



El Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico Recinto Universitario de Mayagüez

INFORME



Enid A. Rodríguez Nogueras, Ph.D.
Douglas Santos, Ph.D.
Pedro Torres Saavedra, Ph.D.
Rose M. Méndez Avilés, RN, DNP
Axel Santos, Ph.D.
Eduardo Lugo, Ph.D.
Dámaris Santana Morant, Ph.D.

22 de noviembre del 2017.

RESUMEN EJECUTIVO

TRASFONDO DEL ESTUDIO

La Junta de Gobierno de la Universidad de Puerto Rico (UPR) aprobó el 8 de enero de 2015, la Certificación Número 130 (2014-2015) conocida como *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad de Puerto Rico*. En esta Certificación se define hostigamiento sexual (HS) como “la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos de connotación sexual no deseada o rechazada por la persona contra la cual se dirige dicha conducta y que afecta la dignidad de la persona” (Junta de Gobierno-UPR, 2015, p. 2). Mientras tanto, la literatura considera que el HS tiene niveles de severidad que están alineados a los términos legales en el que se clasifican tales como:

- *Hostigamiento por género*, enmarca todas las conductas sexuales que infiere insultos, hostilidad y actitudes indignas del género opuesto tales como chistes sexuales y sexistas, miradas de índole sexual, comentarios inapropiados, entre otros (Fitzgerald et al., 1995, 1997).
- *Conductas sexuales no deseadas*, caracterizan aquellas conductas que puedan ser sexualmente ofensivas, no deseadas y no recíprocas por la víctima (Fitzgerald et al., 1995, 1997). Algunos ejemplos, tocar a la persona de una manera que le haga sentir incomodidad, intentar hablar de situaciones sexuales, entre otras.
- *Coerción sexual*, caracterizan aquellas conductas severas de HS en el que se incorpora la extorsión e intercambio de beneficios sexuales a cambio de beneficios marginales (Fitzgerald et al., 1997). Algunos ejemplos son sexo a cambio de notas, becas, posiciones o compensaciones económicas.

Aunque la UPR tiene un reglamento en contra de las conductas del HS, no hay estudios sobre la prevalencia de este fenómeno social en las instituciones académicas en Puerto Rico. En el 2016, el Ex Rector John Fernández Van Cleve encomendó a un grupo de investigadores del Decanato de Artes y Ciencias del Recinto Universitario de Mayagüez (RUM), la tarea de realizar una investigación sobre la prevalencia del HS en la comunidad universitaria, esto incluye al personal docente, no docente y estudiantes.

OBJETIVOS DEL ESTUDIO

El estudio se enfocó en tres objetivos principales:

1. Estimar la prevalencia del HS en el RUM.
2. Describir los factores socio-demográficos, académicos y contextuales de las víctimas y los victimarios asociados al HS en el RUM.
3. Identificar el conocimiento y la percepción de la comunidad universitaria sobre los procedimientos para reportar una querrela de HS en RUM.

MÉTODO

Se utilizó un diseño ex-post facto descriptivo para alcanzar los objetivos propuestos en el estudio. Este diseño permite describir las situaciones y eventos sin alterar el contexto en el que ocurre el comportamiento que se estará estudiando. El estudio se llevó a cabo en las tres subpoblaciones mencionadas: estudiantes, empleados docentes y empleados no docentes. Basados en los resultados de estudios previos sobre HS, que indican diferencias en las tasas de prevalencia de HS entre mujeres y hombres, se tomó la decisión de estratificar por sexo las muestras en cada subpoblación. En la subpoblación de estudiantes también se estratificó por el nivel de estudios (subgraduado vs. graduado) y la facultad a la cual pertenecían (Ingeniería, Ciencias Agrícolas, Administración de Empresas y Educación Continua).

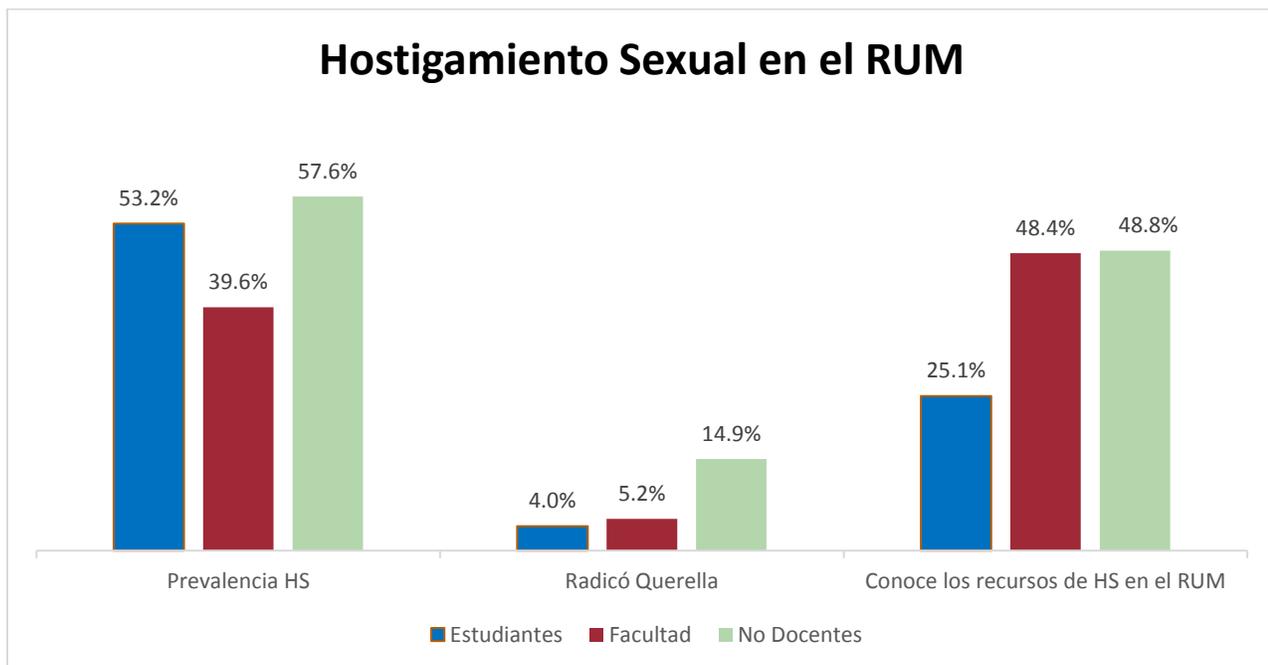
Se desarrolló un cuestionario que se envió electrónicamente a los participantes utilizando como marco de referencia encuestas previas de HS (Cantor, Fisher, Chibnall, Townsend, Lee, Bruce, & Thomas, 2015; Freyd, Rosenthal, & Smith, 2014; Hill & Silva, 2005; Fitzgerald, et al., 1995). El cuestionario consistió en tres partes: Perfil Sociodemográfico y Académico, Conductas de HS en el RUM y Radicación de querellas sobre HS en el RUM. Se desarrollaron tres versiones del cuestionario, una versión específica para cada población estudiada (estudiantes, personal docente y personal no docente). En general, el cuestionario consistía en 28 a 32 reactivos y requería entre 5 a 7 minutos para completarse. Finalmente, el cuestionario fue validado por un panel de jueces expertos en el área de género y HS.

Se realizaron dos estudios pilotos en cada una de las poblaciones. En el primer estudio piloto se usó la metodología de grupo focal con el propósito de corroborar el contenido del cuestionario en términos de: claridad de la hoja de consentimiento, las preguntas y de las instrucciones, patrones de salto en el cuestionario, formato y estructura general del cuestionario, tiempo para contestar el cuestionario, dificultad general de las preguntas, nivel de fatiga experimentado por completar el cuestionario, grado de incomodidad con el contenido del cuestionario, nivel de sensibilidad y claridad de la definición sobre HS contenida en el cuestionario. El segundo estudio piloto tuvo como objetivo evaluar el cuestionario en línea (electrónico), usando la plataforma de Qualtrics. Específicamente, se evaluó el proceso de enviar el cuestionario en línea, recibir los cuestionarios, bajar la base de datos y transferirlos a sistema estadístico de SAS para llevar a cabo el análisis de datos.

RESULTADOS

El estudio se enfocó en estimar la prevalencia del HS, describir los factores socio-demográficos de las víctimas y victimarios de HS y evaluar el conocimiento de la población sobre los recursos que ofrece el RUM en lidiar con el HS. A continuación, se presenta una gráfica comparativa entre las poblaciones estudiadas en la que presenta la prevalencia de HS, radicación de querellas formales sobre el HS y conocimiento sobre los recursos disponibles en el RUM.

En el cuestionario se ofrecieron 10 reactivos que evaluaban distintos niveles de HS. El porcentaje de prevalencia de HS se expresó cuando los participantes contestaron afirmativamente en al menos un reactivo. En términos generales, la prevalencia más alta de HS se encontró en la población de empleados no docentes (57.6%), seguido por la población de estudiantes (53.2%) y finalmente, la población de empleados docentes (39.6%). De otro lado, la población con menor tasa de radicación de querellas (4%) y menor conocimiento de los recursos para lidiar con el HS (25.4%) fue la población estudiantil.



Además, en este estudio se analizaron los factores socio-demográficos de las víctimas y los victimarios. A continuación, se muestra un resumen de los resultados para cada subpoblación:

Población Estudiantil

- Un total de 1,204 estudiantes completaron el cuestionario para una tasa de respuesta de 14.9%.

- Se encontró que el 53.2% de los participantes experimentaron al menos un incidente de HS en el RUM. Sin embargo, sólo el 19.3% contestó directamente haber sufrido de HS en el RUM.
- La prevalencia de HS en todas las categorías fue significativamente mayor en las mujeres.
- El victimario principal de los estudiantes fue otro estudiante (73.2%) seguido de los docentes (28.4%).
- Un 4% de los estudiantes que experimentaron HS radicaron una querrela formal en el RUM.
- El 25.4% conoce sobre los recursos que provee el RUM para procesar los casos de HS.
- El 61.8% de los estudiantes encuestados consideran que el HS es un problema recurrente en el RUM.

Población Docente (Facultad)

- Un total de 226 profesores, de las cuatro facultades académicas, completaron el cuestionario para una tasa de respuesta de 27.7%.
- Se encontró que el 39.6% de los participantes, experimentaron al menos un incidente de HS en el RUM. Sin embargo, sólo el 19.0% contestó directamente haber sufrido de HS en el RUM.
- Las prevalencias de HS en las categorías son significativamente mayores en las mujeres.
- El victimario principal de los docentes fue otro docente (61.6%) seguido de empleados no docentes (44.8%) y estudiantes (44.6%).
- Un 5.2% de los docentes que experimentaron HS, radicó una querrela formal en el RUM.
- El 48.4% conoce los recursos disponibles en el RUM para procesar los casos de HS.
- El 44.4% considera que el HS es un problema recurrente en el RUM.

Población No Docente

- Un total de 231 empleados no docentes completaron el cuestionario para una tasa de respuesta de 19.5%.
- Se encontró que el 57.6% experimentó al menos un incidente de HS en el RUM. Sin embargo, sólo el 22.7% contestó directamente haber sufrido HS en el RUM.
- Las prevalencias de HS en la categoría de conductas sexuales deseadas y coerción sexual no mostraron diferencias significativas entre hombres y mujeres.
- El principal victimario en este grupo es otro empleado no docente (83.0%).
- Un 14.9% de los empleados no-docentes radicó una querrela formal en el RUM.
- Un 48.8% de los empleados no docentes indicaron conocer los recursos disponibles en el RUM para atender las situaciones de HS.
- Más de la mitad de los empleados (52.5% de las mujeres y 56.7% de los hombres) considera que el HS es un problema recurrente en el RUM.

DISCUSIÓN

La categoría o forma de HS que ocurre con más frecuencia en las tres poblaciones estudiadas es el hostigamiento por género. Aunque el hostigamiento por género se considera la forma más común y sutil de hostigamiento, este constituye un problema serio que lacera las interacciones sociales y genera conflictos interpersonales. Además, puede alterar adversamente el área de trabajo afectando la productividad de un empleado, el proceso de enseñanza-aprendizaje de un estudiante y el bienestar emocional del individuo. Bajo ningún concepto debe ser interpretado como inofensivo, aceptable o justificado a partir de referentes culturales.

Los participantes encuestados en las tres poblaciones estudiadas informaron experimentar conductas sexuales no deseadas (prevalencia varía entre 17.8% y 28.2%) y coerción sexual (prevalencia varía entre 2.0% y 5.5%). Los estudiantes presentan la prevalencia más alta de estas dos modalidades en comparación con los participantes de los otros dos grupos. Se identificaron diferencias estadísticamente significativas en la prevalencia en todas las categorías de HS entre hombres y mujeres en la población estudiantil. Para los docentes esta diferencia es significativa sólo en la categoría de hostigamiento por género. Consistentemente, en las tres poblaciones, las mujeres experimentan HS con mayor frecuencia que los hombres.

Además, este estudio pudo identificar el poco conocimiento sobre las múltiples manifestaciones del HS en los participantes de la comunidad universitaria. Los resultados indican una discrepancia entre las experiencias vividas de HS y lo que los/as participantes consideran como HS. También se identificó una discrepancia considerable y preocupante entre el porcentaje de personas que informaron haber experimentado alguna forma de HS y el porcentaje de personas que reportaron el incidente a través de una querrela formal. Esta discrepancia o brecha es consistente en las tres poblaciones. Tanto las respuestas de los participantes en las preguntas cerradas como en la pregunta abierta sugieren una desconfianza en la administración para atender los incidentes de manera confidencial, adecuada y satisfactoria desde la perspectiva de la víctima.

La mayoría de los entrevistados en las tres poblaciones informaron no conocer sobre los recursos o el protocolo que tiene el RUM para atender una situación de HS. Es importante resaltar que tanto los empleados docentes como los no docentes reciben esta información durante su proceso de contratación. De hecho, todo empleado nuevo en el RUM firma un documento en el cual afirma haber recibido y leído la Política Institucional sobre el Hostigamiento Sexual, entre otras políticas. Por consiguiente, este estudio muestra una alta prevalencia de HS en el RUM en el que se requerirá de estudios posteriores y acción de la administración para implantar medidas para abordar la problemática de HS en la institución.

RECOMENDACIONES

Los datos generales encontrados en este estudio revelaron una alta prevalencia de HS entre la comunidad universitaria y una insatisfacción con los procedimientos establecidos en el RUM para

atender los casos de HS (Certificación 130). A continuación, ofreceremos recomendaciones para atender ambas preocupaciones (prevención y procedimientos).

Creación de Oficina de Asuntos de Género (OAG).

Los procesos para atender y prevenir el HS en el RUM deben ser liderados por un ente independiente que genere iniciativas que impacten a toda la comunidad universitaria. Esto difiere de la Certificación 130, la cual establece la Oficina de Recursos Humanos (para empleados docentes y no docentes) y el Decanato y Procuraduría Estudiantil (para estudiantes) como los entes encargados de recibir las querellas de HS. Además, se debe establecer el puesto de Director/a de esta Oficina. Esta persona debe ser asignada por un periodo de 10 años, para asegurar la continuidad de la agenda de trabajo establecida y promover la sustentabilidad de las iniciativas. Esta persona debe poseer peritaje y experiencia en el diseño de intervenciones de prevención de HS y otros asuntos de género.

Establecer acuerdos colaborativos con negocios y organizaciones aledañas al RUM

La OAG debe concretar acuerdos colaborativos con restaurantes, centros comerciales, pubs y otros establecimientos que los estudiantes y empleados del RUM visitan regularmente. Estos acuerdos deben viabilizar la implantación de estrategias de prevención en estos establecimientos (ej. pegar material impreso en las paredes, recopilar datos de investigación, entre otros). Además, la OAG debe identificar y trabajar en conjunto con Organizaciones de Base Comunitaria que ofrezcan servicios a víctimas de HS y otras situaciones relacionadas a asuntos de género. La integración de estos sectores fomenta la sustentabilidad de las iniciativas.

Implantar estrategias que incluyan a los padres de los estudiantes

Los padres son un componente importante de las estrategias de prevención. Estos pueden reforzar los mensajes de prevención que se generen en el RUM y proveer apoyo y guía a sus hijos e hijas. El integrar a los padres en estos procesos aumenta la confianza en la institución, ya que transmite un mensaje de cero tolerancia a estas conductas.

Integrar al Comité Coordinador del Programa de Prevención de Violencia de Género el tema de hostigamiento sexual

Se propone que se integre un enfoque multisectorial en el que será esencial para institucionalizar el esfuerzo para atender el problema social del HS. De esta manera no se duplican los procesos y trabajos en el RUM relacionados a temas de violencia de género. Además, será pieza clave en la sustentabilidad de las iniciativas.

Evaluar periódicamente las estrategias implantadas y usar los datos en la toma de decisiones

La evaluación debe concentrarse en áreas tales como aumento en conocimiento, desarrollo de destrezas, cambio en actitudes y reducción en incidencia de casos de hostigamiento. Estas evaluaciones deben integrar modelos y teoría de cambio social. Es medular que las decisiones que se tomen acerca de las iniciativas implementadas utilicen la evaluación como guía. Esto minimizará la toma de decisiones por razones políticas o de preferencias individuales que no estén basadas en la mejor evidencia disponible. El proceso de evaluación debe ser externo para aumentar la objetividad del proceso.