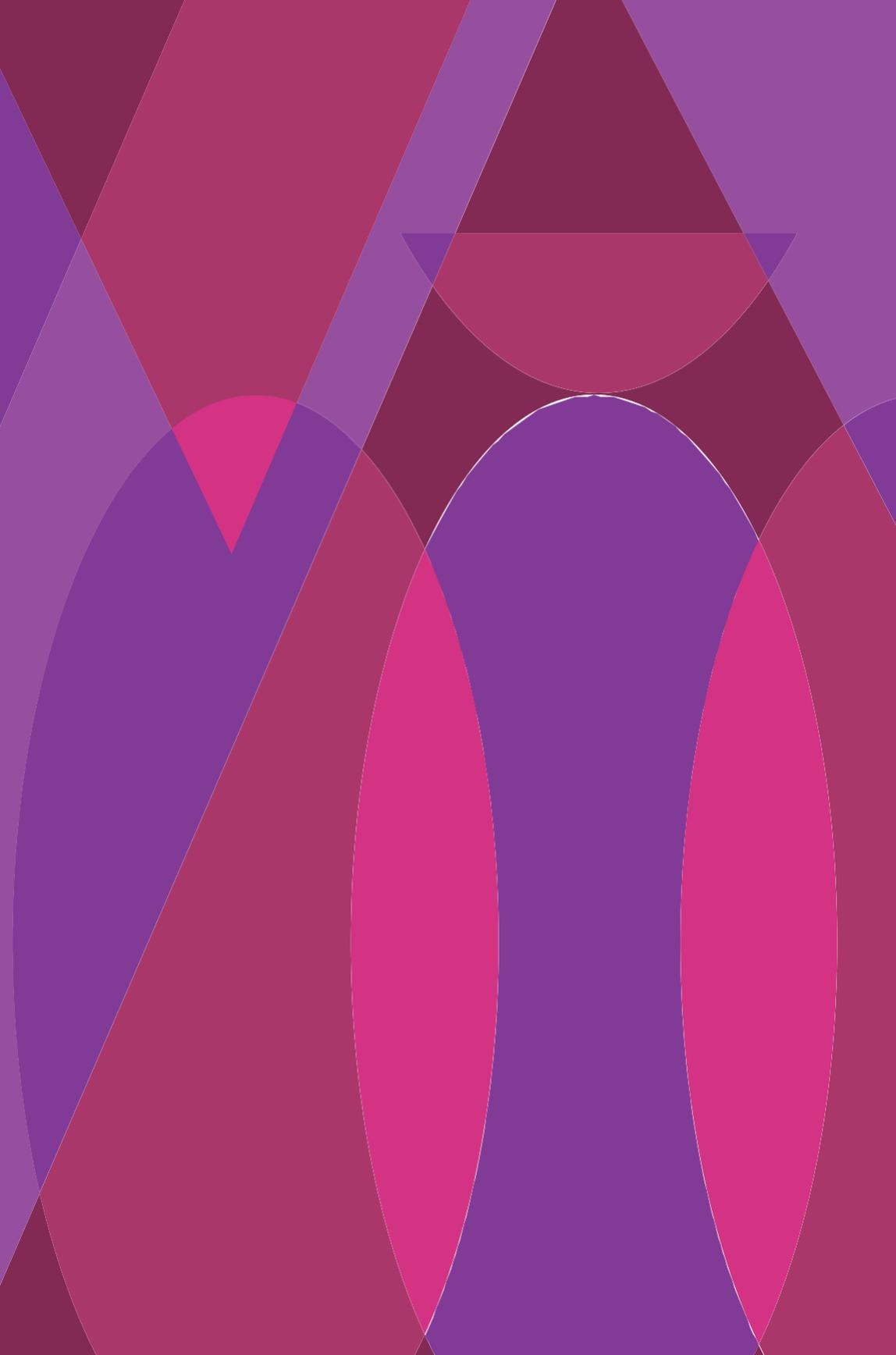


Situación del Acoso Sexual y del Acoso Sexista en las Universidades

Estudio Diagnóstico en la Universidad Especializada de las Américas

Nicolasa Terreros Barrios
Jacqueline Candanedo Cáceres
Deika Nieto Villar





UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN

***Situación del Acoso Sexual y del Acoso
Sexista en la Universidad Especializada
de las Américas -UDELAS
Estudio Diagnóstico***

Nicolasa Terreros Barrios
Jacqueline Candanedo Cáceres
Deika Nieto Villar

Panamá, 2022

Universidad Especializada de las Américas

Vicerrectoría de Extensión

Estudio Diagnóstico: *Situación del Acoso Sexual y del Acoso Sexista en la Universidad Especializada de las Américas -UDELAS*

ISBN: 978-9962-716-40-2

Investigadoras

Nicolasa Terreros Barrios
Jacqueline Candanedo Cáceres
Deika Nieto Villar

Estudio realizado en el marco de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de estudios y prácticas sociales de género-GENRED

Panamá, junio 2022

ACRÓNIMOS

CADI: Centro de Atención a la Diversidad

CCA: Consejo Centroamericano de Acreditación de la Educación Superior

CIAES: Centro Interdisciplinario de Atención e Investigación en Educación y Salud

CONVIMU: Comité Nacional contra la Violencia en la Mujer

FBCSP: Facultad de Biociencias y Salud Pública

FCMC: Facultad de Ciencias Médicas y Clínicas

FEEP: Facultad de Educación Especial y Pedagogía

FESDH: Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano

GENRED: Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de estudios y prácticas sociales de género

INAMU: Instituto Nacional de la Mujer

ILTEC: Instituto de Lenguas y Tecnología

INSAFIDE: Instituto de Salud Física y Deportiva

MITRADEL: Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral

OEA: Organización de Estados Americanos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

ONU: Organización de las Naciones Unidas

SIBUDELAS: Sistema Integrado de Bibliotecas de la UDELAS

UDELAS: Universidad Especializada de las Américas

VIEXT: Vicerrectoría de Extensión

VVE: Vicerrectoría de Vida Estudiantil

Índice

Presentación 11

Introducción 14

Acoso Sexual y Sexista 17

1.1. Definiciones 17
 Acoso sexual 18
 Sexista - Sexismo 18
1.2. Acoso sexual y Sexista en las universidades 19

2 Marco Normativo de la Violencia de Género: Acoso Sexual y Acoso Sexista 22

2.1. Marco Normativo Internacional 22
2.2. Marco Normativo Nacional de la República de Panamá: 27
2.3. Marco Normativo Universitario 39

3 Metodología 43

3.1. Problema de investigación 43
Objetivos de la investigación 45
 3.1.1. Objetivo General: 45
 3.2.3. Objetivos Específicos: 45
3.3. Tipo de estudio 47
3.4. Muestra de estudio 50
3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos. 51
3.6. Variables y categorías de análisis 52

4 Análisis de los resultados del estudio 54

4.1. Descripción de la población de estudio 54
 4.1.1. Perfil del personal administrativo 56
 4.1.2. Perfil del personal docente 57
 4.1.3. Perfil del estudiantado 59

4.2. Conocimiento general sobre acoso sexual y sexista.	60
4.2.1. Identificación del acoso sexual y sexista	60
<i>Prevalencia o frecuencia</i>	62
4.2.3 Características del acoso	63
4.2.4. Conocimiento de normas y reglamentos	65
4.2.5. Instancias donde acudir	66
4.2.6 Estrategias personales empleadas	67
4.3. Perfil de la víctima de acoso	68
4.3.1 Características Generales de la población	68
4.3.2 Duración del Acoso	69
4.3.3 Tipo de acoso: sexual o sexista	70
4.4 Perfil del Acosador	75
4.4.1 Sexo del Acosador	75
4.4.2 Estamento y Jerarquía	76
4.4.3. Relación con la Acosada/a	77
4.5. Consecuencias y repercusiones para la víctima	78
4.5.1. Consecuencias personales le ha ocasionado a usted el acoso sexual y/o sexista	78
4.5.2. Consecuencias laborales para las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS	79
4.5.3. Consecuencias académicas ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS.	81
4.6. Mecanismos institucionales	82
4.6.1 Normas y reglamentos establecidos	82
4.6.2 Instancias académicas o administrativas a cargo	83
4.6.3 Acciones de prevención establecidas	83
4.6.4 Mecanismos institucionales para atender y sancionar	85

5) Perspectiva Institucional sobre el acoso sexual y/o sexista en UDELAS 87

5.1. Percepción con respecto al comportamiento de los distintos actores universitarios (autoridades, administrativos, docentes y estudiantes) en torno al acoso.	87
5.2. Frecuencia o periodicidad con la que se producen situaciones de acoso sexual y sexista en la UDELAS	88

5.3. Tipo de atención y solución a las denuncias de acoso sexual y sexista que se han presentado 89

5.4. Estrategias institucionales empleadas como mecanismos preventivos ante una posible situación de acoso 91

5.5. Mecanismos institucionales que se adoptan para atender y sancionar el acoso sexual y sexista en la UDELAS 92

5.6. Normas o reglamentos que se adoptan en UDELAS para frenar el acoso sexual y sexista 93

5.7. Tipo de sanciones impuestas en UDELAS como resultado de la investigación sobre acoso sexual y sexista. 94

HALLAZGOS 95

RECOMENDACIONES 97

Referencias Bibliográficas 99

Presentación

La Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), es una iniciativa impulsada por diez universidades de Iberoamérica; que se constituye en una plataforma de intercambio, desde la cual, se fomentan procesos de formación, investigación y vinculación con la realidad social, política, económica y cultural de nuestros pueblos y, por lo tanto, también generadora de cambios que promuevan la igualdad de género.

La Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), institución de educación superior creada mediante Ley N°40 de 18 de noviembre de 1997, modificada mediante Ley N°111 de 18 de noviembre de 2019, como una universidad oficial autónoma de la República de Panamá, decide afiliarse a la GENRED, con la convicción de fortalecer sus políticas institucionales orientadas a la promoción de la equidad e igualdad de oportunidades para sus integrantes.

Desde el plano de la Universidad, la GENRED se concibe como una oportunidad para fortalecer las relaciones entre las universidades que conforman la Red, con el objeto de compartir experiencias generadas en los ámbitos universitarios para contribuir con la transferencia de conocimientos y de la investigación, especialmente en un eje fundamental que merece ser abordado desde la academia como es, la violencia de género y el acoso sexual.

Sin lugar a dudas, los comportamientos sexistas, discriminatorios y androcéntricos también son observados en las relaciones que se gestan en el entorno universitario, sin embargo, pasan desapercibidas por estar normalizadas en las relaciones de género, por lo que, a través de la investigación, que evidenciamos estas relaciones desiguales de poder, con la firme intención de que se visibilice el problema y se adopten medidas para generar cambios importantes. Desde el laboratorio social que es la Universidad, podemos hacer ciencia, investigado estos problemas sociales para aportar a la transformación de una sociedad más humana e igualitaria.

Tal y como lo consagran las normativas nacionales, las instituciones, entre ellas las universidades, estamos llamadas a adoptar medidas para prevenir, prohibir y sancionar actos discriminatorios, entre los que se encuentran el hostigamiento y el acoso sexual y laboral como un acto de violencia contra la dignidad, honra y la integridad física y psicológica de las personas.

De allí la importancia de establecer políticas de intercambio entre las universidades para incidir como colectivo y como Red, en las políticas públicas orientadas a proveer, a nuestras instituciones de mecanismos para atender de manera apropiada; la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus formas y el acoso sexual, considerado un delito de tipo penal.

Este proyecto **“Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales”**, cuenta con el apoyo de la Agencia Andaluza de Cooperación al Desarrollo, y está liderado por la Unidad de Igualdad de la Universidad de Cádiz – España en coordinación la Universidad Especializada de las Américas a través de la Vicerrectoría de Extensión.

Sin duda, el estudio sobre el Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas, representa un primer paso y una base fundamental para la definición clara de mecanismos, estrategias y acciones dirigidas a prevenir, atender y sancionar estos actos que lesionan la integridad y vulneran los derechos humanos de la comunidad udelista.

Introducción

La violencia contra las mujeres en las universidades es un fenómeno social más frecuente de lo esperado. Desde hace más de dos décadas que dicha problemática fue puesta en la agenda universitaria, demandando a las autoridades institucionales acciones para la atención y sanción de las diversas formas de violencias que viven las mujeres en la academia.

En esta oportunidad, la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), por medio del Proyecto **“Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales”**, se planteó realizar un **Estudio Diagnóstico sobre Protocolos para la Prevención y Protección frente al acoso sexual y sexista** entre los miembros de la GENRED.

A partir de este estudio se inicia un proceso de revisión general a lo interno de las universidades que integran la GENRED, con la finalidad de llegar a conocer la situación de cada una con respecto a las normas sobre prevención y atención a las víctimas de acoso sexual. Para ello, se hace necesario sin duda alguna, identificar cuál era la situación del acoso sexual y/o sexista, como paso previo para la formulación y definición de normas específicas.

El documento que se presenta, responde precisamente a esta demanda, la de conocer e identificar la situación del acoso sexual y/o sexista en la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), en los tres estamentos que la conforman, estudiantes, docentes y personal administrativo.

El Estudio Diagnóstico: *Situación del Acoso Sexual y del Acoso Sexista en la Universidad Especializada de las Américas -UDELAS* realizado durante el periodo de abril y junio del 2022, se constituye en un primer acercamiento a la realidad que presenta esta casa de estudios superiores; enmarcados en una época en que la institución se acoge a la modalidad de estudio y de trabajo híbrida, con mayor carga a distancia. No obstante, se hizo un gran esfuerzo por desarrollar el estudio, haciendo uso de herramientas tecnológicas que en cierto modo facilitaron el trabajo de recogida de información valiosa para cumplir con los propósitos trazados.

El documento que se presenta, está ordenado en cinco apartados: en primer lugar, un breve abordaje conceptual sobre el eje fundamental del estudio, es decir, el acoso sexual y el acoso sexista; en segundo lugar, se hace una descripción de las normativas internacionales e nacionales en materia de acoso sexual y acoso sexista, como también de lo que se ha logrado avanzar en esta área en las instituciones de educación superior; en tercer lugar se describen los aspectos metodológicos implementados para llevar a cabo el estudio; el cuarto apartado presenta una descripción y análisis de los resultados del estudio, recabados a través de la encuesta aplicada a una muestra representativa de los tres estamentos universitarios; y un quinto punto se refiere a la postura institucional con respecto al abordaje del tema del acosos sexual y acoso sexista, desde la visión de autoridades académicas y administrativas, a quienes se les aplicó una entrevista.

Finalmente, se presentan algunos hallazgos que se consideran relevantes y que el equipo de investigadoras considera servirán de base para otros estudios.

Con este estudio se intenta brindar un aporte teórico metodológico sobre el estado del Acoso Sexual y Acoso Sexista en la Universidad Especializada de las Américas, para con ello, promover políticas de igualdad y equidad para la construcción relaciones más equitativas.

1.El Acoso Sexual y Sexista

El Acoso Sexual y Acoso Sexista supone una actuación que vulnera varios derechos fundamentales los cuales incluyen el derecho a la no discriminación por razón de sexo, el derecho a la intimidad, el derecho a la dignidad, el derecho a la libertad sexual y también el derecho a la salud. (CIM.OEA, 2012).

El acoso sexual es reconocido como un problema social y a partir de la identificación de la gravedad de sus consecuencias se ha impulsado un proceso de reconocer el problema y promovido la aprobación de normativas en diferentes niveles y entidades, como una manera de erradicar o enfrentar esta problemática, lo cual incluye a las instituciones de educación superior.

El concepto de acoso sexual (“sexual harassment”), fue empleado por primera vez en 1974, durante un curso dictado en la Universidad de Cornell (USA) por un grupo de feministas para analizar sus experiencias con los hombres en el mundo laboral, y referirse al comportamiento masculino que negaba su valor en ese mundo y que, aunque superficialmente tenía apariencia sexual, constituía, en realidad, un ejercicio de poder (Blahopoulou, 2020).

1.1. Definiciones

Considerando como marco de referencia el trabajo realizado por GENRED (GENRED, 2021) se adoptan las definiciones ya acordadas, a partir de las cuales se analizará el tema central del estudio realizado.

Acoso sexual

El acoso sexual hace referencia a las “acciones de carácter y/o connotación sexual, implícita o explícita, ejercidas en el espacio público y semipúblico, tanto en relaciones entre pares como de subordinación, de forma unidireccional, es decir, no consentidas ni deseadas por quien lo sufre y que genera consecuencias negativas en la víctima, ya sea de carácter subjetivo/emocional; que afecte el desempeño y/o las condiciones laborales o académicas, o institucional” (GENRED, 2021).

Acoso Sexista - Sexismo

El sexismo es el conjunto de valores legitimadores de la superioridad sexual y desde luego, de la inferioridad sexual, es decir la sexometría, como medida valorativa a partir del sexo de las personas. El sexismo no son sólo valores, sino interpretaciones de lo que pasa en el mundo. Son también formas de comportamiento, acciones concretas, actitudes, afectos y afectividad. Toda la subjetividad está permeada por el sexismo en cada persona (CNIG, 2017)

Teniendo claridad conceptual podemos identificar la variedad de conductas que pueden ser manifestaciones de los acosos, que pueden evidenciarse en forma de chantaje sexual, a la realización de un acto de contenido sexual; o bien en forma de acoso ambiental cuando el sujeto activo del acoso sexual crea un entorno intimidatorio, hostil o humillante para la víctima.

1.2. Acoso sexual y Sexista en las universidades

El acoso sexual en las universidades es un problema complejo y multifacético que ha sido abordado por varios autores desde distintas perspectivas. Uno de los primeros estudios sobre este tema fue realizado por Fitzgerald, Gelfand, and Drasgow (1995), quienes definieron el acoso sexual como un comportamiento no deseado de naturaleza sexual que crea un ambiente hostil y ofensivo. Este comportamiento puede manifestarse de varias formas, incluyendo comentarios inapropiados, insinuaciones sexuales, y contactos físicos no deseados.

En su estudio, Fitzgerald, Gelfand y Drasgow (1995) encontraron que el acoso sexual era un problema común en las universidades, y que las víctimas eran en su mayoría mujeres. Otros estudios han demostrado que el acoso sexual en las universidades puede tener consecuencias graves para la salud mental y física de las víctimas (Holland et al., 2017; Slevic & Tiggemann, 2014).

Además, algunos autores han explorado los factores que contribuyen al acoso sexual en las universidades. Por ejemplo, Burt (1980) propuso que las actitudes sexistas y la cultura de la violación son factores importantes en la perpetuación del acoso sexual. Por otro lado, algunos autores han argumentado que el poder desigual entre los perpetradores y las víctimas es un factor clave en el acoso sexual (Holland et al., 2017).

En resumen, el acoso sexual en las universidades es un problema significativo que afecta principalmente a las mujeres. Los factores que contribuyen al acoso sexual incluyen las actitudes sexistas, la cultura de la violación y el poder desigual. Es importante continuar investigando este tema para encontrar

formas efectivas de prevenir y abordar el acoso sexual en las universidades.

Como parte del trabajo de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de estudios y prácticas sociales de género-GENRED, se han realizado diferentes acciones para estudiar la realidad del Acoso Sexual y Acoso Sexista en las Universidades, de manera particular en aquellas que hacen parte de esta Red. Por un lado, se ha generado información importante a partir de las que se han llevado a cabo acciones concretas, como lo es la aprobación de Planes de Igualdad con Programas y Acciones, dirigidas a la prevención de las conductas que representan violencia de género; y la aprobación de protocolos de actuación en caso de actos de acoso sexual y sexista en las universidades. Muchas de las universidades que integran GENRED, tienen un avance significativo en el desarrollo de estudios y programas que representan buenas prácticas que pudieran ser replicadas en otras instituciones de educación superior.

De la información brindada por las diez universidades integrantes de las GENRED, se identificó que el abordaje legal que se da del acoso sexual y sexista en los países, a los que pertenecen estas instituciones de la Red, no es uniforme, y como consecuencia a lo interno de las universidades ocurre el mismo fenómeno. Al respecto, los avances emanados del estudio realizado en el 2021 (GENRED, 2021), muestra que dos (2) universidades sí tipifican el acoso sexual como delito, como está consignado en los Códigos Penales de los países a los que pertenecen estas universidades; otras tres (3) lo catalogan como falta administrativa y cuatro (4) universidades lo consideran como delito y falta administrativa, tal es el caso de la UDELAS en Panamá.

Para entender el alcance del problema del acoso sexual y sexista en las entidades universitarias, es bueno compartir algunas referencias del estado de la situación de algunas.

En la Universidad de Chile (Universidad de Chile , 2016), según el diagnóstico “Acoso sexual en el campus: *estudio sobre violencia sexual en la comunidad de la Universidad de Chile*”, el quince por ciento (15%) de los (as) estudiantes ha sufrido directamente acoso sexual. De dicho estudio se desprende que uno de cada cuatro de los (as) alumnos (as) entrevistados (as) ha sabido de situaciones de acoso sexual en las instalaciones escolares. En este mismo estudio se visibiliza que la mayoría de las víctimas de acoso sexual no denuncia, y no lo hace “debido al desconocimiento de los procedimientos, el temor a sufrir represalias o a que se vea afectada su carrera y la desconfianza de la institucionalidad universitaria y sus mecanismos de investigación” (Universidad de Chile , 2016). En este *fenómeno, aplicable para las diferentes formas de violencia contra las mujeres, hay coincidencia en señalar que las denuncias constituyen únicamente una pequeña parte del total de casos que realmente ocurren. Se habla así de un fenómeno oculto y suele emplearse la metáfora del “iceberg” para referirse a él por considerar que sólo sale a la superficie entre un 5 y 10% de los casos que realmente ocurren.* (Blahopoulou, 2020) Esta realidad es aplicable al mundo universitario que es un micro universo de la realidad nacional. En la república de Panamá según cifras oficiales del Ministerio Público en el año 2021 se presentaron 5 denuncias de Acoso Sexual y en lo que va del año 2022, se han presentado 9 denuncias.

Con relación a estudios en España, en la mayoría de ellos se obtienen tasas situadas entre el 20% y el 40% (Parsons, 2016).

Por su parte en el estudio exploratorio realizado en la Universidad de San Carlos de Guatemala (2017-2019) se evidencia que el 67.2% de los reportes de casos de acoso sexual se registraron en las jornadas de 6:00 a 12:00 y de 12:00 a 17:00 horas; frente al 32.8% en la jornada de 17.00 a 22.00, es decir se desarrolla en su mayor porcentaje estos casos se ejecutan periodos diurnos.

2. Marco Normativo de la Violencia de Género: Acoso Sexual y Acoso Sexista

Según la posición jurídica del país vamos a encontrar una diversidad de respuestas normativas de los gobiernos que van desde normas laborales, administrativas, civiles o penales.

Panamá ha sido influenciada por los diferentes instrumentos internacionales que han propiciado cambios de paradigmas en los temas de la lucha contra la violencia contra la mujer, siendo el Acoso Sexual y Sexista fenómenos que en su mayoría afectan a las mujeres. En el presente estudio presentamos legislaciones que han aprobado a nivel internacional que sirven de referencia en el tema y que han impactado en la posterior creación de normas internas para ir construyendo una fuente legislativa y reglamentaria importante que son insumos para aquellas víctimas de los actos de violencia machista como es el acoso sexual en las universidades.

2.1. Marco Normativo Internacional

Encontramos distinciones a nivel de organismos internacionales sobre la manera de interpretar el Acoso sexual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), propone el acoso sexual como

una forma de discriminación por razón de sexo. La Organización de Naciones Unidas (ONU) lo presenta como una forma de discriminación, pero le añade el concepto de violencia contra las mujeres, por su parte la Organización de los Estados Americanos (OEA) lo entiende como una forma de violencia contra las mujeres (CIM.OEA, 2012).

Las normas internacionales relacionadas con esta problemática y que resaltamos en este estudio son las siguientes:

La Declaración Universal de los Derechos Humanos adoptada por la Asamblea General de la ONU el 10 de diciembre de 1948, reflejándose en los artículos:

Artículo 1.: Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 12. Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

- **El Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958)**, relativo a la discriminación en materia de empleo, que recoge el concepto de discriminación incluyendo aquella sexual. Es uno de los primeros instrumentos que enfrentan esta materia.

- **La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979**, insta a los países diseñar medidas de acción positiva de carácter temporal

encaminadas a acelerar la igualdad. Es uno de los instrumentos fundamentales para la búsqueda de la igualdad y erradicar la discriminación.

- **La Resolución relativa a la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y las mujeres en el empleo (1985) de la Organización Internacional del Trabajo**, establece la necesidad de promover medidas destinadas a luchar contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

- **La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1994) de la Organización de Estados Americanos, conocida como Convención de Belém do Pará (OEA)**, es trascendental por reconocer formas de violencia contra las mujeres que ocurren en el ámbito de la comunidad, el acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, entre otras. El artículo 2 dispone que el acoso sexual en el trabajo como una de las formas de violencia contra las mujeres y requiriendo a los Estados que impongan medidas legales para proteger a las mujeres del acoso, entre otras formas de violencia. La Convención de Belém do Pará fue un referente importante para la aprobación de legislaciones a nivel regional principalmente en los aspectos de violencia doméstica o intrafamiliar, estas normas son insuficientes para el tratamiento del acoso sexual en ámbitos laborales y educativos por lo que aún se que aún se generaban desafíos al respecto de enfrentar esta problemática.

- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.** La Declaración propone eliminar el acoso sexual, promulgar, aplicar leyes para luchar contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo, además de

adoptar medidas eficaces para promulgar y aplicar la legislación a fin de garantizar la seguridad de ellas frente a toda forma de violencia en el trabajo, incluidos los programas de capacitación y los programas de apoyo.

-• **Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha Contra la Violencia Contra la Mujer y la Violencia Doméstica, conocido como Convenio de Estambul (2011)**, requiere a los Estados criminalizar, entre otras conductas, el acoso sexual, a pesar de no ser un instrumento internacional aplicable en la República de Panamá, es una referencia importante para el impulso de acciones a nivel internacional que impactan los procesos de transformación internos en nuestros países.

• **Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, 2019** contempla que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; la expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género, y el objeto de estas disposiciones es prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo

del trabajo, así como garantizar el derecho a la igualdad y la no discriminación en el empleo y ocupación. La República de Panamá aún no ha ratificado este Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

- **Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso de la Organización Internacional del Trabajo (2019)** Las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo relacionadas con la violencia y el acoso contenidas en la legislación y las políticas nacionales deberían tener en cuenta los instrumentos pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo como el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Propone que los Miembros de la OIT deberían especificar en la legislación, según proceda, que los trabajadores y sus representantes deberían participar en la elaboración, la aplicación y el seguimiento de la política del lugar de trabajo mencionada en el artículo 9, a), del Convenio, y dicha política debería:

- a) afirmar que la violencia y el acoso no serán tolerados;
- b) establecer programas de prevención de la violencia y el acoso, si procede, con objetivos medibles;
- c) definir los derechos y las obligaciones de los trabajadores y del empleador

No vinculante, proporciona orientaciones más precisas sobre su puesta en práctica.

Consta de una breve introducción (donde se enfatiza que el texto complementa el Convenio) y cuatro bloques generales: principios fundamentales; protección y prevención; control de la aplicación y vías de recursos y reparación y asistencia; orientación, formación y sensibilización.

Desarrolla las directrices sobre la forma de aplicar el Convenio y aborda también asuntos no tratados en éste, como el de los factores de riesgos psicosociales asociados en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el desarrollo más amplio de una diversidad de medidas apropiadas para hacer frente a la violencia y al acoso, así como la regulación de medidas que permitan la inversión de la carga de prueba.

2.2. Marco Normativo Nacional de la República de Panamá:

En la República de Panamá existen diferentes normas que regulan desde diversos ámbitos el Acoso Sexual

- a. **La Constitución Política de la República de Panamá de 1972**, reformada por los actos reformativos de 1978, por el acto constitucional de 1983, los actos legislativos 1 de 1993 y 2 de 1994, por el acto legislativo No.1 de 27 de julio de 2004 y No.2 de 26 de octubre de 2004, en sus artículos:

Artículo 17. Las autoridades de la República están instituidas para proteger en su vida, honra y bienes a los nacionales dondequiera se encuentren y a los extranjeros que estén bajo su jurisdicción; asegurar la efectividad de los derechos y deberes individuales y sociales, y cumplir y hacer

cumplir la Constitución y la Ley. Los derechos y garantías que consagra esta Constitución, deben considerarse como mínimos y no excluyentes de otros que incidan sobre los derechos fundamentales y la dignidad de la persona.

Artículo 78. La Ley regulará las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social y fijando una especial protección estatal en beneficio de los trabajadores.

Artículo 19. No habrá fueros o privilegios ni discriminación por razón de raza, nacimiento, discapacidad, clase social, sexo, religión o ideas políticas.

b. Texto Único de la Ley No. 9 de 1994, por la cual se establece y regula la Carrera Administrativa:

Artículo 2. Los siguientes términos utilizados en esta Ley y sus reglamentos, deben ser entendidos a la luz del presente glosario: Acoso sexual: Hostigamiento con motivaciones o contenidos sexuales, en forma física, verbal, gestual o por escrito, de un funcionario a otro, del mismo u otro sexo que ni expresa ni tácitamente lo hayan solicitado y que afecta el ambiente laboral.

Artículo 138. Se prohíbe a los servidores públicos lo siguiente:

14. Incurrir en acoso sexual;

Artículo 152. Sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo anterior, las siguientes conductas admiten destitución directa:

10. Incurrir en acoso sexual;

c. Ley 4 de 1999, por la cual se instituye la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres dispone lo siguiente:

Artículo 8. El Estado garantizará el cumplimiento y ejercicio de los derechos de ciudadanía de la mujer, a través de las siguientes acciones de política pública, en su numeral 10. Incorporar, en el Código Penal, otras disposiciones que regulen figuras delictivas no contempladas aun, como el hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 10. La participación de las mujeres en el mundo del trabajo representa un desafío, que debe afrontarse con respuestas generales, articuladas e innovadoras que permitan el adecuado desarrollo de los recursos humanos que ellas aportan y que se encuentran infrautilizados. La diferenciación de oportunidades de inserción laboral femenina, ubica a un significativo porcentaje de mujeres en posiciones desventajosas, y el concepto imperante es concebirlas como administradoras y no con directivas de las empresas. Las mujeres están más propensas al desempleo que los hombres, a la remuneración inadecuada, a la inestabilidad laboral, al hostigamiento o

acoso sexual en el empleo y se encuentran confinadas al sector informal de la economía, con las desventajas que estos aspectos conllevan para su desarrollo como persona, para la familia y el hogar.

Artículo 11. La política pública que el Estado establecerá para promover la igualdad de oportunidades en el empleo, comprende las siguientes acciones: 11. Estudiar y prevenir las situaciones de acoso u hostigamiento sexual en el trabajo.

Artículo 12. La política social que el Estado promoverá en materia de violencia de género, comprende:

1. Promover investigaciones que permitan conocer el grado de los temas menos estudiados: prostitución, incesto, acoso sexual, niñas en la calle, embarazos por incesto, agresión psíquica, condiciones de trabajo en las maquilas, trabajo a domicilio y trabajo doméstico, entre otros.

- d. Decreto Ejecutivo No. 53 de 2002, por el cual se reglamenta Ley 4 de 1999** Cuyo contenido lo citamos a continuación:

Artículo 38. Se considera discriminación contra la mujer en el trabajo. las solicitudes por los empleadores públicos y privados de pruebas de

embarazo, fotografías. limitaciones de edad, estado civil, aplicación de criterios racistas, etarios o sexistas diferenciados a escala salarial, el acoso, moral, y el acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 41. La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, debe crear una instancia y procedimientos claros para recibir y tramitar las violaciones que las trabajadoras denuncien relacionadas con las múltiples discriminaciones por sexo, raza, etnia, edad, clase u otras en la ocupación y en el empleo. El Ministerio de Trabajo través de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo procederá a levantar la denuncia y la remitirá a la Dirección Nacional de Asesoría y Defensa Gratuita a los Trabajadores para iniciar el trámite judicial correspondiente, sin perjuicio de la imposición de la multa correspondiente, que se tramitará de manera abreviada. Las denuncias o quejas serán registradas en un formato cuya información será sistematizada y remitida a la Dirección de Estadística y Censo de la Contraloría General de la República para su integración en los sistemas nacionales de registro estadístico, y posteriormente remitido al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral.

Artículo 53. Las dependencias encargadas de las Carreras Administrativa, Judicial, Diplomática, Legislativa y de Policía, y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, con el apoyo de

la Dirección Nacional de la Mujer del Ministerio, de la Juventud, la Mujer, la Niñez y la Familia, deben elaborar un Reglamento único para la Prevención y Sanción del Acoso Moral u Acoso y Hostigamiento Sexual en el Empleo. El mismo debe ser divulgado en las instituciones públicas y privadas para su cumplimiento. Una vez puesto en ejecución, las empresas o instituciones informaran y divulgaran a los empleados/as, supervisores, jefes/as, clientes entre otros, que están desarrollando una política explícita contra estas conductas.

- e. Ley No. 38 de 2001, que reforma y adiciona artículos al Código Penal y Judicial, sobre violencia doméstica y maltrato al niño, niña y adolescente, deroga artículos de la Ley 27 de 1995 y dicta otras disposiciones.**

Contempla en artículo 15 lo citado a continuación:

Se adiciona el artículo 220 A al Capítulo I del Título VI del Código Penal, así:

Artículo 220 A. Quien por motivaciones sexuales y abusando de su posición, hostigue a una persona de uno a otro sexo, será sancionado con ~~pena~~ de prisión de 1 a 3 años.

- f. Código Penal:** Cabe destacar que, en la República de Panamá, el acoso sexual es considerado delito, así lo establece el Código Penal, en el Título III, denominado Delitos contra la Libertad e Integridad Sexual, fijando para quien lo cometa, pena de prisión de dos a cuatro años y

tratamiento terapéutico multidisciplinario en un centro de salud público o privado.

Artículo 178. Quien acose, hostigue, aceche o discrimine sexualmente a una persona con quien tiene un vínculo laboral, escolar o religioso, independientemente de la relación de jerarquía, será sancionado con pena de dos a cuatro años de prisión y tratamiento terapéutico multidisciplinario en un centro de salud público o privado.

- g. Ley No. 82 de 2013 “Que adopta medidas de prevención contra la violencia en las mujeres y reforma el Código Penal para tipificar el femicidio y sancionar los hechos de violencia contra la mujer”.** En su artículo 29 dispone que el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral tendrá las siguientes obligaciones:

2. Promover a través de programas específicos la obligación de establecer un procedimiento de quejas ágil y efectivo, así como la prevención del acoso sexual contra las mujeres en empresas y sindicatos.

5. Elaborar un modelo de procedimiento de quejas contra todo tipo de violencia laboral, que sirva de base para ser adecuado y utilizado obligatoriamente por las empresas privadas

- h. Ley 53 de 27 de agosto de 2015 que La Ley de Carrera Judicial** se refiere en su artículo 64, numeral 22, cuando incluye entre los Deberes generales:

Son deberes generales de las personas que laboran en

el Órgano Judicial los siguientes: “No adoptar conductas de acoso sexual ni laboral. No se reconoce como falta disciplinaria, leve, grave o gravísima dentro del sistema de Carrera Judicial, de tal manera que no existe una norma que pueda utilizarse como fundamento jurídico para iniciar un procedimiento disciplinario al servidor judicial que incurra en algunas de las conductas que se califican como acoso laboral”.

i. Decreto Ejecutivo 100 de 2017 que reglamenta la Ley 82 de 2013.

Entre los deberes del Ministerio de Trabajo y Desarrollo laboral, dispone:

Artículo 18: Manual de procedimientos para promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, a través de la oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales y el apoyo técnico del INAMU, establecerá un Manual de Procedimiento para promover el respeto de los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia, atención de quejas y denuncias, el cual contendrá los siguientes aspectos: 3. Procedimiento en casos de acoso, hostigamiento laboral y quejas en otros aspectos de violencia laboral.

Artículo 19. Reglamentos internos de las empresas privadas. El MITRADEL, a través de la Oficina de Género e Igualdad de Oportunidades Laborales y con el apoyo del CONVIMU, realizará las siguientes acciones:

2. Asesorar a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en la elaboración de un procedimiento de quejas especiales sobre acoso sexual y un modelo de procedimiento de quejas especiales sobre acoso sexual y un modelo de procedimiento de quejas sobre otros tipos de violencia laboral, fundamentado en la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres y la normativa que la reglamente, garantizando a las víctimas confidencialidad, la sanción de la persona agresora y que la queja por acoso no ha de suponer represalia a la víctima.

- j. Ley No. 7 de 2018, que adopta medidas para prevenir, prohibir, y sancionar actos discriminatorios y dicta otras disposiciones:** También aplica para los estudiantes de centros educativos y de enseñanza, tanto oficiales como particulares dentro de la República de Panamá. Esta Ley define el Hostigamiento, acoso sexual o moral: Acción u omisión sistemática, continua o de reiteración eventual, en la que una persona insinúa, invita, pide, persigue, limita o restringe derechos, disminuye la libertad, actúa groseramente con insultos, humilla a otros con fines de obtener alguna retribución sexual o afectar la dignidad de la otra persona. En el ámbito laboral, incluye, pero no se limita, a la explotación, la negativa a darle a la víctima las mismas oportunidades de empleo, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo o descalificación del trabajo realizado. En el ámbito educativo, consiste en amenazas, intimidación, humillaciones, burlas, maltrato

físico, discriminación contra personas con discapacidad o cualquier tipo de discriminación, basada o no en el sexo de la víctima.

Todo centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo. En consecuencia, deberán:

- i. Poner en práctica programas de asesoramiento, orientación y publicidad sobre la prohibición de las conductas previstas en la ley.
- ii. Establecer, por reglamento interno un procedimiento de quejas y resolución, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de dichas conductas. Este procedimiento deberá establecer políticas adecuadas a lo establecido en esta ley, proveer confidencialidad, protección al denunciante y testigos, así como una sanción ejemplar para quien realice la conducta. Dicho procedimiento no podrá exceder de un plazo de tres meses para instaurarse.
- iii. Al igual que en el ámbito laboral, el incumplimiento de la ley por parte de superiores jerárquicos de la víctima en centros educativos, serán sancionados con multas económicas

Se contempla el hostigamiento y el acoso sexual y laboral como un acto de violencia contra la dignidad, honra y la integridad física y psicológica de

las personas, estableciendo para quien la realice, sanciones adicionales sin perjuicio de lo dispuesto en el Código Penal.

También dispone que todo empleador, institución pública y centro de enseñanza oficial o particular tendrá la responsabilidad de establecer una política interna que prevenga, evite, desaliente y sancione las conductas de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo, en atención a lo cual se deberán tomar las medidas necesarias y convenientes, incluyendo las siguientes:

Artículo 9: A quien se le compruebe haber realizado, en cualquier ámbito alguna de las conductas descritas en esta Ley, se le aplicarán según la gravedad del hecho y sus efectos, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente cuando las conductas constituyan hechos punibles según lo establecido en el Código Penal, las sanciones siguientes:

5. A los docentes que se les compruebe haber incurrido en hostigamiento, acoso sexual o moral, sexismo o racismo, según lo establecido en el artículo 178 del Código Penal.

Artículo 10. Cuando se compruebe que una persona ha sido víctima de alguna de las conductas descritas en esta Ley tendrá derecho:

2. Al cese de las consecuencias negativas de las oportunidades de empleo o de estudio denegadas

Artículo 11: Los entes encargados de velar por el cumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores son:

4. Las universidades del país, cuando la responsabilidad de la política contra las conductas previstas en esta Ley esté a cargo del rector o representantes de las universidades.

La ley 7 de 2018 ordena que los centros educativos preparen informes con los pormenores de la investigación y establece procedimiento para investigar la denuncia, estableciendo que la persona que presente la misma no debe sufrir perjuicio, tampoco los (as) testigos que hayan intervenido en el caso (art. 14) También dispone que en caso de ser estudiante no podrá ser suspendido temporal o definitivamente del colegio o universidad a la que asiste sí ha presentado una demanda, salvo que existan causas previamente establecidas en el reglamento interno de la entidad.

- k. Ley 202 de 8 de marzo de 2021 que modifica la Ley 82 DE 2013, sobre Violencia contra la Mujer y la Ley 7 DE 2018, referente a la Prevención de Actos Discriminatorios.**

Artículo 3. El artículo 12 de la Ley 7 de 2018 queda así:

Artículo 12. El procedimiento para investigar y resolver los casos de hostigamiento, acoso sexual o moral, racismo y sexismo será expedito, efectivo y confidencial y en

ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses, contado a partir de la interposición de la denuncia. Mientras dure la investigación, quienes ejecuten cualquiera de las conductas descritas en el párrafo anterior serán trasladados a otra sección, departamento, dirección o salón de clases, a menos que la víctima solicite ser ella la trasladada.

2.3. Marco Normativo Universitario

La problemática del acoso sexual en las universidades ha estado cubierta con un manto de sombras, por la propia esencia de la institución universitaria, forjadora de pensamiento crítico es difícil de asumir que una entidad de educación superior sea el escenario de conductas de menosprecio a los derechos humanos como es el acoso sexual.

Es a través de las denuncias y los estudios realizados en estos espacios educativos que se ha podido identificar la existencia y la respuesta ante este tipo de conductas.

Las normas nacionales vinculadas al Acoso Sexual y Acoso Sexista son aplicables a los casos que se susciten en las universidades, no obstante, dependiendo de la entidad existen normas especiales para el tratamiento diferenciado de cada caso, docentes, administrativos o docentes.

UDELAS cuenta con el Texto Único del Reglamento Disciplinario Docente (UDELAS, 2021) que, en su Capítulo Segundo, denominado De las Faltas Disciplinarias, califica como “falta muy grave el hostigamiento o acoso sexual contra cualquier miembro de la comunidad universitaria”, en su artículo 20 numeral 20.

El artículo 27, literal C de este acuerdo, establece la destitución para quien incurra en esta conducta. El Artículo 20 indica que constituyen faltas de máxima gravedad “incurrir en hostigamiento o acoso sexual en contra de cualquier miembro de la comunidad universitaria” en su literal 20.

Con relación al tipo de sanción que se aplica para quien incurra en esta falta, el artículo 27, que se refiere a este tópico, señala que “según la gravedad de la falta cometida, las sanciones se aplicarían de la siguiente manera: “Destitución” cuando el profesor reincida en la comisión de este tipo de faltas o incurra por primera vez en una de ellas.

Consideramos importante señalar que el Reglamento Disciplinario Docente, le atribuye la discrecionalidad al superior jerárquico de separar al docente denunciado por la falta de acoso sexual durante el periodo en que se lleve a cabo la investigación correspondiente. Esto queda claramente consignado en el artículo 67 (UDELAS, 2021) que establece que, “con el objeto de no entorpecer las investigaciones, cuando un docente sea denunciado por cualquier falta de máxima gravedad, el Decano o Director de la Extensión correspondiente, podría mediante nota motivada, separar al profesor de su cargo como docente o administrativo, o trasladarlo o asignarle otras funciones mientras se surte la investigación disciplinaria”. Si se trata de un profesor eventual, no se le darán más horas de clases hasta tanto termine satisfactoriamente la investigación disciplinaria. Cuando se den estos casos, se notificaría al Departamento o Escuela correspondiente para que no se le incluya en la organización académica. Los Decanos procurarán no dar horas de clases a un docente eventual investigado por delitos o por hechos graves fuera de la universidad.

Por otro lado, el Reglamento Disciplinario Docente en los artículos 54 a 88, contempla el procedimiento disciplinario y los recursos contra las sanciones disciplinarias.

En cuanto al Reglamento Interno de Personal Administrativo (UDELAS, 2011) Universitario, en el Artículo 249, numeral 21, establece igualmente la sanción de Destitución para quien incurra en acoso sexual o laboral al señalar que una de las causas de destitución de la institución es “Incurrir en acoso sexual o laboral.

El cuerpo normativo en referencia en sus artículos 246 a 261, contempla el procedimiento disciplinario y los recursos contra las sanciones disciplinarias.

Por su parte el Reglamento Disciplinario del Estudiantado (UDELAS, 2006) de la Universidad Especializada de las Américas, en su artículo 7, establece que “Las faltas disciplinarias se clasifican en leves, graves, y de máxima gravedad, de acuerdo a la categoría del hecho cometido y en el literal C, se consideran una falta de máxima gravedad “Incurrir en conductas que constituyan delitos, como hurto, robo, apropiación indebida, falsificación de documento público, posesión de drogas ilícitas y otras según el Código penal”.

Como se observa el reglamento disciplinario para el estudiantado universitario, de manera taxativa no establece como falta disciplinaria de máxima gravedad, el acoso sexual; sin embargo, es claro en disponer que aquellas conductas consideradas como delito por el código penal, serán consideradas como faltas de máxima gravedad, debe inferirse que aquí cabe el acoso sexual.

El Reglamento Disciplinario para el Estudiantado de la UDELAS, establece como sanción lo siguiente:

Artículo 9: Las sanciones a que podrán someterse los estudiantes son las siguientes:

Suspensión por un semestre, un año lectivo o más: Consiste en la suspensión del (la) estudiante sin derecho a participar en ninguna de las actividades académicas, por periodos de tiempo más largos, que van desde todo un semestre, un año y más. Estas sanciones proceden para aquellas faltas consideradas de máxima gravedad.

Los Artículos 14 a 20 del Reglamento Disciplinario para el Estudiantado de la Universidad Especializada de las Américas, contempla el procedimiento disciplinario y los recursos contra la sanción disciplinaria aplicada.

En los antecedentes de UDELAS, se han investigado denuncias contra docentes por acoso sexual, un aproximado de diez a nivel nacional, de las cuales nueve han sido probadas, aplicándose la sanción correspondiente: destitución. En el caso de docentes permanentes o no asignación de horas, en el caso de profesores temporales.

Cabe destacar que un docente destituido por acoso sexual acudió a la Sala Tercera de lo Contencioso Administrativo de la Corte Suprema de Justicia, confirmando este ente colegiado, la sanción impuesta por la Universidad Especializada de las Américas.

Así mismo es oportuno informar que solamente una denuncia por acoso sexual contra un docente, no se logró acreditar, por tanto, se ordenó el archivo del expediente.

3. Metodología

3.1. Problema de investigación

El acoso sexual y sexista es una forma de violencia de género, que se manifiesta en el control y poder por parte del acosador, provocando en la víctima un estado de indefensión y de riesgo constante. Este tipo de violencia se caracteriza principalmente por un abuso de poder, expresado en *insistentes proposiciones, tocamientos, acercamientos o invitaciones no deseadas, de naturaleza sexual, que pueden provenir de un superior/a o de un compañero/a de trabajo, que influyen de manera directa en las posibilidades de empleo y en las condiciones o el ambiente laboral y que producen también efectos en las víctimas, tanto de orden psicológico como emocional* (OIT, 2013).

Aunque este tipo de violencia es frecuentemente observada en ámbitos laborales, no es exclusivo de éste, ya que es posible detectarlo en entornos académicos, sindicales, religiosos, deportivos o comunitarios.

Para que esta conducta de tipo sexual pueda causar tal nivel de indefensión en la víctima, el agresor recurre a mecanismos de dominación, que se afianzan en las estructuras mentales de subordinación, con mensajes encubiertos, subyacentes e invisibles de inferioridad de las mujeres, que actúan en el imaginario social, reforzando la sumisión, subordinación, exclusión

y discriminación hacia las mujeres, característico del sistema patriarcal.

Este tipo de violencia de género es respaldada por comportamientos socialmente construidos, reproduciendo roles, prejuicios, estigmas sociales, estereotipos e ideologías sexistas, que a su vez expresan asimetrías y desigualdades de género, transmitidas mediante la socialización, y que son aceptadas y reproducidas, como parte del comportamiento social convenido.

El estudio diagnóstico sobre el Acoso Sexual y Sexista en la Universidad Especializada de las Américas-UDELAS, aborda la conducta del acoso sexual y sexista a nivel de los tres estamentos universitarios: estudiantado, administrativos y cuerpo docente, permitiendo reconocer sus manifestaciones y los mecanismos de prevención, abordaje y sanción. En este sentido, este diagnóstico centrará su atención en las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la prevalencia de casos de acoso sexual y sexista y la periodicidad con que se producen en la UDELAS?
2. ¿Qué consecuencias sufren las víctimas de acoso sexual y sexista?
3. ¿De qué manera son atendidos y solucionados los casos de acoso sexual y sexista en UDELAS?
4. ¿Cuáles son las repercusiones laborales y/o académicas que sufren las víctimas de acoso sexual y sexista en la UDELAS?

5. ¿Cuáles son las diferentes percepciones y actitudes que expresan los actores universitarios en torno al acoso sexual y sexista?
6. ¿Qué estrategias individuales emplean las víctimas de acoso como mecanismos preventivos ante una posible situación de acoso?
7. ¿Qué mecanismos institucionales que se adoptan para atender y sancionar el acoso sexual y sexista en la UDELAS?
8. ¿Qué normas o reglamentos se adoptan en UDELAS para frenar el acoso sexual y sexista?

3.2 Objetivos de la investigación

3.2.1. Objetivo General:

Realizar un diagnóstico sobre la situación del acoso sexual y sexista en la Universidad Especializada de las Américas-UDELAS, en el marco del proyecto “Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género”

3.2.3. Objetivos Específicos:

- a) Reconocer la prevalencia de los casos de acoso sexual y sexista que se presentan en la Universidad Especializada de las Américas,

identificando la reiteración y periodicidad con la que se producen las situaciones de acoso.

- b) Identificar las consecuencias que sufren las víctimas ante una situación de acoso sexual.
- c) Distinguir las formas más habituales de atención y solución de una situación de acoso sexual y sexista en la Universidad Especializada de las Américas
- d) Explicar las repercusiones laborales y/o académicas que sufren las víctimas de acoso sexual y sexista en la Universidad Especializada de las Américas- UDELAS.
- e) Interpretar las diferentes percepciones y actitudes de los actores universitarios en torno al acoso
- f) Investigar qué estrategias individuales, más o menos interiorizadas o pensadas, se despliegan como mecanismos preventivos ante una posible situación de acoso.
- g) Analizar los mecanismos institucionales que se adoptan para prevenir y/o sancionar el acoso sexual y sexista en la Universidad Especializada de las Américas- UDELAS.
- h) Distinguir el nivel de conocimiento de los diversos actores, de los instrumentos legales para frenar el acoso sexual y sexista en la UDELAS.

3.3. Tipo de estudio

Abordar el tema del acoso sexual y sexista desde la investigación cualitativa resulta un reto, dado que es un tema “tabú”, donde quienes lo padecen o han padecido, evitan hablar del mismo; donde no existen registros detallados de las situaciones de acoso atendidas en las universidades; donde no existen protocolos uniformes para tipificar los tipos de acoso y las sanciones, en las normas o reglamentos y porque además, no ha sido abordado desde la investigación científica para estudiarlo bajo la mirada de los enfoques de género, derechos humanos e interseccionalidad.

Debido a la escasez de estudios similares que aborden esta problemática, se ha convenido realizar este **estudio exploratorio/descriptivo**, utilizando el **enfoque cualitativo**, a efecto de obtener información valiosa que permita conocer el estado de la situación del acoso sexual y sexista en la Universidad Especializada de las Américas- UDELAS.

El abordaje cualitativo nos aproximará a las percepciones, actitudes y valores, de las personas que integran los tres estamentos universitarios y desde la interpretación de esta realidad subjetiva, aproximarnos a la comprensión y análisis de esta realidad objetiva que afecta la vida universitaria, como lo es el acoso sexual y sexista, como una expresión de la violencia de género.

Procedimiento general de la investigación.

La Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales de Género (GENRED), integrada por diez universidades iberoamericanas, planteó la necesidad de realizar estudios diagnósticos sobre el acoso sexual y sexista

en las universidades que integran la GENRED, por lo que, dado este compromiso, la UDELAS identificó al equipo investigador, integrado por tres (3) docentes universitarias con especialización en estudios de género, para emprender este estudio. Dado este primer paso se procedió a elaborar un plan y el cronograma de trabajo, el cual fue consensuado e informado de manera formal a la GENRED.

El plazo establecido para realizar esta investigación fue de ocho (8) semanas, dentro de las cuales, se efectuaron cuatro (4) reuniones técnicas con el equipo investigador para: 1) Elaborar el plan de trabajo, diseño metodológico y el cronograma de trabajo; 2) Definir aspectos operativos del diagnóstico (revisión bibliográfica, operacionalización de variables; 3) Revisar los instrumentos (encuestas y entrevistas) previo a su aplicación y 4) Analizar los resultados y presentación preliminar de los mismos.

Como parte de la inmersión inicial al tema, se revisó una compilación de investigaciones o estudios homólogos compiladas, referido a la realidad del acoso en las universidades (Alvarez Del Cuvillo, 2020), las cuales permitieron ampliar el marco referencial para este estudio.

Para la aplicación de los instrumentos (encuestas y entrevistas) se estableció un periodo de aplicación de diez (10) días para la encuesta que estaba dirigida a los tres estamentos universitarios: estudiantes, docentes y administrativos y cinco (5) días para concluir las entrevistas, las cuales estaban dirigidas a Decanos/a académicos, Directores/as de Extensiones Universitarias; Director de Recursos Humanos; Vicerrectora Académica y Vicerrector de Asuntos Estudiantiles.

En la aplicación de los instrumentos, se cumplió con el requisito

de informar a los sujetos del estudio, los objetivos y manejo confidencial de la información aportada. En la encuesta, se redactó un párrafo introductorio donde se informaba el objetivo de la investigación y se le garantizaba el manejo confidencial de la información aportada, acto seguido se le solicitaba consentimiento para proseguir la encuesta.

En el caso de la entrevista, se elaboró una carta de consentimiento informado para que fuese firmada por el/la entrevistado/a, previo a la aplicación de la entrevista. (Ver Anexo N°1).

Sujeto de la Investigación

Los sujetos de la investigación son hombres y mujeres integrantes de alguno de los tres (3) estamentos de la universidad. Para la identificación de la población sujeta del estudio, se le solicitó a la Dirección de Informática de UDELAS, la base de datos de funcionarios administrativos; del personal docente activo para el Primer Semestre 2022 y el listado de los estudiantes matriculados en el Primer Semestre 2022.

En las entrevistas se consultó a autoridades académicas y administrativas, por lo que su identificación se hizo recurriendo a la estructura organizacional de UDELAS, seleccionando al personal al frente de los Decanatos Académicos; Direcciones de Extensiones Universitarias; Dirección de Recursos Humanos; Dirección de Asesoría Jurídica; Vicerrectoría Académica y Vicerrectoría de Vida Estudiantil. De este grupo, integrado por 13 personas, la mayoría (8) son varones y cinco (5) son mujeres.

3.4. Muestra de estudio

A nivel nacional, la población de estudio estaba constituida así: 9,077 estudiantes activos; 1,398 docentes y 541 administrativos, activos en el I Semestre 2022. En total sumaban 11,016 individuos. Para identificar una muestra significativa, aplicamos una fórmula estadística, estableciendo previamente un 93% de confianza y un error estándar del 5%, resultando la unidad de muestreo de 319 **individuos**.

Para identificar la cantidad de sujetos que integrarían cada estamento, procedimos a realizar un muestreo aleatorio simple, con un 90% de confiabilidad y un error estándar entre el 7 -10%, por lo que la muestra quedó de la siguiente manera:

Descripción	Estudiantes	Docentes	Administrativos
Universo total	9077	1398	541
Muestreo aleatorio simple	136 (90% de confianza y 7% de error)	99 (90% de confianza y 8% de error)	61 (90% de confianza y 10% de error)
Número de encuestas aplicadas por estamento	147 (+11)	115 (+16)	58 (-3)
Número total de encuestas aplicadas	320		

La muestra final estuvo integrada por 320 sujetos los cuales integran los diferentes estamentos, así: 147 estudiantes; 115 docentes y 58 administrativos.

El **75.6%** de la muestra **son mujeres** y el 24.4% son hombres. El 45.3% de la población consultada **es joven** con edades entre 18 a 30 años; 15.3% tiene entre 31 a 40 años; 15% tiene entre 41-50 años; 17.2% tiene entre 51-60 años y un 6.9% tiene edad entre 61-75 años.

Solo un grupo reducido de 9 personas (2.8%) señaló tener algún tipo de discapacidad y el 9.4% de la población encuestada indicó pertenecer a algún grupo étnico (indígena o afrodescendiente).

3.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos.

Siendo esta una investigación de tipo cualitativa, se emplearon tres (3) técnicas diversas para el análisis y recolección de la información. Por un lado, se recurrió a las técnicas propias del análisis documental para revisar investigaciones previas o registros referentes a casos de acoso sexual y el marco normativo; se empleó la técnica de la entrevista y encuestas en línea para las consultas a los sujetos de la investigación. Las entrevistas y encuestas fueron aplicados a actores claves (autoridades académicas y administrativas; docentes; administrativos y estudiantado) para identificar así las diferentes formas en que se expresa el acoso sexual y sexista en la UDELAS.

Se diseñó una encuesta en línea constituida por 36 preguntas divididas en tres bloques: 1) **Aspectos Generales** constituida por 14 ítems (10 preguntas cerradas y 4 preguntas abiertas); 2) **Conocimiento sobre Acoso Sexual y Sexista**, constituido por 10 ítems (8 preguntas cerradas y 2 preguntas abiertas); 3) **Situación de Acoso Sexual y Sexista**, constituido por 12 preguntas (11 preguntas cerradas y 1 abierta).

La encuesta en línea puede consultarse en el enlace:

<https://forms.gle/TVt3T2P5mtZgmAPL7>

El otro instrumento elaborado fue la guía de entrevista, constituida por siete preguntas y dirigida a trece (13) autoridades académicas y administrativas, a nivel nacional. La entrevista fue aplicada de manera virtual para lo cual se le remitió un enlace al (la) entrevistado/a para realizar la entrevista virtual, la cual tuvo una duración de 25 minutos aproximadamente.

Previo a la aplicación de la entrevista, se le explicó a la persona entrevistada el objetivo de la investigación y el tratamiento confidencial y manejo exclusivo para fines investigativos. Posterior a esta explicación la persona entrevistada firmó una carta de consentimiento informado.

3.6. Variables y categorías de análisis

Para el abordaje del acoso sexual y sexista se consideró establecer algunas categorías de análisis y variables que detallamos a continuación:

Tabla N°1.

Categorías de Análisis y Variables

Categorías de Análisis	Variables
1. Descripción de la población de estudio	<ul style="list-style-type: none"> 1. Perfil del personal administrativo 1. Perfil del personal docente 1. Perfil del estudiantado
1. Conocimiento general sobre acoso sexual y sexista	<ul style="list-style-type: none"> 1. Identificación del acoso sexual y sexista 1. Prevalencia o frecuencia 1. Características del acoso 1. Conocimiento de normas y reglamentos 1. Instancias donde acudir 1. Estrategias personales empleadas
1. Perfil de la víctima de acoso	<ul style="list-style-type: none"> 1. Características generales (sexo, edad, estamento, discapacidad, grupo étnico, etc.) 1. Duración del acoso 1. Tipo de acoso: sexual o sexista
1. Perfil del acosador	<ul style="list-style-type: none"> 1. Sexo 1. Estamento 1. Jerarquía 1. Relación con la acosada/o
1. Consecuencias y repercusiones para la víctima	<ul style="list-style-type: none"> 1. Consecuencias personales 1. Repercusiones laborales 1. Repercusiones académicas
1. Mecanismos institucionales para prevenir, atender y sancionar el acoso.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Normas y reglamentos establecidos 1. Instancias académicas o administrativas a cargo 1. Acciones de prevención establecidas 1. Mecanismos institucionales para atender y sancionar.

4. Análisis de los resultados del estudio

Para efectuar el análisis de los resultados obtenidos en base a los instrumentos aplicados (encuesta en línea y entrevistas) se recurrirá a las categorías de análisis previamente establecidas, atendiendo a una breve descripción de la población de estudio.

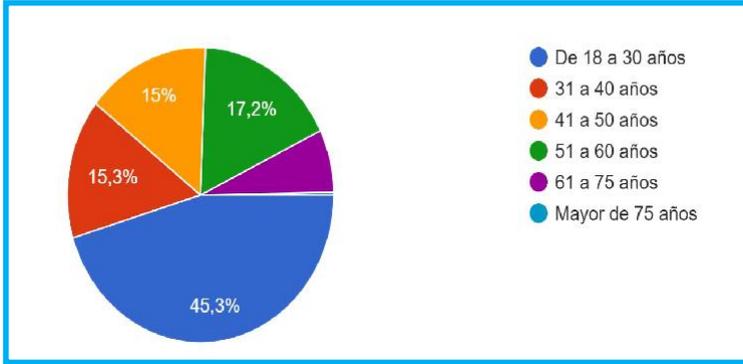
4.1. Descripción de la población de estudio

Aunque se empleó una muestra aleatoria simple, tres (3) de cada cuatro (4) personas consultadas para este estudio, eran mujeres (75.6% mujeres y 24.4% hombres), lo cual evidencia la mayor presencia de mujeres a nivel de la matrícula universitaria, como en los cargos administrativos de la UDELAS.

Con respecto a la edad del grupo de estudio, el 45.3% son jóvenes entre los 18 -30 años de edad; 15.3% tienen entre 31-40 años; 15% de 41-50 años; 17.2% de 51 a 60 años y un 6.9% se ubica entre las edades de 61 -75 años.

Gráfica N°1.

Distribución de la Muestra según grupo de edad. Año 2022

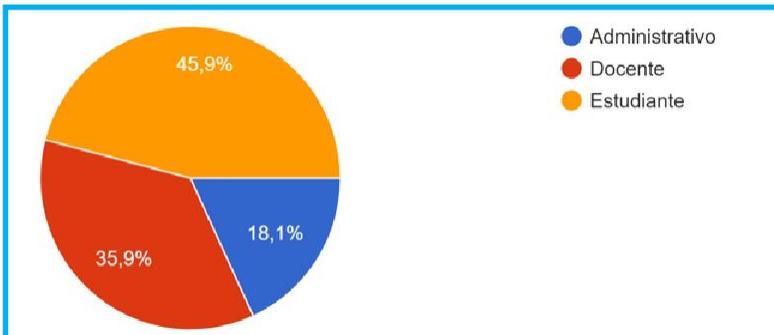


Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

El grupo de estudio pertenecía a alguno de los tres estamentos universitarios, por lo que 45,9% eran estudiantes; 35,9% eran docentes y el 18,1% administrativos

Gráfica. N°2.

Distribución de la Muestra según Estamento al que pertenece. Año 2022



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Solo el 2.8% reveló tener algún tipo de discapacidad como discapacidad visual, motriz y auditiva. Esta condición de discapacidad es importante dado que algunos estudios destacan la alta prevalencia de discriminación cuando se cruzan las variables sexo con discapacidad.

Por otro lado, es importante destacar que un 9.4% de la población de estudio señaló pertenecer a algún grupo étnico, en su mayor proporción afrodescendiente e indígena.

El grupo de administrativos y docentes consultados tiene un alto nivel educativo, ello se constata en las respuestas dadas, donde el 8.4% revela tener título de licenciatura; 12.2% postgrado; 33.8% nivel de maestría y 3.7% nivel de doctorado.

4.1.1. Perfil del personal administrativo

El 18.1% de las personas que respondieron a la encuesta, laboran como administrativos en UDELAS. De esta población, 8 de cada 10 son mujeres y 2 de cada 10 son hombres. Este personal en un 45% se ubica principalmente unidades que corresponden al **nivel operativo** (Facultades académicas; Decanato de Investigación; Decanato de Postgrado; CADI; CIAES; SIBUDELAS; ILTEC; INSAFIDE; CCA y Extensiones Universitarias); un 27% de este personal se ubica en las unidades a **nivel de apoyo** (Administración, Finanzas, Recursos Humanos e Informática); un 21% del personal labora en unidades pertenecientes al **nivel directivo** (Rectoría, Vicerrectoría de Extensión y Vicerrectoría de Vida Estudiantil). Solo un 7% labora en unidades del **nivel de asesoría** (Asesoría Jurídica).

El personal administrativo es un personal de edad madura, ya que el 58% de ellos, tiene entre los 31-50 años de edad; 22% tiene entre 51 a 60 años de edad; el 17.2% entre 18 a 30 años y en una proporción reducida (3.4%), tiene edad entre los 61 a 75 años.

El 29% tiene de 1 a 5 años de antigüedad en UDELAS; 58% de este personal, tiene entre 5 a 15 años de antigüedad y el 7% entre 15 a 20 años. Un 5% revela tener menos de un año de laborar en UDELAS y 1.7% más de 20 años de antigüedad, en la entidad.

En cuanto al nivel académico, tienen un alto nivel académico, ya que el 22% tienen nivel de licenciatura; 19% cuenta con Postgrados y el 48% cuenta con Maestrías. En menor proporción el 5% solo cuenta con Bachillerato; otro 5% con nivel de Técnico y un 1.7% con título de Doctorado.

En resumen, el 75% del personal administrativo no supera los 50 años de edad, con un buen nivel académico (ya que el 89% cuenta con estudios académicos a nivel superior) y antigüedad en UDELAS (con una media de años de servicio de 8 años).

4.1.2. Perfil del personal docente

El 35.9% de las personas que respondieron a la encuesta, laboran como docentes en UDELAS. De esta población, 6 de cada 10, son mujeres y 4 de cada 10 son hombres. Un 36% de este personal labora brindando servicios docentes en la *Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano*; un 30% labora en la *Facultad de Educación Especial y Pedagogía*; un 18% labora en la *Facultad de Biociencias y Salud Pública* y un 16% en la *Facultad de Ciencias Médicas y Clínicas*.

Con respecto al lugar de trabajo, 39% labora en la sede central de UDELAS en Albrook; un 20% en la Extensión de Coclé; un 11% en la Extensión de Veraguas; el 10% en la Extensión de Chiriquí; un 10% en la Extensión de Colón y un 2% en la Extensión de Azuero. Un 7% del personal docente que respondió la encuesta, trabaja en diversos Programas Académicos ubicados en zonas de difícil acceso como Las Palmas, y en área comarcal como son Buenos Aires, Chichica, Cerro Pelado y El Empalme.

El personal docente que trabaja en UDELAS, se ubica en un 38% entre el rango de edad de 31-50 años; 36% tiene entre 51 a 60 años de edad; el 8% entre 18 a 30 años y 17%, tiene edad entre los 61 a 75 años. Un 1% tiene más de 75 años de edad.

El 24% tiene de 1 a 5 años de antigüedad en UDELAS; 43% de este personal, tiene entre 5 a 15 años de antigüedad y el 7% entre 15 a 20 años. Un 16% reveló tener menos de un año de laborar en UDELAS y 10% más de 20 años de antigüedad, en la entidad.

En cuanto al nivel académico, tienen un alto nivel académico, ya que el 23% tiene nivel de Postgrados; 68% cuenta con Maestrías y un 10% con título de Doctorado.

En resumen, el 56% del personal docente tiene más de 50 años. con un buen nivel académico (78% entre Maestrías y Doctorado), labora mayormente en la sede de Albrook, y tiene una media de antigüedad de 12.5 años.

4.1.3. Perfil del estudiantado

El 45.9% de las personas que respondieron a la encuesta, son estudiantes de UDELAS. Al igual que los otros estamentos, hay más presencia femenina (84%) que masculina (16%).

Los estudiantes que respondieron a la encuesta, estudian mayormente en la *Facultad de Ciencias Médicas y Clínicas* (51%); un 21% estudia en la *Facultad de Educación Especial y Pedagogía*; un 14% estudia en la *Facultad de Educación Social y Desarrollo Humano* y un 3 % estudia en la *Facultad de Biociencias y Salud Pública*.

Mayoritariamente un 68% señaló que estudia en la sede de Albrook; un 11% en la Extensión de Coclé; un 7% en la Extensión Universitaria de Colón; un 3% en la Extensión Universitaria de Chiriquí; un 3% en la extensión Universitaria de Azuero y 0.6% en Veraguas. Un 1.3% respondió estudiar en el Programa Académico de Gatuncillo.

En un porcentaje de mayor representatividad, participaron estudiantes que cursan las carreras de Fonoaudiología (29.8%); Radiología Médica (14.6%); Estimulación Temprana y Orientación Familiar (9.9%) e Investigación Criminal y Seguridad (5.3%). El estudiantado de UDELAS es bastante joven. En una alta proporción (86%) tiene entre 18 a 30 años; un 8% tiene entre 31 a 40 años; 5% entre 41 a 50 años y un 1% supera los 50 años de edad.

En su mayor proporción (88%) son estudiantes de Licenciatura; 6% son estudiantes de Maestrías; un 2% son estudiantes de Postgrado y 1% es estudiante de un Técnico. Un 3% de estudiantado no informó claramente el año de estudio.

El estudiantado de UDELAS, mayoritariamente es mujer, lo que evidencia la feminización de la matrícula y egreso de mujeres en esta universidad. Generalmente el estudiantado que participó en la muestra, estudia en la sede de Albrook y se concentra en las carreras de la Facultad de Ciencias Médicas y Clínicas. Son jóvenes menores de 30 años, cursando su 3° o 4° año de la carrera, por lo que tienen noción y conocimiento del tema tratado.

4.2. Conocimiento general sobre acoso sexual y sexista.

La población encuestada tiene un claro conocimiento de lo que es y no es el acoso sexual y sexista. La pregunta incluía algunas “reactivos” o enunciados que no aluden a conducta de acoso, como lo es: abrazos y “apapachos” por parte de mis amigos o compañeros; piropos resaltando atributos o características físicas de las personas, las cuales fueron identificadas en menos proporción que aquellas conductas o comportamiento de acoso sexual y sexista. Es importante resaltar que solo un porcentaje bajo (3%) consideró el ambiente laboral “hostil y excluyente” a la participación de personas de sexo opuesto como una expresión de acoso sexista, situación que nos advierte la necesidad de sensibilizar sobre este tema, especialmente cuando se trata de conductas que evidencian acoso sexista.

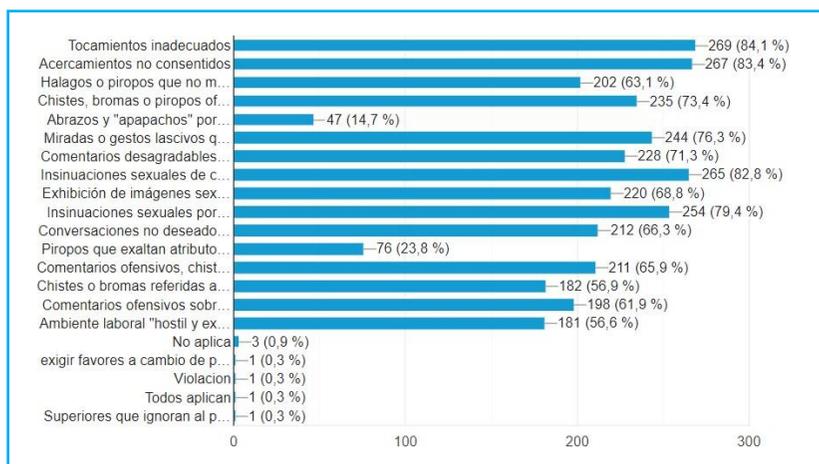
4.2.1. Identificación del acoso sexual y sexista

Se identifica un conocimiento general bastante acertado sobre las conductas que constituyen acoso sexual y sexista, más del 60% de las personas consideran los Tocamientos inadecuados, Acercamientos no consentidos, Chistes, bromas o piropos con intencionalidad sexual, Miradas o gestos lascivos

que incomodan, Comentarios desagradables con contenido sexual, Insinuaciones sexuales de compañeros (as) o jefes (as), Exhibición de imágenes sexuales en el lugar de trabajo o clase, Conversaciones no deseadas sobre cuestiones privadas de tu vida sexual, Comentarios ofensivos, chistes o bromas de contenido sexual por WhatsApp, redes sociales o correos electrónicos, Chistes o bromas referidas a la condición de inferioridad de las mujeres, Comentarios ofensivos sobre el sexo de la persona. Las personas encuestadas en un alto porcentaje no identifican como acoso sexual o sexista: los Abrazos y “apapachos” por parte de mis amigos o compañeros (14%) y los piropos exaltando atributos y Ambiente laboral “hostil y excluyente” a la participación de personas de sexo opuesto un 3% cada una.

Gráfica N°3.

Comportamientos que se refiere a acoso sexual y/o sexista en UDELAS



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

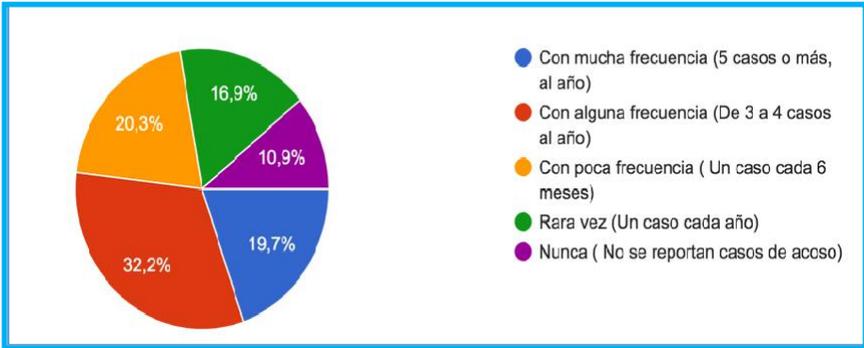
4.2.2 Prevalencia o frecuencia

Indagados sobre la posibilidad de que la Universidad pueda ser un ambiente potenciador de las conductas que constituyen acoso sexual y sexista, la mayoría en 76% considera que es igual de probable que se den acciones de violencia machista en la Universidad, que en otros espacios. Es decir, no lo consideran un ambiente seguro o que va generar protección para prevenir o evitar estas conductas.

En cuanto a la prevalencia la mayoría considera que el ámbito universitario es un espacio que igual que otros espacios, se dan casos de Acoso Sexual y sobre la frecuencia vemos que las personas que participaron en la encuesta tienen consideraciones diversas sobre la frecuencia de acosos sexual en la universidad, un 32.2% con indican que se dan casos alguna frecuencia (3 a 4 casos al año) y un 19.7% señala que con mucha frecuencia (más de 5 casos al año), es decir que el 51.9% de las personas encuestadas, tienen conocimiento de más de 3 casos al año. Por otro lado, un 48.1% considera que se dan casos con poca frecuencia, rara vez o nunca.

Gráfica N°4.

Frecuencia con la que se dan casos de acoso sexual en UDELAS



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.2.3 Características del acoso

El grupo encuestado puede identificar las manifestaciones de acoso sexual y acoso sexista que se presentan en la universidad, veamos a continuación, cuáles son los rasgos distintivos de cada tipo de acoso:

Tabla N°2.

Manifestaciones de acoso sexual que ha experimentado en la Universidad

Manifestaciones de acoso sexual que ha experimentado en la Universidad	Frecuencia
Chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual	34
Comentarios ofensivos o sexistas por parte de docentes o compañeros de trabajo	29
Mensajes escritos o imágenes de contenido sexual o con insinuaciones sexuales	17
Miradas o gestos lascivos que incomodan	47
Acercamientos no consentidos que invaden tu espacio físico	26
Comentarios no deseados sobre cuestiones privadas de tu vida sexual	29
Acercamientos o encuentros no consentidos a solas (dentro o fuera de la universidad)	14
Tocamientos, besos, roces o palmadas no consentidos	19
Presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios académicos	17
Abuso con relaciones sexuales no consentidas	9
Asalto o agresión sexual con fuerza física	10
Comentarios ofensivos, chistes o bromas de contenido sexual por WhatsApp, redes sociales o correos electrónicos	26

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Al preguntar sobre las manifestaciones de acoso sexista en la universidad, el 10.2% de las personas que reportó haber experimentado de acoso sexista, señaló que ha sido víctima de chistes o bromas referidas a la condición de inferioridad de las mujeres, el 6.7% (21) informaron que han experimentado comentarios ofensivos sobre el sexo de la persona; 6.4% (20) personas experimentaron desvaloración de los aportes de la

persona, por motivo de su sexo. Un 4.5% (14) personas indican que se enfrentan un ambiente laboral “hostil y excluyente” a la participación de personas de sexo opuesto.

Tabla N°3.

Manifestaciones de acoso sexista que ha experimentado en la Universidad

Manifestaciones de acoso sexista que ha experimentado en la Universidad	Frecuencia
Chistes o bromas referidas a la condición de inferioridad de las mujeres	32
Comentarios ofensivos sobre el sexo de la persona	21
Ambiente laboral “hostil y excluyente” a la participación de personas de sexo opuesto	14
Desvaloración de los aportes de la persona, por motivo de su sexo	20
Exhibición de imágenes sexuales, (fotos, ilustraciones, etc.) en el lugar de trabajo o clase	6
Escuchar involuntariamente letras de canciones con contenido sexistas	10
Llamadas telefónicas insistentes y sugerentes	6
Mensajes de chat por whatsapp no deseados, de contenido sexistas	9

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.2.4. Conocimiento de normas y reglamentos

En UDELAS en su mayoría las respuestas fueron dirigidas a señalar que desconocen los reglamentos o normas aplicables en casos de Acoso Sexual y/o Sexista. A pesar de ello, mencionaron algunas normas, por lo que es importante desarrollar un trabajo para divulgar información relacionada a las normas

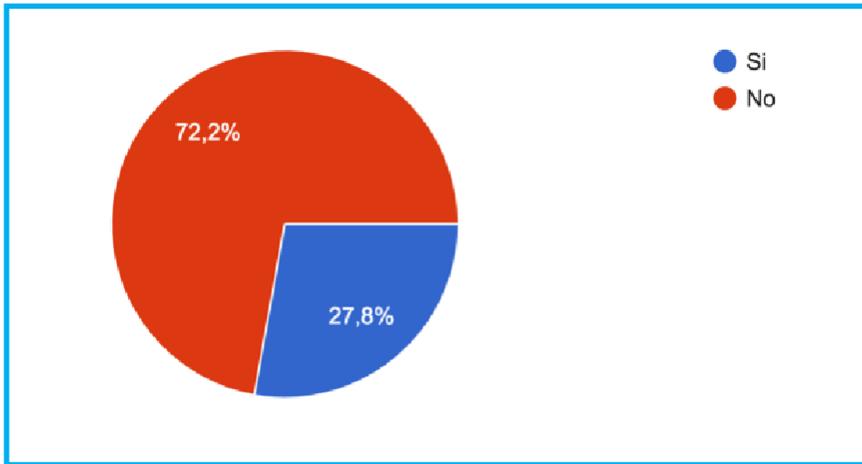
existentes como un mecanismo de prevención a este tipo de conductas.

4.2.5. Instancias donde acudir

Vinculado al desconocimiento de las normas aplicables a los casos de Acoso Sexual y Sexista, un 72% de las personas encuestadas desconoce a qué instancia debe acudir si es víctima de acoso sexual y/o sexista en UDELAS

Gráfica N°5.

Conoce usted a qué instancia debe acudir si es víctima de acoso sexual y/o sexista en UDELAS?



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

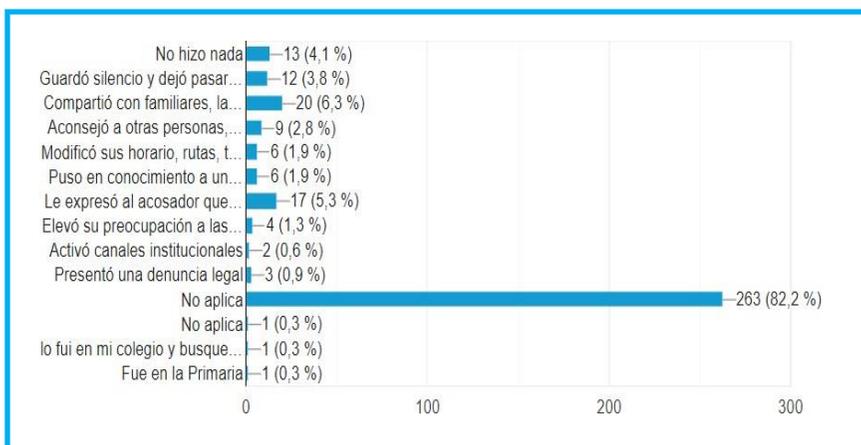
4.2.6 Estrategias personales empleadas

Resulta muy importante conocer de parte de aquellas personas que han experimentado el acoso sexual y sexista, que estrategias personales han empleado, ya sea para frenar el acoso o para evitarlo.

Las personas que reportaron ser víctima de acoso, en su mayoría el 6.3% (20 personas) compartieron con familiares la situación de acoso; el 5.3% (17 personas) le expresó al acosador que le incomodaban sus insinuaciones; el 4.1% (13 personas) no hicieron nada; 3.8% (12 personas) guardaron silencio y dejaron pasar el tiempo. Es importante señalar que 3 personas presentaron denuncia legal y 2 de ellas activaron canales institucionales para dar a conocer su situación.

Gráfica N°6.

Al ser víctima de acoso, usted:



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Tabla N°4.

¿Al ser víctima de acoso sexual y/o sexista que hizo usted?

¿Al ser víctima de acoso sexual y/o sexista que hizo usted?	Frecuencia
No hizo nada	13
Guardó silencio y dejó pasar el tiempo	12
Compartió con familiares, la situación de acoso	20
Aconsejó a otras personas, sobre la situación de acoso	9
Modificó su horario, rutas, turnos, etc. Para no coincidir con el agresor	6
Puso en conocimiento a un profesor/a, jefe/a, superior	6
Le expresó al acosador que le incomodaba sus insinuaciones	17
Elevó su preocupación a las autoridades universitarias	4
Activó canales institucionales	2
Presentó una denuncia legal	3

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

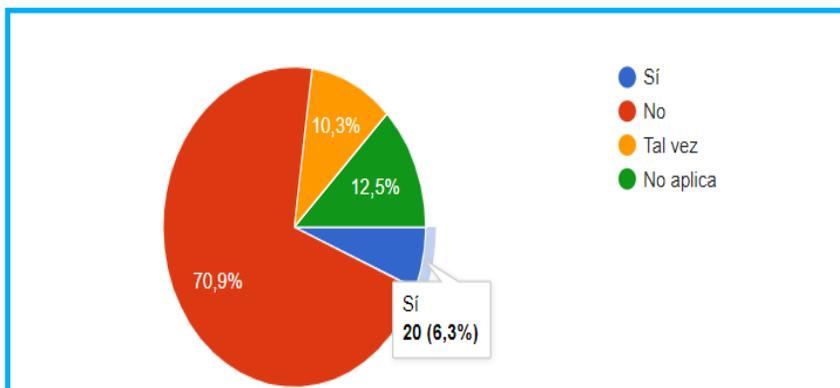
4.3. Perfil de la víctima de acoso

4.3.1 Características Generales de la población

El 70.9% (226 personas) que participaron del estudio, indicaron que no han sufrido de acoso sexual y/o sexista en la UDELAS; un 6.3% (20 personas) reportaron que si han sido víctima de acoso sexual y/o sexista en algún momento; y un 10.3% señalan que tal vez lo han sufrido.

Gráfica N°7

¿Consideras que has sufrido acoso sexual y/o sexista en la UDELAS alguna vez?



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.3.2 Duración del Acoso

¿Si ha sido víctima de acoso sexual y/o sexista, cuánto duró la situación en referencia?

Del total de las 49 personas que reportaron haber sido víctima de acoso sexual y/o sexista en UDELAS, 9.7% de ellas (31 personas) señaló que fue un episodio aislado; 5% (15 personas) manifestaron que el acoso se repitió en varios episodios y 1% (3 personas) reportaron que es una situación habitual en sus vida académica y laboral.

Gráfica N°8.

¿Si ha sido víctima de acoso sexual y/o sexista, cuánto duró la situación en referencia?



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.3.3 Tipo de acoso: sexual o sexista

El abordaje del acoso sexual o sexista, no resultó ser un tema sencillo para quienes participaron de la encuesta. En la encuesta se elaboraron dos preguntas cerradas para indagar si la persona había sufrido de acoso sexual en la UDELAS. Una pregunta fue planteada así: “¿Cuáles de estas manifestaciones de acoso sexista, ha experimentado en la UDELAS?” (opción múltiple) y la otra pregunta: ¿Consideras que has sufrido acoso sexual y/o sexista en la UDELAS alguna **vez**? En la primera pregunta (preg. #26) se expresaron 12 tipos diferentes de manifestaciones de acoso en la UDELAS, las cuales presentan interesantes cruces dependiendo del estamento al cual pertenece. En ese sentido se admite que, en la UDELAS, existen diversas expresiones del acoso sexual y sexista; sin embargo, en la pregunta # 27 donde se pregunta directamente si ha sufrido de acoso

sexual o sexista, solo 6.3% de la muestra señala haber sufrido de este tipo de violencia. Un 33% expresa una respuesta dubitativa de un tal vez, por lo que resulta importante establecer acciones de sensibilización para que la población universitaria, identifique con claridad, cuando se encuentra ante situaciones de acoso sexual o sexista.

Para identificar el perfil de la víctima de acoso, dividimos el grupo según el estamento al cual pertenece, obteniéndose los siguientes resultados:

- En el estamento **Administrativo**, quince personas (**26%**) señalaron haber **experimentado algún tipo de acoso sexual**; sin embargo, solo 6 personas (10%) reiteraron haber sufrido de acoso sexual y sexista. Este grupo señaló que las situaciones de acoso en las que se vieron involucrados, fueron episodios aislados (70%); un 23% señaló que dichos episodios se repitieron varias veces y un 6% indicó que se trata de su situación habitual, por lo que inferimos que esta situación sigue latente y no ha sido atendida.
- La mayoría de las víctimas de acoso sexual de este estamento, son mujeres, con edades entre 31-40 años de edad. El 88% de los acosadores son hombres y el 12% de las acosadoras, mujeres.
- Las manifestaciones de acoso más frecuentes entre el personal administrativo, son las siguientes:

Tabla N°5. Manifestaciones de acoso más frecuentes, según estamento administrativo

Comportamientos de acoso sexual y sexista	Frecuencia
Chistes o bromas referidas a la condición de inferioridad de las mujeres	7
Comentarios ofensivos o sexistas por parte de docentes o compañeros de trabajo	5
Desvalorizar los aportes de las mujeres	4
Escuchar involuntariamente las letras de canciones sexistas	3
Ambiente laboral hostil	3
Exhibición de imágenes sexuales	2
Mensajes de chat por WhatsApp no deseados, de contenido sexistas	1

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

- En el estamento **Docente**, 29 docentes (**25%**) señalaron haber **experimentado algún tipo de acoso sexual**; sin embargo, solo 8 docentes (7%) reiteraron haber **sufrido de acoso sexual y sexista**. Este grupo señaló que las situaciones de acoso en las que se vieron involucrados, fueron episodios aislados (38%); otro 38% señaló que dichos episodios se repitieron varias veces y un 24% indicó que se trata de su situación habitual en su vida, por lo que este es un problema laboral que es necesario atender.
- El 50% de las víctimas de acoso de este estamento, son mujeres, con edades entre 51-60 años de edad. Un 25% tiene edades entre los rangos de 31-40 años y el otro 25% entre 61 a 75 años. El 63% de los acosadores son hombres y el 25% de las acosadoras, mujeres. Un 12% no reveló el sexo de su acosador. En los dos (2) casos

donde la persona acosadora es mujer, una de las víctimas es del mismo sexo que la acosadora.

- Las manifestaciones de acoso más frecuentes entre el personal docente, son las siguientes:

Tabla N°6 Manifestaciones de acoso más frecuentes, según estamento docente

Comportamientos de acoso sexual y sexista	Frecuencia
Comentarios ofensivos o sexistas por parte de docentes o compañeros de trabajo	18
Chistes o bromas referidas a la condición de inferioridad de las mujeres.	14
Miradas o gestos lascivos que incomodan	11
Mensajes de chat por WhatsApp no deseados, de contenido sexistas	6
Mensajes escritos o imágenes de contenido sexual o con insinuaciones sexuales	4
Acercamientos o encuentros no consentidos a solas (dentro o fuera de la universidad)	2
Acercamientos no consentidos que invaden tu espacio físico	2
Insinuaciones	2
Presionado, chantajeado o sobornado para obtener favores sexuales a cambio de beneficios académicos	2

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

- En el estamento **Estudiantil**, 39 estudiantes (**26%**) señalaron haber **experimentado algún tipo de acoso sexual**; sin embargo, solo 6 estudiantes (4%) reiteraron haber **sufrido de acoso sexual y sexista**. Este grupo

señaló que las situaciones de acoso en las que se vieron involucrados, fueron episodios aislados (83%) y el 17% señaló que dichos episodios se repitieron varias veces.

- Cinco de las víctimas de acoso de este estamento, son mujeres y uno es hombre, sin embargo, el 100% de los acosadores son hombres. Las edades de las víctimas están comprendidas entre 18-30 años de edad.
- Las manifestaciones de acoso más frecuentes entre el personal administrativo, son las siguientes:

Tabla N°7

**Manifestaciones de acoso más frecuentes,
según estamento estudiantil**

Comportamientos de acoso sexual y sexista	Frecuencia
Chistes, bromas o piropos ofensivos con intencionalidad sexual	19
Miradas o gestos lascivos que incomodan	15
Comentarios ofensivos, chistes o bromas de contenido sexual por WhatsApp, redes sociales o correos electrónicos	12
Mensajes escritos o imágenes de contenido sexual o con insinuaciones sexuales	6
Acercamientos no consentidos que invaden tu espacio físico	5
Tocamientos, besos, roces no consentidos	5
Comentarios ofensivos o sexistas por parte de docentes o compañeros de trabajo	4
Asalto sexual con fuerza física	1

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

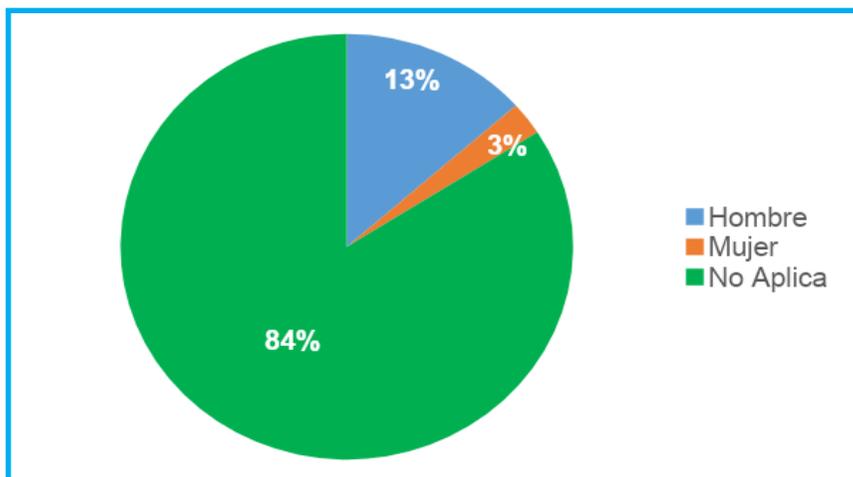
4.4 Perfil del Acosador

4.4.1 Sexo del Acosador

Al consultar acerca de quién era la persona de la cual eran objeto de acoso sexual en la universidad, el 13% señaló que el acoso proviene de un hombre; un 3% dijo que era una mujer.

Gráfica N°9.

¿Sexo de la persona que te acosaba (o acosa sexualmente)



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.4.2 Estamento y Jerarquía

- El 50% de las administrativas que admitieron haber sufrido de acoso sexual señalaron haber recibido el acoso de estudiantes; un 30% señaló haber sufrido el acoso de otro administrativo y un 20% de docentes. En cuanto al nivel jerárquico, señalaron que el acosador tiene el mismo nivel jerárquico que la acosada.
- El 13% de las docentes que admitieron haber sufrido de acoso señalaron haber recibido el acoso de estudiantes; un 25% señaló haber sufrido el acoso de otros docentes. Un 62% no reveló el estamento de quien le acosó. En

cuanto al nivel jerárquico, un 12.5% señaló que el acosador ocupaba un nivel jerárquico superior y otro 12.5% que era de igual nivel o jerarquía.

- El 40% de las/los estudiantes que admitieron haber sufrido de acoso señalaron haber recibido el acoso otros estudiantes; un 20% señaló haber sufrido el acoso de un administrativo y otro 20% lo recibieron de un docente. Un 20% no reveló el estamento de quien le acosó. En cuanto al nivel jerárquico, un 20% señaló que el acosador tenía su mismo nivel o jerarquía.

4.4.3. Relación con la Acosado/a

Llama poderosamente la atención que el 50% de quienes acosan mayormente a las mujeres del estamento administrativo sean estudiantes varones y un 13% de quienes acosan al estamento docente, sean estudiantes. El 40% de quienes acosan a estudiantes, son otros estudiantes, por lo que destaca no es precisamente el nivel jerárquico del acosador, sino la situación de poder obtenida de su condición de género. Es importante resaltar que el estamento estudiantil no tiene tipificado la figura de acoso sexual como causal para las sanciones, aspecto éste que habría que regular para que se controle mejor este tipo de situaciones.

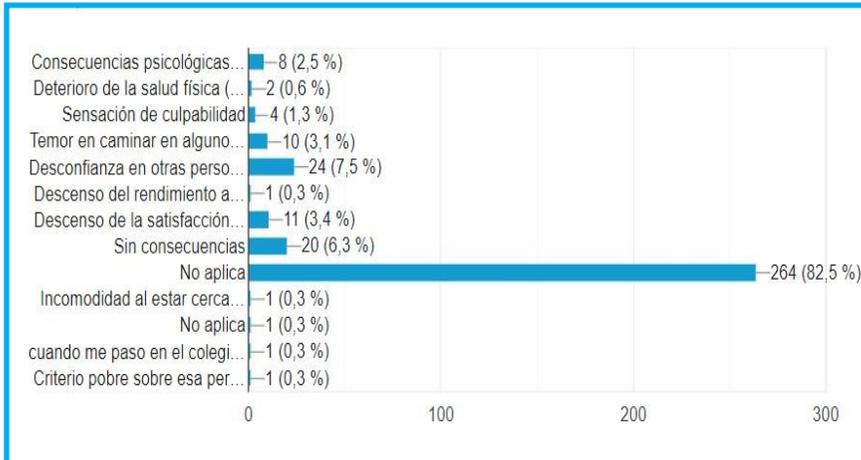
4.5. Consecuencias y repercusiones para la víctima

4.5.1. Consecuencias personales le ha ocasionado a usted el acoso sexual y/o sexista

Las personas que han sido o son víctima de acoso sexual o sexista en UDELAS, atraviesan por situaciones personales que le afectan a nivel personal. El 7.5% (24 personas) señalan que han desarrollado desconfianza en otras personas; 3.4% (11) experimentan un descenso de la satisfacción laboral; 3.1% 10 personas sienten temor al caminar en algunos espacios; 8 personas reportaron que sufren de ansiedad, depresión, angustia y baja autoestima.

Gráfica N°10.

Consecuencias personales ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS. Año 2022



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Tabla N°8.

Consecuencias personales ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS. Año 2022

Consecuencias personales ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS	Frecuencia
Consecuencias psicológicas (ansiedad, depresión. Angustia, baja autoestima)	8
Deterioro de la salud física (palpitaciones, insomnio)	2
Sensación de culpabilidad	4
Temor en caminar en algunos espacios	10
Desconfianza en otras personas	24
Descenso del rendimiento académico o productivo	1
Descenso de la satisfacción laboral	11
Sin consecuencias	20

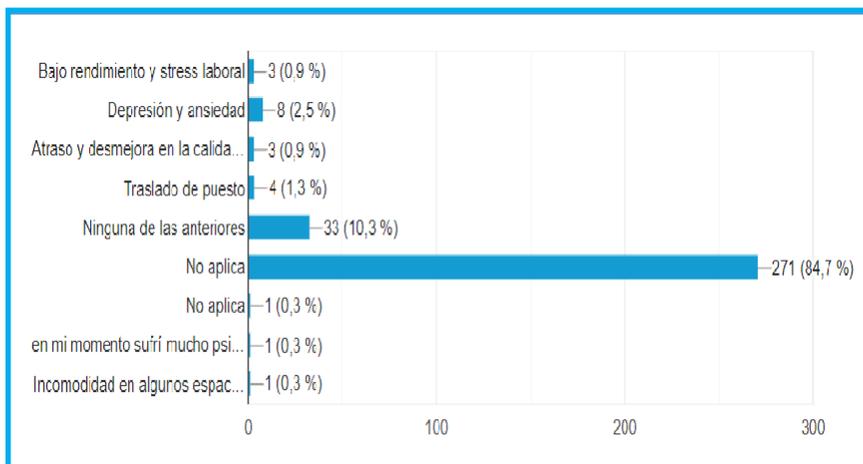
Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.5.2. Consecuencias laborales para las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS

Al preguntarles si el hecho de ser o haber sido víctima de acoso sexual y/o sexista, les había generado consecuencias de tipo laboral, 8 de las personas que reportaron ser víctimas, manifiestan que sufren de depresión y ansiedad en su trabajo, 4 han tenido que trasladarse a otro puesto de trabajo y tres experimentan atraso y desmejora en la calidad del trabajo que realizan, como también 3 de ellas dicen tener bajo rendimiento y estrés laboral.

Gráfica N°12.

Consecuencias laborales para las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Tabla N°9.

Consecuencias laborales ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS. Año 2022

Consecuencias laborales ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS	Frecuencia
Bajo rendimiento y estrés laboral	3
Depresión y ansiedad	8
Atraso y desmejora en la calidad del trabajo	3
Traslado de puesto de trabajo	4
Ninguna de las anteriores	33

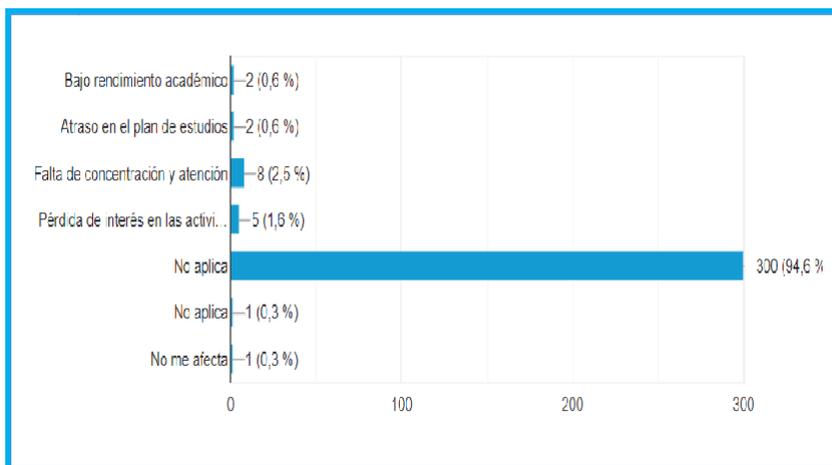
Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.5.3. Consecuencias académicas ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS.

Al tratar de conocer las repercusiones que ha tenido para las víctimas de acoso sexual y/o sexista, en el rendimiento académico, en este caso como estudiantes, solamente 17 personas respondieron que experimentaban falta de concentración y atención (8 personas); Pérdida de interés en las actividades curriculares y extracurriculares (5 personas); dos (2) personas reportaron que tenían bajo rendimiento en los estudios y dos (2) atraso en el plan de estudio que llevan.

Gráfica N°14.

Consecuencias académicas ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS. Año 2022



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Tabla N°10.

Consecuencias académicas ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS. Año 2022

Consecuencias académicas ocasionadas a las víctimas de acoso sexual y/o sexista en UDELAS	Frecuencia
Bajo rendimiento académico	2
Atraso en el plan de estudios	2
Falta de concentración y atención	8
Pérdida de interés en las actividades curriculares y extracurriculares	5

Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

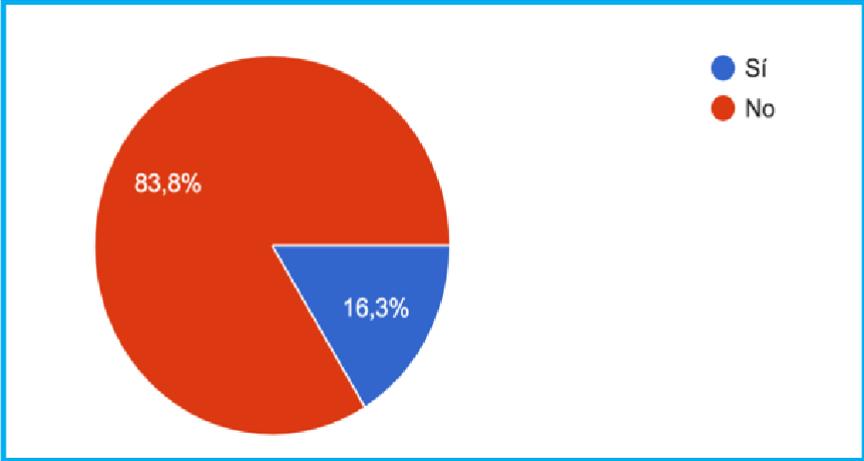
4.6. Mecanismos institucionales

4.6.1 Normas y reglamentos establecidos

La mayoría de las respuestas (83%) indicaron que desconocen los reglamentos o normas sobre el Acoso Sexual y/o Sexista, a pesar de ello algunos mencionaron las Leyes, Reglamento, Estatuto Universitario, Acuerdo Académico No. 032-2021 y Acuerdo Académico No. 020-2019 y Reglamento Disciplinario Docente de la UDELAS. De esta pregunta se deja una tarea urgente de divulgar información relacionada a las normas existentes como un mecanismo de prevención a este tipo de conductas.

Gráfica 15.

¿Tiene Ud. conocimiento de los reglamentos o normas existentes, que sancionan el acoso en el ámbito universitario?



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.6.2 Instancias académicas o administrativas a cargo

Vinculado al desconocimiento de las normas aplicables a los casos de Acoso Sexual y Sexista, un 72% de las personas encuestadas desconoce a qué instancia debe acudir si es víctima en UDELAS

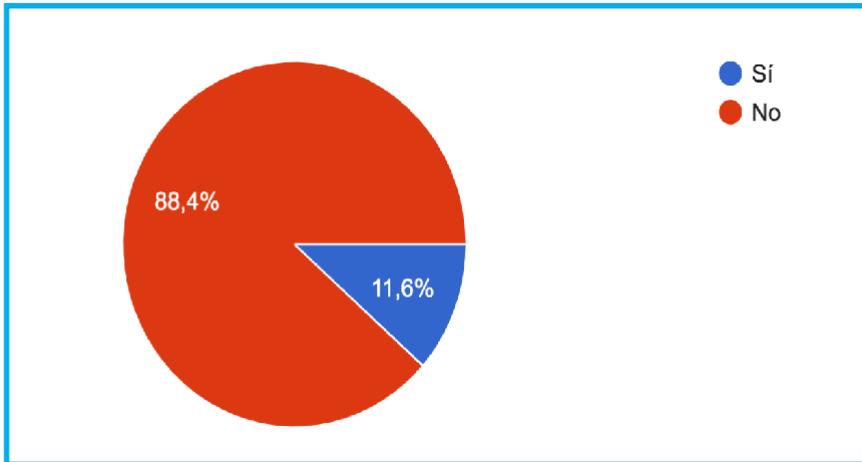
4.6.3 Acciones de prevención establecidas

Tampoco se conoce si la UDELAS realiza acciones para prevenir el Acoso Sexual y Sexista según la respuesta del 88.4%,

El 11.6% de las personas encuestadas respondieron que sí conocían acciones para prevenir y en las respuestas de las acciones concretas se incluyen: Capacitación, Comisión de Género, Seminario sobre el Acoso sexual y comportamiento ético del docente y administrativo de la Universidad, entre otras.

Gráfica 16.

¿Conoce Ud. si la Universidad realiza acciones para prevenir el acoso sexual y/o sexista?



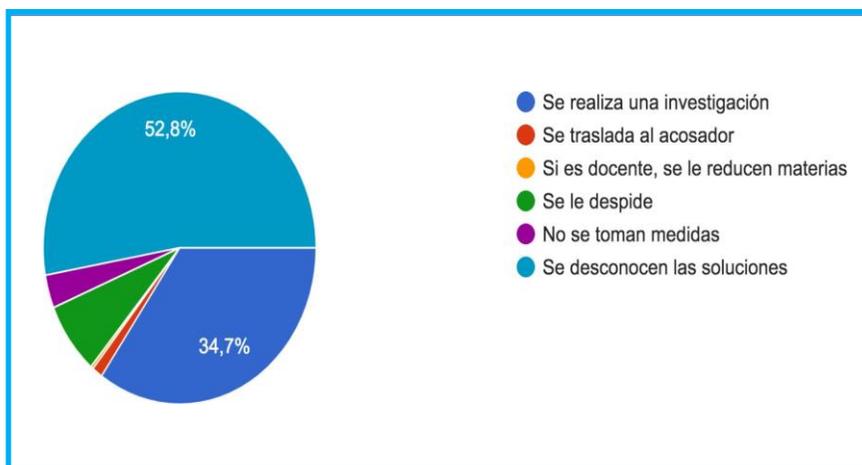
Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

4.6.4 Mecanismos institucionales para atender y sancionar

La mayoría de las personas encuestadas (52.3%) desconoce las soluciones de los casos de Acoso Sexual y Sexista. El resto de las respuestas están divididas en un 34% se realiza una investigación, un 7.5% señala que se despide al docente y un 1.4 indica que se traslada al acosador. No es menor importante y resulta trascendental indicar por la característica de este tipo de conductas que existe un 3.4% que indica que no se toman medidas, lo cual forma parte de lo que se considera el iceberg de este tipo de fenómenos en donde pudiesen existir casos que no son denunciados por la consideración que no va a pasar nada.

Gráfica 17.

Cuando se han dado casos de acoso en la universidad, como se ha solucionado



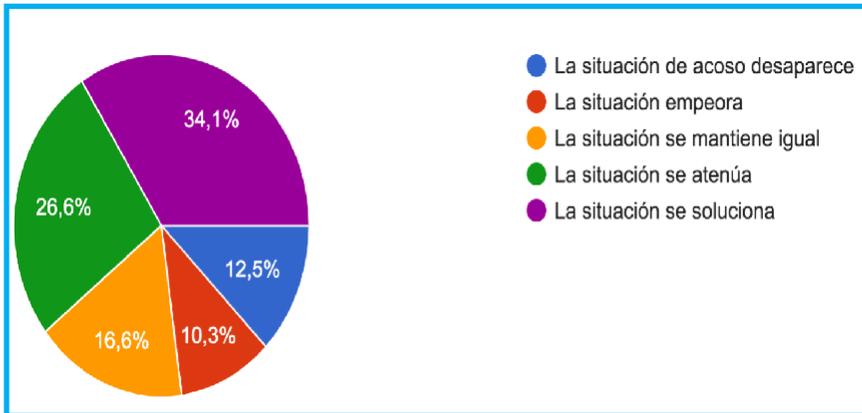
Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

Al presentarse una denuncia de acoso sexual, lo que suele ocurrir es:

Sobre los resultados de la denuncia vemos como un 46.6% considera que como consecuencia de la denuncia la situación de acoso desaparece o se soluciona. El 26.6% responde que se atenúa, lo cual pudiera representar confianza en los resultados de la denuncia no obstante se debe analizar profundamente este aspecto, si lo vinculamos con otras respuestas de la misma encuesta.

Gráfica N°18.

Al presentarse una denuncia de acoso sexual, lo que suele ocurrir es:



Fuente: Estudio Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. Junio 2022

5. Perspectiva Institucional sobre el acoso sexual y/o sexista en UDELAS

Como parte de la metodología adoptada para llevar a cabo el estudio sobre el acoso sexual y/o sexista en UDELAS, se realizaron nueve (9) entrevistas a personal directivo de esta casa de estudios superiores, tanto del ámbito académico como administrativo, con cargos directivos de mando y decisión; ello con la finalidad de conocer a profundidad el abordaje y manejo que se implementa por parte de la universidad, frente al tema de acoso sexual y/o sexista. La entrevista se realizó a Decanos/as de Facultades, Directores/as de las Extensiones Universitarias en las regiones, Director de Recursos Humanos y Vicerrectores.

Para ello se aplicó la técnica de entrevista estructurada, para lo cual se formularon siete preguntas abiertas orientadas a conocer los siguientes aspectos:

5.1. Percepción con respecto al comportamiento de los distintos actores universitarios (autoridades, administrativos, docentes y estudiantes) en torno al acoso.

La percepción de las autoridades académicas (Decanos/a) con respecto al acoso sexual y sexista, tiene diversos matices, que van desde señalar la inexistencia del tema; a indicar que hace 10 años si existía, pero hoy no se dan estos casos; hasta señalar que las autoridades guardan cierto nivel de compostura o respeto a ese tema. Algunas autoridades académicas en algunos casos hacen alusión a que el carácter científico y academicista de la formación, establece un tono neutral a las relaciones, por lo que este tipo de situaciones no se dan en su Facultad.

Otras autoridades de la Universidad también plantean que la institución se encuentra en un proceso de transición en donde se propone el trabajo de sensibilización sobre el tema para que las personas puedan identificar las conductas que constituyen acoso en los tres estamentos, sin distinción de edad y no normalizar las mismas (04, 2022) esto ligado a la reacción rápida para atender las denuncias o los rumores, o aquellas situaciones que generan algún tipo de indicio, incluso la actuación de oficio (05, 2022).

5.2. Frecuencia o periodicidad con la que se producen situaciones de acoso sexual y sexista en la UDELAS

Dos de 3 autoridades académicas entrevistadas coincidieron en señalar que la frecuencia o periodicidad es mínima o muy baja, mientras que una de las autoridades señaló que es inexistente. Lamentablemente no se pudo contar con la opinión de todas las autoridades académicas, pues un Decano no respondió a la solicitud para realizar esta entrevista.

Vale la pena destacar que una de las autoridades académicas señaló que “Siempre se dan casos en la universidad, que se llegan a conocer; siempre se dan, incluso hasta en programas académicos de áreas indígenas; también en la sede, y éstos se dan más de docentes a estudiantes, que canjean las notas con las estudiantes” (08, 2022)

Otro tema que ha sido mencionado, está relacionado con el caso de estudiantes que solicitan ser atendidas porque han manifestado que “son víctimas de acoso en sus casas, de parte de familiares”, estudiantes que viven en condiciones de mucha vulnerabilidad por sus condiciones socioeconómicas, falta de orientación y apoyo en sus familias, entre otras.

De igual manera, se pudo conocer que, “en relación al acoso sexual, se ha documentado muy poco, pero del tipo sexista, se evidencia comportamientos más frecuentes a nivel de estudiante” (07, 2022).

5.3. Tipo de atención y solución a las denuncias de acoso sexual y sexista que se han presentado

Se pudo conocer en la entrevista, un ejemplo de acoso sexista y un ejemplo de acoso sexual. En ambos casos se trató de una estudiante mujer y un docente varón.

En el caso de **acoso sexista**, la situación la describe el entrevistado de la siguiente manera: “En el 2019 se dio un rumor entre estudiantes y nunca se formalizó la denuncia y quedó claro que fue un mal entendido y era una persona muy respetable y con excelente trayectoria. Fue entre un profesor y una estudiante. Ella se sintió maltratada por haber salido mal en un examen y señaló que el docente la trató de forma despectiva por ser mujer” (02, 2022). Un aspecto importante a destacar es que la situación se conoce por un rumor, pues no existen mecanismos para atender este tipo de denuncias y el mismo se percibe como “un mal entendido”, una falla en la comunicación, sin intencionalidad. No hay denuncia, no se levanta un expediente, simplemente corre como un rumor que luego no se investiga. Ese tipo de situaciones, ante este o cualquier caso de acoso sexista, son las que debemos considerar en un protocolo de atención, que se levante un expediente y se investigue, pues conductas sin intencionalidad, donde se trata de manera despectiva o inferior a una mujer, solamente por el hecho de serlo, resultan ser expresiones de formas misóginas entre los diferentes estamentos universitarios, que valdría la pena, investigar más profundamente.

En el ejemplo del **acoso sexual**, aportado en la entrevista (03, 2022), se trató de un docente que le insinuaba su interés a una estudiante a través de correos y chat y la joven puso la denuncia. Aquí la instancia encargada llamó al docente y le informó de la denuncia y el docente brindó su posición y fue desenmascarado. Se le hizo un llamado de atención verbal y en una reunión se le advirtió que de seguir con la práctica se le sancionaría (se le bajó la cantidad de horas de clases) y como era presencial se le mantenía el control de su comportamiento y se ha mantenido como docente. Esta forma de manejar el caso fue positiva, ya que se le hizo un llamado de atención; se le bajó el número de horas de clases al docente y se le advirtió de continuar con la práctica de acoso, se establecería sanciones de mayor gravedad, por lo que, de acuerdo a la autoridad entrevistada, el docente se mantiene aun dando clases y no han escuchado de otra situación similar.

Llama mucho la atención, el hecho de que según la experiencia que se ha dado en la institución, con respecto a los casos que se presentaron o se llegaron a tratar, que según la persona entrevistada “son aquellos que ya fueron muy evidentes y que llegaron a las manos de los directivos, y entonces ya no les quedaba otra opción que acudir a la Asesoría Jurídica, es decir, asumirlo y buscarle una salida” (08, 2022). En estos casos, el personal directivo a cargo de la instancia donde llegaron los casos, se ha tenido que atender, pero otros no...ha habido suspensión de profesores por este tipo de casos. Significa entonces que probablemente existe un subregistro de casos, con lo cual es difícil determinar la magnitud o no del acoso sexual en la universidad.

Este planteamiento tiene bastante relación con la información que se logra recoger a partir de las entrevistas a directivos de las Extensiones Universitarias, quienes en general confirman

que “los casos que han llegado de manera formal se han atendido” (07, 2022). Ello significa que, una vez recibida la denuncia presentada de forma escrita, por parte de la víctima y una vez “valorada la situación” por parte del directivo/a, se procede a remitir al tribunal de disciplina del estamento correspondiente, y son ellos quienes determinarán después de las investigaciones y entrevistas realizadas cual será el fallo del caso. Es importante contemplar la veracidad del caso para cualquier proceder.

Relevante lo planteado en una de las entrevistas sobre algunos casos en los que ha tenido conocimiento que, al intervenir las autoridades, las personas renuncian a la institución por lo que no fueron sancionadas lo cual debe ser corregido dado que no quedan registros en el expediente de la persona y puede cometer las mismas conductas en otros espacios sin repercusiones (04, 2022).

5.4. Estrategias institucionales empleadas como mecanismos preventivos ante una posible situación de acoso

Las autoridades entrevistadas señalan desconocen qué estrategias de tipo preventivo se han implementado, aunque reconocen que existen reglamentos y normas sobre el tema, no precisan el detalle de estas estrategias institucionales. Como lo describe una de las autoridades, “es probable que se hayan hecho algunas conferencias sobre el acoso antes de la pandemia, pero no como parte de una estrategia establecida”. (01, 2022).

Existe una especie de consenso en que “nos falta fortalecer esta área”. Al mismo tiempo, esta se constituye en una de las preocupaciones de la Comisión de Género de UDELAS, ya que algunas

integrantes han recibido muchos casos de estudiantes que son víctimas de acoso sexual y/o sexista, según manifiestan.

Falta programas de atención, y señalan, por ejemplo, la necesidad de crear un programa de ayuda, pero la comisión no estaría en capacidad de atender un programa de estos. “Podemos tener un programa de orientación, como un medio de canalizar a otras instancias especializadas, porque las estudiantes, sobre todo, requieren mucho apoyo, requieren ser empoderadas para que puedan enfrentar este tipo de acosos, darles esos recursos que son tan necesarios” (08, 2022).

5.5. Mecanismos institucionales que se adoptan para atender y sancionar el acoso sexual y sexista en la UDELAS

Por parte de las autoridades académicas se mencionan diversos mecanismos dependiendo del estamento que denuncia, es así que se señala que “Si ocurre entre estudiantes, se atienden desde la comisión disciplinario a cada nivel y se eleva a la asesoría jurídica. Si es con administrativo, lo atiende la unidad del Bienestar del Empleado”. (01, 2022).

Como lo indica otra autoridad consultada, “En el caso de los docentes hay tribunales de disciplina y el acoso es un caso gravísimo, bajo otros mecanismos de disciplina docente”. (02, 2022).

Resulta importante conocer que la máxima autoridad de la UDELAS es consecuente con la política institucional de cero tolerancias a la violencia y resaltan que en ese sentido “El Rector se cuida de esto pues aquel afectado puede acudir a otras instancias para solventar su denuncia” (03, 2022), lo que evidencia

la importancia de este tema a nivel institucional.

De acuerdo con el personal directivo entrevistado, “la universidad debería contar con centro no solo para orientar desde el punto de vista del derecho, sino para tratar este tema, donde estén psicólogos, sociólogos, abogados, para brindar un servicio y orientar junto con Asesoría Jurídica los casos...porque todos los casos son graves...así que hay que atenderlos todos... Importante la capacitación bien planificada para que se genere el interés de buscar ayuda” (08, 2022).

5.6. Normas o reglamentos que se adoptan en UDELAS para frenar el acoso sexual y sexista

Las autoridades entrevistadas señalaron diversas normas o reglamentos para frenar el acoso sexual y sexista, por lo que la enunciarlas es evidente que las conocen y pueden hacer uso de ellas, cuando algún caso acontezca, con características de acoso sexual o sexista. Las normas enunciadas fueron las siguientes:

- Código de Ética de UDELAS donde está consignado el código de ética que orienta el proceder de las personas que laboran en los distintos estamentos.
- El reglamento único disciplinario a nivel docente.
- Acuerdo 032-2021 del 5 de octubre aplicable a los administrativos académicos, donde aparece la figura del acoso sexual/hostigamiento.
- Reglamento interno. donde aparece como faltas disciplinarias aparece el acoso sexual y hostigamiento /faltas

leves artículo 21. Acápites 18 (ver documento) aplica **para docentes**.

- Acuerdo Académico 12 del 2011. 28 junio. Acápites 5 sobre acoso sexual (glosario), aplicable a administrativos.

5.7. Tipo de sanciones impuestas en UDELAS como resultado de la investigación sobre acoso sexual y sexista.

De acuerdo a las autoridades entrevistadas, si se han dado **sanciones en UDELAS** a causa de conductas de acoso sexual y las que mejor recuerdan es la **destitución** aplicable a docentes y administrativos. No fue mencionada ninguna sanción en el caso del estamento estudiantil.

Es importante destacar que a juicio de una autoridad académica cuando se trata de acoso sexual entre administrativos, se tiene presente que, aunque la norma prohíbe relaciones amorosas entre colaboradores, muchas de las situaciones de acoso son consecuencia de estas relaciones entre los colaboradores, aspecto éste que debe estar bien definido cuando se trabaje el protocolo de atención del acoso sexual y sexista.

Como resultado de las pocas investigaciones realizadas en UDELAS, la sanción impuesta es destitución inmediata del funcionario. Es una actividad que está plenamente establecida como falta grave dentro del reglamento interno de la universidad y es meritoria de la destitución del funcionario, de ser culpable de dichos actos (09, 2022)

HALLAZGOS

El estudio sobre el acoso sexual y/o sexista en la UDELAS, realizado en el marco de la GENRED, permite concluir en los siguientes hallazgos que se consideran relevantes y que permiten identificar posibles líneas de investigación en el futuro, para profundizar en algunos aspectos que así lo requieren.

- La población encuestada tiene un conocimiento general bastante acertado sobre las conductas que constituyen acoso sexual y sexista, lo que les permite diferenciar el acoso sexual y sexista, de aquellas que no los son.
- Las expresiones de acoso sexual experimentada por un 15% de los encuestados, generalmente se refieren a miradas o gestos lascivos; chistes, bromas o piropos ofensivos de intencionalidad sexual y comentarios no deseados sobre cuestiones privadas de su vida sexual. Estas expresiones no implican acercamientos físicos, tocamientos, besos y abrazos no consentidos, pero sí evidencian la intencionalidad o motivación sexual, que incomoda y son indeseables para quien las sufre.
- El acoso sexista en UDELAS se expresa en los comentarios ofensivos o sexistas en el entorno universitario, resultando ser ésta la expresión más experimentada (9.1%). Esos comentarios sexistas en ocasiones pueden pasar desapercibidos o bien normalizados debido a las condicionantes de género, por lo que las personas que lo han experimentado, no las denuncian.

- Uno de cada dos personas de las encuestadas, considera que el acoso sexual y sexista se da con poca frecuencia en UDELAS (un caso cada 6 meses).
- Las personas que declararon sufrir de acoso, expresaron que se trató de un episodio aislado (9.7%), mientras que el 4.7% señaló que el mismo se repitió varias veces, lo que denota la no existencia de mecanismos de denuncia y atención a quienes sufren este tipo de violencia, ya que se mantienen las condiciones de acoso existentes.
- Existe desconocimiento de los reglamentos o normas que atienden el acoso sexual y sexista, de igual manera se desconoce las instancias donde se puede acudir para poner la denuncia o recibir atención. Este desconocimiento se correlaciona con el hecho de que no existe en UDELAS, una instancia operativa que atienda estas situaciones, desde la fase de prevención y atención del acoso sexual y sexista.

RECOMENDACIONES

- En el marco del Proyecto “**Consolidación de la Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Estudios y Prácticas Sociales**”, en el que participa la Universidad Especializada de las Américas, en conjunto con otras universidades iberoamericanas, se ha priorizado la elaboración de un Protocolo de actuación frente al acoso sexual, siendo ésta tarea necesaria y relevante, luego de obtener los resultados del presente estudio, que evidencian la necesidad de contar con un instrumento que tipifique el acoso, establezca mecanismos de prevención y procedimientos para la atención y sanción de este tipo de conductas.
- Urge iniciar un proceso de sensibilización con respecto al acoso sexual y sexista a toda la comunidad universitaria, enfatizando los criterios para identificar estos tipos de acoso, a fin de contribuir a la eliminación de este tipo de discriminación en la comunidad universitaria.
- Implementar de manera sistemática campañas de divulgación y prevención contra el acoso sexual y sexista, encaminadas a detener este tipo de conductas en todos los estamentos universitarios. Otras acciones de prevención congruentes con esta campaña serían: jornadas de sensibilización, capacitación y seminarios on line para extender de manera masiva el conocimiento de esta temática, a fin de que se internalice en la comunidad universitaria que estas conductas son expresión de violencia de género y la UDELAS tiene cero tolerancias a cualquier tipo de violencia.

- Es imperativo establecer un procedimiento de quejas contra todo tipo de violencia incluyendo el acoso sexual, el cual podría ser administrado por una instancia que atienda y de seguimiento a las sanciones impuestas. Esta instancia podría estar vinculada a la Dirección de Recursos Humanos, en concordancia con lo establecido en la Ley de Carrera Administrativa, la Ley 82 de 24 octubre de 2013 y el Decreto Ejecutivo 100.

Referencias Bibliográficas

- 01, C. (9 de Junio de 2022). Estudio sobre Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas. (J. C. Cáceres, Entrevistador)
- 02, C. (10 de Junio de 2022). Entrevista sobre Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas . (J. C. Cáceres, Entrevistador)
- 03, C. (10 de Junio de 2022). Estudio sobre Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas. (J. C. Cáceres, Entrevistador)
- 04, C. (11 de junio de 2022). Entrevita sobre Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas. (D. N. Villar, Entrevistador)
- 05, C. (12 de Junio de 2022). Entrevista sobre Acoso Sexual y/o Sexista en la Universidad Especializada de las Américas . (D. N. Villar, Entrevistador)
- 07, C. (11 de Junio de 2022). Entrevista sobre Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS. (N. T. Barrios, Entrevistador)
- 08, D. (11 de junio de 2022). Entrevista sobre acoso sexual en UDELAS. (N. T. Barrios, Entrevistador)
- 09, C. (12 de junio de 2022). Entrevista sobre Acoso Sexual y/o Sexista en UDELAS . (N. T. Barrios, Entrevistador)
- Alvarez Del Cuvillo, A. (2020). Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: Un estudio de caso. *Editorial Tirant Humanidades. España*, 286.

- Blahopoulou, J. y. (2020). *El Acoso Sexual en el Ámbito Universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas*. España: Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de las Islas Baleares.
- Burt, M. R. (1980). Cultural myths and supports for rape. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(2), 217-230.
- Fitzgerald, L. F., Gelfand, M. J., & Drasgow, F. (1995). Measuring sexual harassment: Theoretical and psychometric advances. *Basic and Applied Social Psychology*, 17(4), 425-445.
- Holland, K. J., Cortina, L. M., & Freyd, J. J. (2017). Compelled disclosure of college sexual assault. *Journal of Interpersonal Violence*, 32(23), 3597-3618.
- CIM.OEA. (2012). *Acoso u Hostigamiento Sexual Laboral. SERIE MUJERES BAJO LA LEY*. Breve Informativo 4.
- CNIG. (2017). *Glosario Feminista para la igualdad de Género*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género CNIG.
- GENRED. (2021). *Estudio sobre Protocolos de Acoso Sexual en las Universidades de Iberoamérica*. España: Red Latinoamericana de Investigación y Transferencia de Prácticas Sociales de Género.
- OIT. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana*. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sr>
- Parsons, M. L. (1 de Noviembre de 2016). *The Journal of Higher Education*. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00221546.2000.11778852>
- UDELAS. (2006). *Acuerdo Académico N°26 de 28 de julio de 2006*. Panamá: Universidad Especializada de las Américas.

UDELAS. (2011). *Reglamento Interno del personal administrativo. Acuerdo Administrativo No. 012 de 28 de junio*. Panamá: Universidad Especializada de las Américas.

UDELAS. (2021). *Acuerdo Académico N°18 de 31 de julio de 2021 que aprueba el Nuevo Reglamento Disciplinario Docente de la Universidad Especializada de las Américas*. Panamá: UDELAS.

Universidad de Chile . (4 de agosto de 2016). *Acoso* . Obtenido de Comunidad LATAN: <https://distintaslatitudes.net/archivo/sufren-acoso-sexual-15-estudiantes-en-la-universidad-chile>

Slevec, J. H., & Tiggemann, M. (2014). Predictors of body dissatisfaction and disordered eating in middle-aged women. *Clinical Psychology Review*, 34(6), 466-478.



**UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS
VICERRECTORÍA DE EXTENSIÓN
PANAMÁ 2022**

**RED LATINOAMERICANA DE INVESTIGACIÓN
Y TRANSFERENCIA DE ESTUDIOS Y PRÁCTICAS SOCIALES DE GÉNERO**