
- b) Un detalle de los hechos relevantes, que puedan ser considerados como probados o no probados, de acuerdo con los elementos probatorios introducidos durante la tramitación del procedimiento.

- c) Una valoración fáctico jurídica de los hechos atribuidos a la persona investigada, de los alegatos de las partes y de las pruebas ofrecidas por ellas.
- d) Una conclusión y recomendación sobre el resultado de esas diligencias.

## SECCIÓN CUARTA

### Acto final

Artículo 48—**Resolución del asunto.** Concluido el procedimiento y rendido el informe de recomendación por parte del ODP, la Presidencia Ejecutiva en el caso de personas funcionarias o la Subgerencia Técnica en el caso de participantes, dictará la resolución final, la cual resolverá todos los aspectos debatidos durante el procedimiento.

Esa resolución deberá ser notificada a ambas partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley General de la Administración Pública.

Esa resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

## SECCIÓN QUINTA

### De los recursos contra la resolución final

#### y su comunicación

Artículo 49—**Recursos.** Contra la resolución final que se dicte, serán admisibles los siguientes recursos:

- a) En el caso de resoluciones dictadas contra personas funcionarias; el recurso de reposición, previsto en el artículo 343 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, ante la Presidencia Ejecutiva.
- b) En el caso de resoluciones dictadas contra personas participantes; el recurso de revocatoria ante la Subgerencia Técnica y el de apelación ante la Presidencia Ejecutiva, los cuales se ejercerán de forma simultánea.

En ambos casos, los recursos deberán interponerse dentro de los tres días siguientes a la notificación del acto impugnado y el escrito que los contenga, deberá presentarse ante el órgano que dictó la resolución que se recurre.

Artículo 50—**Comunicación de la resolución final.** Cuando la persona infractora sea funcionaria: Una vez firme la resolución que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, la Presidencia Ejecutiva la comunicará mediante copia a la Unidad de Recursos Humanos con el fin de que se incluya en el respectivo expediente y se aplique la sanción impuesta.

Cuando la persona infractora sea participante: Una vez firme la resolución final del respectivo procedimiento, la Subgerencia Técnica deberá comunicarla mediante copia al Encargado del Centro de Formación en el cual la persona participante realice su

capacitación con el fin de que se incluya en el expediente del participante y se aplique la medida correctiva impuesta.

En ambos casos, la resolución original se remitirá al ODP, para que sea incorporada al respectivo expediente.

En cualquiera de los dos supuestos, cuando la persona sancionada sea profesional, el resultado de la investigación se informará al Colegio Profesional respectivo, para que proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

## CAPÍTULO V

### Procedimientos especiales por hostigamiento sexual

Artículo 51—**Procedimiento en caso de denuncias contra terceros.** Cuando la persona denunciada por hostigamiento sexual resulte ser un tercero que brinde servicios al Instituto Nacional de Aprendizaje por cuenta de un contratista, una vez recibida la denuncia se dará noticia de ella al patrono respectivo para que éste inicie el proceso de investigación y de comprobarse el hostigamiento, aplique la sanción que corresponda según su reglamento interno y lo sustituya en forma inmediata.

Si la persona denunciada resulta ser el propio contratista, la investigación se hará en el marco del procedimiento que se inicie con el fin de resolver el respectivo contrato.

## CAPÍTULO VI

### De la clasificación de las faltas

Artículo 52—**Clasificación de las faltas.** Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas sobre la base de lo dispuesto en el artículo 5 del presente reglamento.

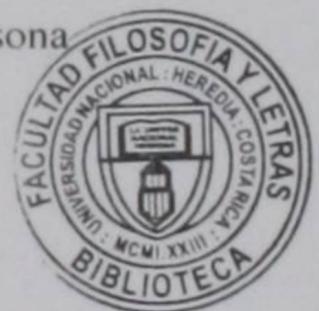
Se clasifica como leve la infracción inciso d); como grave la infracción al inciso a) y como gravísimas, las infracciones a los incisos b), c), e) y f).

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, el ODP podrá recomendar que se atenúe o agrave la sanción, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, bajo criterio ampliamente razonado y de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 53—**Criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas.** El ODP recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios.

a) La conducta emitida.

b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.



- c) Otras condiciones sociales que le otorgan poder de hecho a la persona hostigadora y el uso efectivo de ese poder sobre la persona hostigada.
- d) La reincidencia en conductas tipificadas como hostigamiento sexual. Se tendrá como reincidente a quien se haya comprobado previamente una falta de este tipo.
- e) La conducta de la persona hostigadora posterior al hecho, en especial las conductas intimidatorias hacia la persona denunciante, familiares, testigos, compañeras, compañeros de trabajo o de estudio, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o académica en contra de la víctima.
- f) La cantidad de personas denunciantes.
- g) Los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral o educativo.
- h) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada, en sus condiciones materiales de empleo o docencia, así como en su desempeño y cumplimiento laboral o educativo.

Artículo 54—**Sanciones para las personas funcionarias que comentan hostigamiento sexual.** Tratándose de personas funcionarias, las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Por falta leve, amonestación escrita.
- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por el término de quince días.
- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 55—**Acciones correctivas para las personas participantes en SCFP que cometan hostigamiento sexual.** Tratándose de personas participantes en SCFP, se aplicarán las siguientes sanciones:

- a) Por falta leve, amonestación escrita y la participación en una actividad vinculada con el tema del hostigamiento sexual.
- b) Por falta grave, suspensión no menor de 15 y hasta 30 días hábiles y la participación en una actividad vinculada con el tema de hostigamiento sexual.
- c) Por falta gravísima, suspensión en su condición de estudiante regular, por un plazo no menor de seis meses y hasta por un máximo de tres años.

## CAPÍTULO VII

### De las garantías

Artículo 56.—**Garantías.** La persona que haya planteado una denuncia por hostigamiento sexual, no podrá ser despedida o retirada del SCFC por este motivo.

Las personas que hayan comparecido en condición de testigo en los procedimientos de investigación de denuncia por hostigamiento sexual no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en sus estudios.

Si esto ocurriese la persona podrá denunciarlo ante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, quien recomendará a las autoridades las medidas pertinentes tanto para que cese como para que se sancione a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 57—**De las denuncias falsas.** Podrá incurrir en responsabilidad penal, toda persona que interponga denuncia falsa de acoso sexual, de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en concordancia con el Código Penal.

La persona que haya comparecido como testigo y falte a la verdad incurrirá en el delito de falso testimonio, en concordancia con el Código Penal.

## CAPÍTULO VIII

### Disposiciones finales

Artículo 58—**Normativa complementaria.** En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y sus reformas, en el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de Aprendizaje, en la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo, el Estatuto y Reglamento del Servicio Civil y el Código Penal.

Artículo 59—**Derogatorias.** El presente reglamento deroga el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual del Instituto Nacional de Aprendizaje, aprobado en el acuerdo N° 079-2001-JD aprobado en la sesión 3864 celebrada el 7 de abril del 2001, así como lo establecido en el Reglamento de Participantes en Servicios de Capacitación y Formación Profesional en materia de hostigamiento sexual.

Artículo 60—**Vigencia.** Este reglamento rige a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo aprobado por unanimidad.

Lic. Bernardo Benavides B., Secretario Técnico Junta Directiva.—1 vez.—O. C. N° 21083.—Solicitud N° 32589.—C-407690.—(IN2011045424).

**ANEXO 2**  
**Encuesta Sobre Hostigamiento Sexual en el**  
**Instituto Nacional de Aprendizaje.**

**Instituto Nacional de Aprendizaje**  
**Encuesta sobre Hostigamiento Sexual**

Agradecemos su colaboración para completar la información que se le solicita en la presente encuesta, la cual está relacionada al estado actual del fenómeno del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).

La información que nos suministre es estrictamente confidencial y será utilizada de forma global para los fines del estudio.

Para efectos de este estudio se entiende por Acoso u Hostigamiento Sexual "toda conducta con un contenido sexual indeseada por quien la recibe y que provoca efectos negativos."

No. Cuestionario \_\_\_\_\_

**I PARTE: Favor marcar con "X", la casilla correspondiente a su condición:**

1. Sexo:  1. Mujer  2. Hombre

2. Edad en años cumplidos:

1. De 15 a 17 años       2. De 18 a 19 años  
 3. De 20 a 24 años       4. De 25 a 29 años  
 5. De 30 a 39 años       6. De 40 a 49 años       7. De 50 ó más años

3. Estado conyugal:

1. Soltero (a)     2. Casado (a)     3. Viudo (a)     4. Divorciado (a)  
 5. Separado (a)     6. Unión libre

4. Nivel de escolaridad: (Puede marcar más de una opción)

1. Ninguna                       2. Primaria incompleta       3. Primaria completa  
 4. Secundaria incompleta     5. Secundaria completa       6. Universitaria incompleta  
 7. Universitaria completa     8. Otros estudios INA       9. Otros: \_\_\_\_\_

5. ¿Anteriormente ha llevado otros cursos con el INA?

1. Si                               2. No

6. ¿Recuerda usted haber vivido alguna experiencia de acoso u hostigamiento sexual en el INA?

1. Si                               2. No

**II PARTE:**

Seguidamente encontrará una serie de conductas anotadas a la izquierda de la tabla, para las cuales se le solicita indicar si las ha vivido durante sus estudios en el INA. En caso de que **SI** las haya vivido, anote de parte de quién o quiénes ha recibido ese trato y si fue un hombre (H) ó una mujer (M) quién mostró dicha conducta contra usted. En caso de que haya sido alguien del personal administrativo, por favor especifique el puesto ocupado por dicha persona. PUEDE MARCAR LAS OPCIONES QUE SEAN NECESARIAS.

	¿HA VIVIDO ESTA CONDUCTA? (al menos una vez)		Sólo SI ha vivido la conducta, por favor indique: ¿De parte de quién(es)?							
	SI	NO	Estudiante			Personal docente		Personal administrativo		
			M	H	M	H	M	H	Especifique el puesto	
<h1>Conducta</h1>										
1.										
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										
7.										
8.										
9.										
10.										
11.										

# Conducta

	¿HA VIVIDO ESTA CONDUCTA? (al menos una vez)		Sólo SI ha vivido la conducta, por favor indique: ¿De parte de quiénes)?										
	SI	NO	Estudiante		Personal docente		Personal administrativo		Especifique el puesto				
			M	H	M	H	M	H					
12. Alguna persona en el INA le ha obligado a quitarse parte o toda su ropa.													
13. Alguien del INA ha difundido rumores sexuales sobre usted.													
14. Ha recibido de parte de alguien de esta institución cartas, llamadas, mensajes de texto o de correo electrónico con contenido sexual que le desagradan.													
15. Ha sentido presión de alguien del INA, para aceptar alguna invitación a salir en la que usted percibe intenciones sexuales no deseadas.													
16. Alguien del INA le ha solicitado un encuentro a solas para tratar algo relacionado con el estudio y usted percibe un fin sexual que no es de su agrado.													
17. Alguien del INA le ha solicitado favores sexuales a cambio de algún supuesto beneficio para usted: becas, aprobación de un curso, colaboración en trámites o trabajos de clase, otros.													
18. Alguien del INA ha escrito mensajes con contenido sexual sobre usted en algún lugar en la institución (paredes, papeles, oficinas, otros) que le provocaran a usted desagrado o le hicieron sentir mal.													
19. Alguna persona en el INA se ha mostrado amable, atenta, protectora y luego le ha solicitado algún favor sexual haciéndole sentir incomodidad.													
20. Alguien en el INA le solicitó información sobre su vida sexual y esto le disgustó.													
21. En el INA alguna persona le ha contado con detalle aspectos de su vida sexual que a usted le causan desagrado y que además no han sido solicitados.													

**III PARTE:**

Para las conductas marcadas anteriormente por usted con SI y que recibió de parte de alguien que tiene relación con el INA, podría indicar:

**1. Si esa(s) conducta(s) se ha(n) dado: (puede marcar más de una opción)**

1.1 Dentro del INA: ( ) 1. Aulas ( ) 2. Pasillos ( ) 3. Baños  
( ) 4. Oficinas ( ) 5. Talleres ( ) 6. Sodas  
( ) 7. Zonas verdes ( ) Otros: Especifique \_\_\_\_\_

1.2 Fuera del INA: ( ) 1. Prácticas supervisadas ( ) 2. Trabajos de campo ( ) 3. Giras  
( ) 4. Bares ( ) 5. Fiestas ( ) 6. Otros: especifique \_\_\_\_\_.

1.3 No aplica: ( )

**2. Las conductas marcadas por usted en el cuadro anterior se han presentado en: (marque una de las siguientes opciones)**

- ( ) 1. El módulo o programa que está llevando actualmente
- ( ) 2. En módulos o programas cursados anteriormente
- ( ) 3. En ambos
- ( ) 4. No aplica

**3. ¿Cómo vivió usted las conductas marcadas con SI en el cuadro anterior? (puede marcar más de una opción)**

- ( ) 1. Como algo normal
- ( ) 2. Como algo desagradable, pero natural
- ( ) 3. Como irrespeto
- ( ) 4. Como algo que no fue grave
- ( ) 5. Como algo grave
- ( ) 6. Como una broma de mal gusto
- ( ) 7. Como algo agradable
- ( ) 8. Otro \_\_\_\_\_
- ( ) 9. No aplica

4. ¿Qué sintió al recibir las conductas marcadas con SI en el cuadro anterior? (Puede marcar más de una opción)

1. Culpa                       2. Vergüenza                       3. Enojo
4. Tristeza                       5. Impotencia                       6. Miedo
7. Confusión                       8. Otros: especifique \_\_\_\_\_
9. No aplica

5. ¿Que pudo hacer frente a las conductas recibidas?

1. Enfrentó a la persona       2. Guardó silencio                       3. Denunció
4. Buscó le trasladaran a otro grupo       5. Desertó del servicio de capacitación       6. Se lo comentó a alguna persona de confianza (amistades, familiares)
7. Se lo dijo a una persona de la institución (personal INA)       8. Otros: especifique \_\_\_\_\_
9. No aplica

6. Recibió usted algún apoyo, para enfrentar la situación:

1. Si                       2. No                       3. No aplica

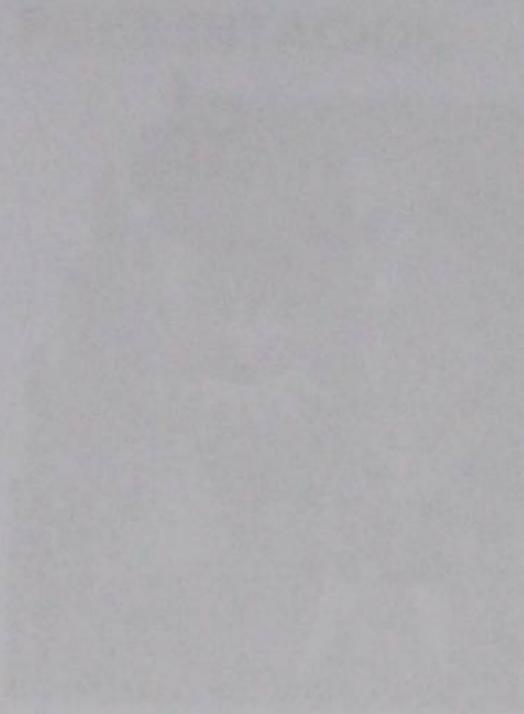
7. En caso afirmativo, especifique que tipo de apoyo recibió:

\_\_\_\_\_

8. Si tiene algún comentario, por favor anótelo en el espacio siguiente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

POR FAVOR, ESPERE EN SILENCIO QUE RETIREN SU ENCUESTA.  
¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!



Faint, illegible text in a rectangular box on the right side of the page, possibly a watermark or bleed-through from the reverse side.

**ANEXO 3.**  
**Manual para encuestadoras.**

## PRESENTACIÓN



Este manual le ofrece información sobre la aplicación de la "Encuesta sobre Hostigamiento Sexual." El objetivo es brindarle guías generales sobre la forma de obtener datos de calidad a partir de la interacción con estudiantes que proporcionarán la información, en un ambiente cálido y de respeto mutuo.

Contamos con su colaboración y compromiso en esta labor y le invitamos a hacer uso de este manual.

## I UNIDAD

### 1.1 ¿De qué se trata esta investigación?

El hostigamiento sexual es uno de los componentes de la estrategia de ejecución de la Asesoría de Formación Profesional de la Mujer, que pretende que estudiantes, personal docente y administrativo del INA conozcan más sobre el tema, sus implicaciones y efectos con el fin de desalentar el hostigamiento sexual en la institución.

Esta investigación titulada: *Prevalencia y Manifestaciones de Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)*, tiene como objetivo investigar la cantidad de personas que sufren de hostigamiento sexual y las formas en que se da en la población estudiantil de la institución.

### 1.2 ¿Para qué conocer sobre el tema del Hostigamiento Sexual en la institución donde trabajamos?

El hostigamiento sexual es una realidad universal que día a día se hace más evidente, representa una violación a la integridad y dignidad de las personas y les impide desarrollarse plenamente dentro de la sociedad.

El hostigamiento sexual es un problema que en la institución se conoce empíricamente, por ende, se considera necesario identificar y medir algunas de sus variables y componentes. Existe una necesidad de contar con estudios científicos cuyos resultados colaboren en el diseño de estrategias para la solución

o mejoramiento de la situación, ya que la violencia ocurre en una realidad que es susceptible de ser transformada. Además la información recolectada es de gran utilidad para orientar estudios posteriores sobre el tema.

Este estudio se enmarca en el compromiso nacional ante la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belem do Pará, que en su Capítulo 3, artículo 8 describe lo siguiente:

“Garantizar la investigación y recopilación de estadísticas y demás información pertinente sobre las causas, consecuencias y frecuencia de la violencia contra la mujer, con el fin de evaluar la eficacia de las medidas para prevenir, sancionar y eliminar la violencia contra la mujer y de formular y aplicar los cambios que sean necesarios” (2004, p.14)

### 1.3 ¿Cuál es la función como encuestadora?

Su función principal será obtener de la forma más rigurosa posible los datos necesarios, mediante la aplicación de la encuesta a estudiantes que asistan a servicios de capacitación seleccionados al azar en la muestra.

## II UNIDAD

### 2.1 ¿Cómo llegar a los grupos de estudiantes?

La persona coordinadora de la investigación le hará entrega de un **cronograma** con la ubicación geográfica y la referencia de los servicios de capacitación asignados a usted. También se le hará entrega de la cantidad requerida de encuestas.

Recuerde examinar el cronograma previamente y revisar si necesita mayor información sobre el lugar, la persona docente o el horario, corrobore con una persona de la dirección regional si la fecha de finalización anotada en el cronograma es vigente.

No olvide leer el cuestionario para refrescar los contenidos y estar preparada para las posibles dudas que usted debe aclarar a las personas encuestadas.

Para los días indicados en el cronograma, de ser necesario usted debe solicitar transporte, desde su lugar de trabajo hacia la comunidad y el lugar donde se realizará la encuesta.

## 2.2 Ya en el lugar...

Preséntese ante la persona docente e investigue si ésta conoce sobre lo que usted va a realizar, infórmele que la Unidad de Estadística definió al azar su grupo para aplicarle una encuesta, que usted esperará el momento que él o ella pueda brindarle con el grupo, la encuesta dura aproximadamente de 15 a 20 minutos.

Recuerde ordenar el mobiliario del local de manera que se asegure una distancia prudente entre las personas a encuestar. El espacio debe, dentro de lo posible, brindar privacidad y comodidad.

Dará inició con un saludo de bienvenida al grupo y explicará brevemente su presencia, el objetivo y la forma de la aplicación de la encuesta a las personas que deseen colaborar.

### 2.2.1 Instrucciones para realizar el encuadre al grupo de estudiantes.

- Usted debe iniciar el encuadre dando su nombre indicando que es funcionaria del INA.
- Explicará el objetivo de la visita, retomando la información de este manual, básicamente la finalidad del estudio es conocer sobre el tema de hostigamiento sexual en la institución. Para bajar la ansiedad que pueda generar el tema en las personas, es importante resaltar
  - que el estudio es del INA (y no de una dependencia en particular)
  - que la muestra a la que pertenecen fue seleccionada al azar por la Unidad de Desarrollo y Estadística.
  - que el estudio se está llevando a cabo en todo el país.
  - que otros centros de estudio lo han realizado (UNA, UCR)
- En relación a la forma de aplicación de la encuesta informe que es anónima, autoadministrada e individual enfatice que no debe hacerse ningún comentario durante la encuesta y quien tenga dudas puede levantar la mano y usted irá a su pupitre o mesa.
- Es indispensable reiterar que todas las personas deben responder todas las preguntas, incluso si no aplican en su situación, deben marcar esta opción como respuesta a cada pregunta.
- Aclare cualquier duda del grupo respecto de la investigación y su finalidad, de la aplicación de la encuesta o aclaración de conceptos.

- Ante la duda si marcan o no una conducta porque la recibieron fuera del INA: si el hostigamiento lo recibe por alguien que estudia o trabaja para el INA debe marcar que sí, independientemente del lugar en que ocurra. (casa, lugar de trabajo, lugar público, etc)

### 2.2.2 Para tomar en cuenta en las encuestas

- Lleve lapiceros de tinta azul o negra.
- Enfatice que la información es confidencial, que no recibirá beneficio ni perjuicio por proporcionarla pero que es muy valiosa para la finalidad de la investigación.
- Procure que la encuesta se de en un ambiente cálido y respetuoso
- Utilice lenguaje sencillo y claro.
- Muestre atención, interés y aprecio por la información brindada.
- Evite gestos que muestren lástima, alarma o juicio.
- Anote en su libreta cualquier información extra que considere conveniente para completar los datos requeridos.
- Recuerde que no debe capacitar en la materia a las personas encuestadas, si cree necesario brinde (después de pasar la encuesta) números de teléfono donde pueden recibir información y apoyo. 22106493-22106420.

Al finalizar las encuestas en una comunidad, escriba en el sobre la fecha y su nombre. Ya fuera del aula o taller numere cada encuesta llena del 1 al 20.

## 2.3 Conceptos básicos

Para la adecuada recolección de datos le brindamos información sobre los conceptos básicos que contiene el estudio.

**Acoso u Hostigamiento Sexual:** Toda conducta sexual, indeseada por quien la recibe y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral y educativo y en el estado general del bienestar personal.

**Prevalencia:** Cantidad de personas estudiantes hostigadas sexualmente en el INA.

**Manifestaciones:** Formas de hostigamiento sexual recibidas por las personas.

PREVALENCIA Y MANIFESTACIONES DE  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO  
NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA)

MANUAL DE CODIFICACIÓN

**ANEXO 4.**

**Manual de codificación de datos.**

# **INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE**

## ***PREVALENCIA Y MANIFESTACIONES DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE (INA)***

### **MANUAL DE CODIFICACIÓN**

Para ingresar los datos al sistema, el número de cuestionario se compone del N° de grupo según la matriz de grupos encuestados más el número asignado al cuestionario en cada grupo de estudiantes encuestados.

I Parte = IP

N° PREGUNTA	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DEL VALOR	CÓDIGO
IP 1	SEXO	Mujer	1
		Hombre	2
		No marcó	9
IP 2	EDAD	De 15 a 17 años	1
		De 18 a 19 años	2
		De 20 a 24 años	3
		De 25 a 29 años	4
		De 30 a 39 años	5
		De 40 a 49 años	6
		De 50 o más años	7
		No marcó	9
IP 3	ESTADO CONYUGAL	Soltero(a)	1
		Casado(a)	2
		Viudo(a)	3
		Divorciado(a)	4
		Separado(a)	5
		Unión libre	6
		No marcó	9
IP 4	ESCOLARIDAD	Ninguna	1
		Primaria incompleta	2
		Primaria completa	3
		Secundaria incompleta	4
		Secundaria completa	5
		Universitaria incompleta	6
		Universitaria completa	7
		No marcó	9
IP 5	OTROS INA (Anteriormente ha llevado otros cursos INA)	Si	1
		No	2
		No marcó	9
IP 6	EXP HS (Experiencia de Hostigamiento Sexual en el INA)	Si	1
		No	2
		No marcó	9

**II Parte = IIP**

N° PREGUNTA	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DEL VALOR	CÓDIGO
IIP 1	Conducta 1 (comentarios, bromas, ruidos o gestos sexuales)	No	0
		Si	1
		Si, por estudiante mujer	2
		Si, por estudiante hombre	4
		Si, por docente mujer	8
		Si, por docente hombre	16
		Si, por personal administrativo mujer	32
		Si, por personal administrativo, hombre	64
		No marcó	999
IIP 2	Conducta 2 (miradas con connotación sexual)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 3	Conducta 3 (mostrado imágenes fotografías, mensajes)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 4	Conducta 4 (vulgaridades u obscenidades)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
II P 5	Conducta 5 ( espiado el cuerpo en baños o vestidores)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
II P 6	Conducta 6 ( tocado, pellizcado, acariciado)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
II P 7	Conducta 7 (Intento de beso, beso a la fuerza)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 8	Conducta 8 (Sujetó o frotó)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 9	Conducta 9 (arrinconado o limitado el paso con fines sexuales)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 10	Conducta 10 (mostró genitales)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	

<b>N° PREGUNTA</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL VALOR</b>	<b>CÓDIGO</b>
IIP 11	Conducta 11 (soltado o quitado parte o toda la ropa)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 12	Conducta 12 (obligado a quitarse la ropa)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 13	Conducta 13 (difundido rumores sexuales)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 14	Conducta 14 (cartas, llamadas, mensajes de texto, correos electrónicos con contenido sexual)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 15	Conducta 15 (presión para aceptar invitaciones a salir con fines sexuales)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 16	Conducta 16 (encuentro a solas para tratar algo del estudio, con fines sexuales)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 17	Conducta 17 (favores sexuales a cambio de beneficio)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 18	Conducta 18 (escritura de mensajes con contenido sexual en la institución)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 19	Conducta 19 (persona amable, atenta, protectora y luego solicita favor sexual)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 20	Conducta 20 (solicitud de información de vida sexual)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	
IIP 21	Conducta 21 (contado detalles de vida sexual no solicitados)	Proceda igual que en la pregunta II P 1	

Nota: Se realizaron cálculos...para no repetir números

III Parte =IIIP

N° PREGUNTA	VARIABLES	DESCRIPCIÓN DEL VALOR	CÓDIGO
III P1.1	(la conducta de H.S la recibió) Dentro INA	Aulas	1
		Pasillos	2
		Baños	4
		Oficinas	8
		Talleres	16
		Sodas	32
		Zonas verdes	64
		Entrada principal	128
		Otros	256
		No aplica	0
		No marcó	999
III P1.2	(la conducta de H.S la recibió) Fuera de INA	Prácticas supervisadas	1
		Trabajos de campo	2
		Giras	4
		Bares	8
		Fiestas	16
		Otros:	32
		No aplica	0
		No marcó	99
III P2	Módulo ( en que se presentó la conducta de H.S)	Módulo actual	1
		Módulo anterior	2
		Ambas opciones	3
		No aplica	0
		No marcó	9
III P3	Percepción (de la conducta de H.S recibida)	Normal	1
		Desagradable pero natural	2
		Irrespeto	4
		No fue grave	8
		Grave	16
		Broma de mal gusto	32
		Agradable	64
		Otro:	128
		No aplica	0
		No responde	999
III P4	Sentimiento ( ante la conducta de HS)	Culpa	1
		Vergüenza	2
		Enojo	4
		Tristeza	8
		Impotencia	16
		Miedo	32
		Confusión	64
		Otro: especifique	128
		No aplica	0

**ANEXO 5.**

**Figura No. 12**

**Población estudiantil del INA hostigada, por sexo de quien hostiga,  
según manifestaciones de hostigamiento sexual.**

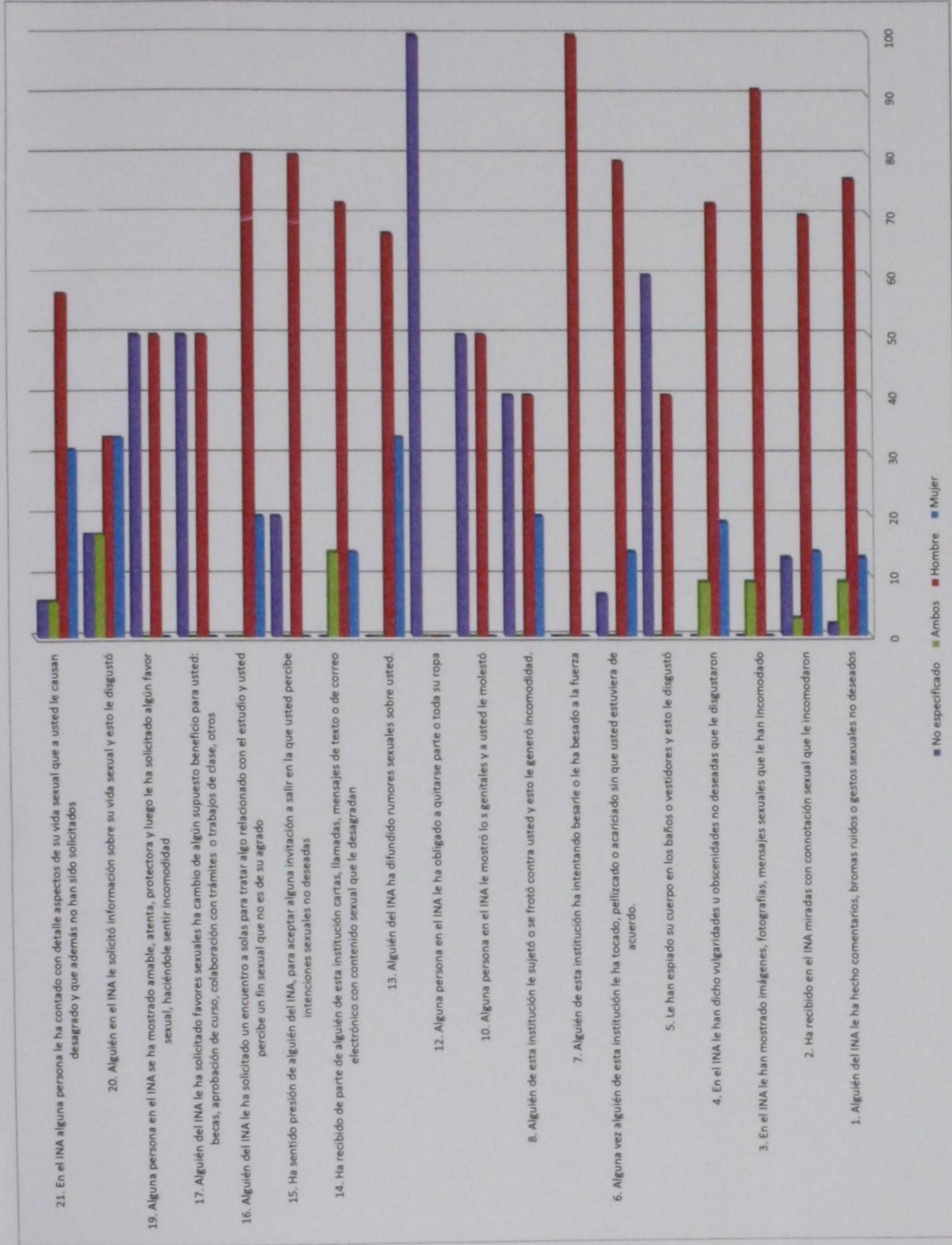


Figura No. 12. Población estudiantil del INA hostigada, según manifestación de hostigamiento sexual por sexo de quien hostiga. Porcentajes. Fuente: Elaboración propia a partir de los resultados de la encuesta.



**SIDUNA**



\*FI19348\*