

Universidad Estatal a Distancia

Vicerrectoría Académica

Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades

Sistema de Estudios de Posgrado

Maestría Profesional en Estudio de la Violencia Social y Familiar

**ACOSO SEXUAL EN LA ESCUELA NACIONAL DE POLICIA DEL MINISTERIO
DE SEGURIDAD PÚBLICA EN SU SEDE CENTRAL DURANTE EL CUARTO TRIMESTRE
DEL 2016**

**Presentado en el cumplimiento del requisito para optar por el título de Magister en el Estudio
de la Violencia Social y Familiar**

**Alcides Arce Láscarez
Katty Rodríguez Pacheco**

**San José Costa Rica
Agosto 2017**

Dedicatoria

A mi hermana Maritza, a la que amo con todo mi corazón, le dedico este proyecto dado que considero que ella siempre se ha dado a los demás, olvidándose de sí misma. Como dice Marcela Lagarde, se ha constituido como “ser-para” o “de-los-otros”; es decir, reproduciendo que el deseo femenino organizador de la identidad es el deseo por los otros.

Kattya Rodríguez Pacheco

A mis padres:

Enrique Arce y María Adelia Láscarez

A mi esposa:

Candy Padilla Robles

A mis hijos:

María Fernanda, Francisco y Josué Arce Padilla

Alcides Arce Láscarez

Agradecimientos

Agradecemos a Dios, que nos ha dado la capacidad, el entendimiento y la constancia para realizar este trabajo.

A la directora de tesis, Mag. Marcela Jager Contreras por su esmero por corregir y dirigir este trabajo.

A la directora académica Mag. María del Rosario González Brenes, por toda su ayuda y guía en el presente trabajo.

Resumen

El presente trabajo denominado “Acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía del Ministerio de Seguridad Pública en su sede central durante el cuarto trimestre del 2016” analiza la problemática del acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía desde la perspectiva de género.

Este trabajo es de vital importancia, dado que tanto en el Ministerio de Seguridad Pública como en la Escuela Nacional de Policía no existe conocimiento sobre la socialización de género ni su influencia en las manifestaciones de acoso sexual que se puedan presentar. Tampoco hay lineamientos claros para tratar la problemática del acoso sexual debido a que las pautas existentes son ambiguas. Además, esta investigación interesa por cuanto trata el tema del acoso sexual desde dos ámbitos, a saber: el trabajo y la educación.

La metodología aplicada para abordar este tema fue el paradigma interpretativo o fenomenológico, dado que se considera el más adecuado para trabajar las características socioculturales del acoso sexual. Asimismo, se abordó mediante un enfoque mixto para tener una visión holística e integral del fenómeno investigado. Es importante destacar que siempre predominó el enfoque cualitativo sobre el cuantitativo, por lo que se puede decir que el estudio fue de tipo mixto con enfoque dominante.

Entre las principales conclusiones se observa que el acoso sexual es percibido como prácticas y conductas de connotación sexual que no son aceptadas por parte de la persona que las recibe. Adicionalmente, la totalidad de las personas que participaron en la investigación considera que el acoso sexual es un problema de poder y un tipo de violencia. En lo referente a las recomendaciones, se brinda una serie de orientaciones en aras de crear una herramienta institucional que sea de utilidad para sensibilizar y prevenir el acoso sexual desde la perspectiva de género.

En cuanto a la estructura del documento, en primer lugar se realizó la revisión de una serie de antecedentes con el fin obtener una visión global del tema. En el ámbito internacional, se valoraron estudios en varios países de Latinoamérica y España. Seguidamente, se analizaron estudios realizados en nuestro país con el objetivo de contar con una visión más cercana del tema; también se hizo una revisión de los antecedentes en el Ministerio de Seguridad Pública para centralizar la problemática en el campo de estudio.

Luego se desarrolló el marco teórico, el cual presenta la base conceptual para la investigación; seguidamente, se planteó el marco metodológico que describe las categorías de análisis, la población de estudio, las fuentes de investigación, entre otros temas importantes para el proceso de la investigación. Después, se realizó el análisis de resultados: se examina a profundidad la información recolectada. Igualmente, se presentan las conclusiones y una serie de recomendaciones en razón de crear una herramienta institucional para sensibilizar y prevenir el acoso sexual. Al final, se presenta una propuesta para elaborar la herramienta institucional.

Es fundamental resaltar que para lograr una perspectiva clara del acoso sexual se analizó la percepción de los roles de género de los instructores, las instructoras y el alumnado en relación con el tema. De igual forma, se exploró los diferentes atributos que son asignados tanto a los hombres como a las mujeres, con el fin de tener una amplia perspectiva sobre la influencia de la socialización de género en los(as) participantes.

También se indaga sobre los conceptos que tienen los(as) instructores(as) y los(as) alumnos(as) respecto de los temas de la masculinidad y la femineidad con la meta de analizar los esquemas mentales interiorizados y su influencia sobre la percepción del acoso sexual.

Asimismo, se analizó las conductas y manifestaciones que pueden considerarse como acoso sexual. De igual forma, se exploró la opinión de los(as) instructores(as) y del alumnado acerca de los diferentes estereotipos y mitos que hay en referencia al tema del acoso sexual.

Por último es importante destacar que el presente estudio, en el ámbito académico se clasifica como proyecto de investigación y culmina con el planteamiento de una propuesta que incluye una serie de estrategias de prevención y afrontamiento del acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía.

Lista de tablas

Tablan.º 1: Cursos activos en la ENP	40
Tabla n.º 2: Instructores de la ENP	42
Tabla n.º 3: Estereotipos asignados a los roles de género	46
Tabla n.º 4: Mitos y realidades sobre el hostigamiento sexual	73
Tabla n.º 5: Tipificación conductas del acosador	75
Tabla n.º 6: Estrategias de afrontamiento	77
Tabla n.º 7: Categorías y subcategorías de análisis	90
Tabla n.º 8: Tabla operacional de variables	92
Tabla n.º 9: Porcentajes por curso	104
Tabla n.º 10: Porcentajes por curso	104

Lista de figuras

Figura n.º 1. Denuncias de acoso sexual	33
Figura n.º 2. Asesorías y consultas	34
Figura n.º 3. Total casos atendidos en la Oficina de Género	34
Figura n.º 4. Acoso sexual como un problema de poder	110
Figura n.º 5. Opinión de si las personas sufren acoso sexual en el trabajo o la educación	112
Figura n.º 6. Percepción del acoso sexual según participante	113
Figura n.º 7. Conductas de acoso sexual: piropos ofensivos	115
Figura n.º 8. Conductas de acoso sexual: piropos ofensivos	115
Figura n.º 9. Conductas de acoso sexual: comentarios con connotación sexual	116
Figura n.º 10. Conductas de acoso sexual: comentarios con connotación sexual	116
Figura n.º 11. Conductas de acoso sexual: miradas insinuantes	117
Figura n.º 12. Conductas de acoso sexual: miradas insinuantes	118
Figura n.º 13. Conductas de acoso sexual: hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo	119
Figura n.º 14. Conductas de acoso sexual: hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo	119
Figura n.º 15. Conductas de acoso sexual: ofrecer algún tipo de beneficio laboral a cambio de favores sexuales	120
Figura n.º 16. Conductas de acoso sexual: ofrecer algún tipo de beneficio laboral a cambio de favores sexuales	120
Figura n.º 17. Conductas de acoso sexual: reiteración de peticiones para salir en horas no laborales	121
Figura n.º 18. Conducta de acoso sexual: reiteraciones de peticiones para salir en horas no laborales	122

Figura n.º 19. Conductas de acoso sexual: acariciar, besar o abrazar sin consentimiento	123
Figura n.º 20. Conductas de acoso sexual: acariciar, besar o abrazar sin consentimiento	123
Figura n.º 21. Conductas de acoso sexual: contacto físico (sentirse aprisionado por la otra persona sin poder escapar)	124
Figura n.º 22. Conductas de acoso sexual: contacto físico sin sentirse aprisionado por la otra persona sin poder escapar	125
Figura n.º 23. Opinión sobre el atributo de valentía según género	130
Figura n.º 24. Opinión sobre el atributo de sumisión según género	132
Figura n.º 25. Opinión sobre el atributo de temor según género	133
Figura n.º 26. Opinión sobre el atributo de emocional según género	133
Figura n.º 27. Opinión sobre el atributo de inseguridad según género	134
Figura n.º 28. Opinión sobre el atributo de emotividad según género	135
Figura n.º 29. Opinión sobre el atributo de independencia según género	136
Figura n.º 30. Opinión sobre el atributo de éxito según género	136
Figura n.º 31. Opinión sobre el atributo de poder según género	137
Figura n.º 32. Opinión sobre el atributo de expresividad emocional según género	138
Figura n.º 33. Opinión sobre el atributo de preocupación por los demás según género	139
Figura n.º 34. Opinión sobre el atributo de sentimentalidad según género	139
Figura n.º 35. Opinión sobre el estereotipo: “Los hombres son más fuertes que las mujeres”	142
Figura n.º 36. Opinión sobre el estereotipo: “Los hombres son más fuertes que las mujeres”	142
Figura n.º 37. Opinión sobre el estereotipo: “Las mujeres deben ser protegidas por los hombres”	143
Figura n.º 38. Opinión sobre el estereotipo: “Las mujeres deben ser protegidas por los hombres”	143

Figura n.º 39. Opinión sobre el estereotipo: “La mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre”	144
Figura n.º 40. Opinión sobre el estereotipo: “La mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre”	145
Figura n.º 41. Opinión sobre el estereotipo: “Un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer”	145
Figura n.º 42. Opinión sobre el estereotipo: “Un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer”	146
Figura n.º 43. Opinión sobre el estereotipo: “Los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres”	146
Figura n.º 44. Opinión sobre el estereotipo: “Los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres”	147
Figura n.º 45. Aspectos sobre masculinidad: “El hombre debe llevar el sustento al hogar”	149
Figura n.º 46. Aspectos sobre masculinidad: “Los hombres son más valientes que las mujeres”	150
Figura n.º 47. Aspectos sobre masculinidad: “El hombre debe proteger a la mujer”	151
Figura n.º 48. Aspectos sobre masculinidad: “El hombre debe ser padre para realizarse”	152
Figura n.º 49. Aspectos sobre masculinidad: “Considera normal que el hombre tenga aventuras sexuales”	153
Figura n.º 50. Aspectos sobre masculinidad: “El hombre debe ser el proveedor de la familia”	154
Figura n.º 51. Aspectos sobre masculinidad: “El hombre es más racional y la mujer más sentimental”	154
Figura n.º 52. Aspectos sobre femineidad: “Las mujeres deben llevar el sustento al hogar”	162
Figura n.º 53. Aspectos sobre femineidad: “La mujer tiene igualdad de condiciones en la educación”	163
Figura n.º 54. Aspectos sobre femineidad: “La mujer tiene igualdad de condiciones en el campo laboral”	163

Figura n.º 55. Aspectos sobre femineidad: “La mujer debe proteger al hombre”	164
Figura n.º 56. Aspectos sobre femineidad: “Es válido que las mujeres tengan aventuras sexuales”	165
Figura n.º 57. Aspectos sobre femineidad: “Una mujer debe tener hijos para realizarse como persona”	166
Figura n.º 58. Aspectos sobre femineidad: “Valoración según género: la mujer debe dedicarse exclusivamente al hogar”	167

Abreviaturas y acrónimos

AS	Acoso sexual
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer
ENP	Escuela Nacional de Policía
ICE	Instituto Costarricense de Electricidad
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
MEP	Ministerio de Educación Pública
MSP	Ministerio de Seguridad Pública
OEA	Organización de Estados Americanos
ONU	Organización de Naciones Unidas
OTI	Organización Internacional del Trabajo
UCR	Universidad de Costa Rica
UNED	Universidad Estatal a Distancia

Contenido

Capítulo I: Introducción	1
1.1 Justificación	1
1.2 Delimitación de la investigación	4
1.3 Planteamiento del problema	5
1.4 Antecedentes.....	6
1.4.1 Antecedentes internacionales.....	6
1.4.2 Antecedentes nacionales	22
1.4.3 Antecedentes locales.....	31
1.5 Objetivos.....	42
Capítulo II: Marco teórico.....	44
2.1 Características sociales y culturales que intervienen en los procesos de acoso sexual.....	44
2.1.1 Socialización de género y el acoso sexual	44
2.1.2 Construcción de la masculinidad.....	52
2.1.3 Construcción de la femineidad.....	59
2.2 El constructivismo, el aprendizaje y la percepción.....	62
2.2.1 La percepción	65
2.3 El acoso sexual.....	67
2.3.1 El acosador	73
2.3.2 La víctima.....	74
2.3.3 Estrategias de afrontamiento	76
Capítulo III: Marco conceptual	80
3.1. Descripción general	80
3.2. Ubicación geográfica y temporal.....	83
3.3. Información general	83
3.4. Producto o propuesta que se pretende aportar	85

Capítulo IV: Marco metodológico.....	86
4.1 Tipo de investigación.....	86
4.2 Participantes.....	87
4.3 Unidades de análisis.....	89
4.4 Criterio de selección de técnicas e instrumentos.....	98
4.5 Validación de instrumentos.....	99
4.6 Procedimiento de recolección de la investigación.....	99
4.7 Procedimiento de análisis de la información.....	100
 Capítulo V: Presentación y análisis de los resultados.....	 102
 Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.....	 176
6.1. Conclusiones.....	176
6.2. Recomendaciones.....	179
 Propuesta o producto:.....	 181
Prevenición y atención del acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía.....	181
Objetivos.....	182
Estrategia didáctica.....	186
Definición funcional.....	186
¿Cómo se piensa financiar?.....	187
 Referencias.....	 188
 Anexos.....	 192

Capítulo I: Introducción

1.1 Justificación

Como ha quedado demostrado en los antecedentes citados, el acoso sexual tanto a nivel laboral como en la educación es un problema latente a nivel internacional y en nuestro país. Dadas las investigaciones que se incluyeron en la revisión de antecedentes, se observa que este problema es más estudiado en instituciones públicas que privadas; además, que las instituciones públicas son las que más se han preocupado por abordar el tema.

Asimismo, se puede decir que el acoso sexual en nuestro país es un problema social implícito que se da en muchos lugares de trabajo y las instituciones gubernamentales no quedan exentas de esta problemática. Como señala Rodríguez (2008), altos jefes de algunas instituciones como el Poder Judicial han destacado que no es que el acoso sexual sea nuevo, sino que en la actualidad las víctimas se están animando a denunciar más, lo cual ha llevado a que estas instituciones tengan que hacer mayores esfuerzos para lidiar de manera eficaz con dicha problemática.

En lo referente al Ministerio de Seguridad Pública (MSP), el hostigamiento y acoso sexual es un problema implícito considerado como un “campo minado” debido a que el androcentrismo, el machismo, la jerarquización y las estructuras de poder son elementos muy arraigados en el personal de esta institución, y más concretamente en la policía por su posición, por portar un uniforme y por las funciones propias del cargo; todos estos factores ubican al personal policial en una posición de poder y voz de mando que hace más complejas las relaciones interpersonales.

También, propiamente en la Escuela Nacional de Policía (ENP), el problema del acoso sexual es muy marcado dada la jerarquización entre personas instructoras y el alumnado, lo que hace que las relaciones de poder sean muy contrastadas y, por ende, la situación puede ocurrir en múltiples niveles.

Revisando la literatura, el acoso sexual es bastante novedoso en cuanto a su investigación académica y más aún si se trata de investigaciones de acoso sexual en la policía. Este tema es enriquecedor para estudiar dado que en la ENP se debe considerar el acoso sexual en los dos niveles; laboral y en la educación, todo esto ligado a las particularidades de los(as) funcionarios(as) policiales.

Además, como se describió en los antecedentes locales de esta investigación, la ENP aplica dos reglamentos para tratar los casos de acoso sexual: el del MSP y el del Ministerio de Educación Pública (MEP), lo cual puede resultar ambiguo en cuanto a las definiciones y los trámites por realizar. Asimismo, aunque existe una Oficina de Género en el MSP; estase encarga de los trámites administrativos en relación con las denuncias, las cuales son dirigidas al Departamento Disciplinario Legal de dicho ministerio. En estas oficinas, y en general en la ENP, las personas funcionarias no tienen conocimientos académicos sobre la perspectiva de género, lo cual hace más complejo el control del acoso sexual debido a que se puede caer en la trampa del androcentrismo y los sesgos subsecuentes.

Por otra parte, se observa que en la actualidad los esfuerzos de ENP han sido escasos a la hora de tratar los casos de acoso sexual; de ahí que consideramos que un estudio específico en la ENP puede ser revelador y de gran ayuda para esta dependencia. Se vuelve, pues, un tema atrayente y novedoso de investigar.

También creemos que el aporte de este trabajo de investigación será de utilidad para el MSP, dado que pretenderá aclarar conceptos y pautas a seguir en los casos de acoso sexual desde la perspectiva de género, lo cual podrá ser una guía tanto para la Oficina de Género como para el Departamento Disciplinario Legal y cualquier otra dependencia involucrada en la problemática.

Asimismo, este trabajo es de gran ayuda en cuanto evidencia que el problema del acoso sexual es de carácter social, más que de tipo sexual, como lo destaca Connel (s.f.): hay implícitas relaciones de poder y otras pautas inculcadas por la sociedad patriarcal en la que nos desenvolvemos, pero es un tema que muchas veces queda inadvertido.

Si bien el acoso sexual puede tener víctimas varones, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la realidad es que la mayoría son mujeres; por lo cual, consideramos que el problema guarda relación directa con los roles atribuidos a los primeros y a ellas en la vida social y cultural que, a su vez, directa o indirectamente, afecta en mayor medida a las féminas en su educación y en el mercado laboral (OIT, 2006). Asimismo, el acoso sexual es una conducta que crea un ambiente adverso, intimidatorio y humillante para quien lo recibe; de ahí la importancia de crear herramientas dentro del MSP y la ENP para combatirlo, la cual sea provechosa para todas las personas involucradas: las altas esferas del MSP, los(as) instructores(as) y el alumnado. El objetivo sería hacer más agradable el ambiente laboral.

Por último, consideramos que la investigación en la ENP es viable porque existe gran interés por parte de los altos jefes del MSP y en especial de la Oficina de Género y de la ENP en tratar la problemática del acoso sexual en la institución.

Por lo tanto, consideramos imprescindible analizar las influencias sociales y culturales basadas en los roles de género de los(as) instructores(as) y el alumnado en referencia al acoso sexual. De esta manera, se determinaría el grado de alcance de la problemática en esta dependencia, a fin de brindar recomendaciones básicas para establecer una herramienta eficaz para abordar el acoso sexual en la ENP y que, a su vez, esta herramienta permita abordar el tema en el MSP.

Según la OIT, el acoso sexual es definido como “una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”. (OIT, 2006, p. 1). Además, esta organización destaca que el acoso sexual se da en muchos ámbitos y uno de ellos es el policial, campo en el que se realizó esta investigación.

El análisis del acoso sexual desde la policía es todo un reto dado que es un tema muy novedoso, sobre todo si se trata de los Centros de Formación Policial, donde el acoso se puede dar en dos sentidos: laboral y en la educación.

A continuación se presentará algunos aspectos generales que sientan las bases para el proyecto que se va a investigar.

1.2 Delimitación de la investigación

El presente proyecto se realizará en la Escuela Nacional de Policía del Ministerio de Seguridad Pública de Costa Rica en su sede central, denominada Francisco J. Orlich, durante el cuarto trimestre del 2016.

1.3 Planteamiento del problema

Existe un desconocimiento general en el MSP y la ENP sobre la socialización de género y el impacto que pueden tener los roles de género en las manifestaciones de acoso sexual que se puedan presentar en la institución.

Además, la ENP no cuenta con lineamientos claros y unificados sobre la problemática del acoso sexual desde la perspectiva de género, debido a que las pautas existentes resultan ambiguas y confusas porque se utilizan reglamentos tanto del MSP como del MEP a la hora de tratar el problema.

También es importante destacar que las acciones que el MSP ha emprendido sobre este tópico han sido insuficientes y, en muchos casos, carecen de perspectiva de género, dado el desconocimiento por parte del personal involucrado.

Asimismo, la ENP tampoco cuenta con ninguna herramienta de sensibilización y prevención del acoso sexual, lo que hace que el tema sea complicado de abordar para todas las partes involucradas: jefaturas, oficinas, comités, instructores e instructoras y el alumnado.

Formulación del problema

¿Cuál es la percepción de los roles de género que poseen los(as) instructores(as), los(as) estudiantes de los Cursos de Inspectores, Sargentos y Oficiales Ejecutivos(as), que influyen en la definición de las distintas manifestaciones de acoso sexual en la Escuela Nacional de Policías (ENP) del Ministerio de Seguridad Pública (MSP) en el tercer trimestre del 2016?

1.4 Antecedentes

De seguido, se brindan una serie de estudios tanto a nivel nacional como internacional donde se aborda el problema del acoso sexual, con el fin de valorar las distintas propuestas que se han planteado con base en dicho tema. Asimismo, se brinda una serie de antecedentes locales para ubicar nuestro proyecto en la institución donde se realizará: la ENP del MSP.

1.4.1 Antecedentes internacionales

Convenciones internacionales

Existen varias convenciones que tratan el tema del acoso sexual, entre las que se destacan:

- la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, Belem Do Pará;
- la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW; y
- la Convención Americana de los Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (OEA).

La Convención Belem Do Pará en su artículo 2 define como violencia contra la mujer toda violencia física, sexual y psicológica. En su artículo 7, la Convención señala que la violencia puede tener lugar en la comunidad y ser perpetrada por cualquier persona. Adicionalmente, se destaca como tipos de violencia: violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo. Igualmente, señala que la violencia puede suceder en muchos ámbitos como por ejemplo: instituciones educativas, establecimientos de salud, instituciones gubernamentales o bien cualquier otro lugar público o privado.

Por último, cabe destacar que la Convención Belem Do Pará, en sus artículos 7 y 8, dicta que los países que la ratifican adquieren obligaciones de carácter inmediato para combatir los casos de violencia y, por consiguiente, de acoso sexual contra la mujer.

Por una parte, la CEDAW (1979) indica en su artículo 3 la obligación de los Estados de tomar en cuenta el tema del acoso sexual en todas las esferas: política, social, económica y cultural. Señala que se deben aplicar “todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”. (CEDAW, 1979, p.8).

En el artículo 5, la CEDAW obliga a los Estados a tomar medidas apropiadas para:

(...) Modificar los patrones socioculturales de conducta de mujeres/varones, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombre y mujer. (CEDAW, 1979, p.8).

Por otra parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos de la OEA (1969) y su Protocolo Adicional en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales habla sobre el derecho a la vida, el derecho a la integridad física, psíquica y moral, temas relacionados explícitamente con ambientes libres de acoso. También se destaca el derecho a la libertad y seguridad personales y el derecho a que se respete su honra y el reconocimiento de la dignidad de las personas. Asimismo, en el artículo 26 esta convención habla sobre el derecho a la salud, entendida como el disfrute del más alto nivel de bienestar físico, mental y social.

Para finalizar, existen más declaraciones y pactos internacionales que abordan el tema del acoso sexual, pero que no se van a especificar en este estudio:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, ONU(1949)
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU(1966)
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ONU (1966)
- Plataforma de Acción Mundial de la Mujer, ONU(1995)

Por las convenciones antes citadas, los países han emprendido medidas para abordar la problemática del acoso sexual, por lo que se ha elaborado una serie de estudios puntuales sobre este tema. En el siguiente apartado, se describirán algunos de ellos.

Estudios internacionales

Para América Central y República Dominicana, la OIT (2013) presentó un estudio que destaca una correlación entre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad. Este estudio fue realizado por investigadoras(es) nacionales en cada uno de los países involucrados y muestra la perspectiva de hombres adultos sobre el acoso sexual hacia las mujeres en el ámbito laboral.

El estudio destaca la importancia de la construcción de la masculinidad en situaciones de acoso sexual, ya que quienes participaron evidenciaron que la masculinidad hegemónica puede determinar la aparición del acoso sexual. Además, se detectó que la percepción de los hombres sobre la incorporación de las mujeres a los centros del trabajo es otro factor determinante que puede llevar a conductas de acoso sexual.

En Puerto Rico, la Oficina de la Procuraduría de las Mujeres (2001) hace un estudio sobre el hostigamiento sexual a dos policías escoltas del Superintendente de la Policía y Comisionado de Seguridad Pública del país, quienes lo denunciaron por acoso. El estudio destaca que estas querellas fueron

investigadas por la Directora de la División de Investigaciones de Casos de Violencia Doméstica y Hostigamiento Sexual de la Policía de Puerto Rico, lo cual provocó el traslado de las funcionarias como lo especifica la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo, 29 L.P.R.A, en su artículo 155. Entre las principales conclusiones que el estudio destacaron:

- Que se ha denigrado a la mujer al ser utilizada como un símbolo sexual y para complacer caprichos en funciones no oficiales por la persona que tenía el poder absoluto en la dirección y supervisión de la policía.
- Que, en ocasiones, los supervisores fueron informados de estos incidentes; se trataba de proteger a las oficiales, informándole al Superintendente que estas se encontraban indispuestas.
- Que se justifica la acción de los supervisores, así como de las agentes de no denunciar anteriormente estas situaciones pues no tenían la autoridad para denunciar, debido a que quien incurría en el acoso era el Superintendente de la Policía y Comisionado de Seguridad Pública del país.

Las principales recomendaciones que propuso este estudio fueron:

- Que la Policía de Puerto Rico se asegure de cumplir cabalmente con el procedimiento interno vigente, el Reglamento para establecer la política pública y procedimientos para radicar querellas de hostigamiento sexual en la Policía de Puerto Rico, y emitir las determinaciones finales que correspondan luego de las investigaciones realizadas según el trámite administrativo interno.
- Que se elabore un programa de educación dirigido a los(as) jefes(as) de agencias y gerenciales de alto nivel, de forma tal que el Gobierno, como patrono, se asegure del cumplimiento con la Ley n.º 17 del 22 de abril de 1988, según la Enmienda y la política pública que la sustenta.

- Que los servicios de escolta a Superintendentes, Exsuperintendentes, Exgobernadores(as), funcionarios y dignatarios sean ajenos a las personas funcionarias de la policía de Puerto Rico para no comprometer el cumplimiento de las políticas públicas del Estado, especialmente aquellas que evitan que se discrimine por razón de sexo, particularmente el hostigamiento sexual en el empleo.
- Que la Policía de Puerto Rico deberá orientar y certificar que se ha entregado las políticas públicas sobre hostigamiento sexual en el empleo y otras vigentes a todos sus funcionarios(as).

Que las políticas sobre las situaciones de acoso demandan no solo el cumplimiento de las normativas internas, sino también procesos de divulgación y sensibilización en la temática, con el fin de evitar complicidades entre mandos y abordar las situaciones que acaecen en el marco del respeto a los derechos humanos y también las respectivas políticas públicas.

En México, el estudiante del Doctorado en Políticas Públicas, Francisco Palomino (2012) analizó la problemática del acoso sexual desde una perspectiva omnicomprensiva y pragmática. Omnicomprensiva porque el autor la considera un flagelo que generalmente sufren las mujeres, pero que también afecta a varones y otros grupos vulnerables. Y pragmática porque en los ambientes laborales con proclividad a la violencia han sido asociados a un clima laboral poco agradable y con una productividad disminuida que baja su rentabilidad.

Sugiere una serie de reformas a las leyes federales mexicanas como incluir en la legislación la protección a las mujeres y también a cualquiera sin importar su género o grupo al que pertenezca. Asimismo, plantea considerar que el acoso sexual se da entre personas con una relación jerárquica desigual y entre pares. Además, Palomino considera que se debe incluir en la legislación el acoso entre clientas(es) y proveedores, como se hace en la legislación estadounidense.

Por último, el autor propone que se debe determinar con exactitud cuáles son las Conductas de acoso sexual que se deben considerar como delito (las conductas más severas) y no únicamente como una querrela. Palomino (2012) también propone eliminar el apartado de la ley que fundamenta que solo se perseguirá a quien la infringe si la víctima es un(a) niño(a) o persona que sufre alguna discapacidad.

En España, Begonia Peña (2001) hace un estudio llamado “Las relaciones de poder y sumisión en el trabajo” el cual es muy enriquecedor para esta investigación, puesto que la autora destaca que existe una relación directa entre el acoso sexual y la violencia contra las mujeres, temas que están íntimamente ligados a la separación del ámbito público y del privado; es decir, a los roles de género y las relaciones de poder.

Peña (2001) destaca que existen tres rasgos que han caracterizado al acoso sexual. El primero es el abuso del poder, que se reconoce la sexualidad masculina como poderosa:

En efecto el acoso era una cuestión de poder, poder entendido como jefatura o como abuso de autoridad y que su fuente era otra que el género. Es decir, el poder no provenía del hecho de que fuera un hombre frente a una mujer sino un jefe frente a una trabajadora, un hombre mayor frente a un joven, etc. La raíz sexista del acoso quedaba así oscurecida. (p.3).

El segundo rasgo es de carácter jurídico, dado que según la autora la justicia se ha preocupado por nombrar ciertas actitudes o manifestaciones como acoso:

Al mismo tiempo, el Código Penal que resuelve determinados problemas tiene una ventaja importante: rompe simbólicamente la soledad del hogar o el carácter privado de las relaciones entre hombres y mujeres.

En el caso del acoso que compromete a otros agentes, al Estado en forma de inspección de trabajo, a los

sindicatosyempresarioscomoresponsablesdecrearunambientedetrabajorespetuosoconla dignidaddelastrabajadoras. (Peña, 2001, p.3)

Por último la autora habla del puritanismo americano. Se pretende prohibir cualquier erotismo o relación sentimental en el trabajo, al tiempo que se olvida que estas van implícitas en las relaciones personales. Peña (2001) manifiesta que esto solo provoca que se destaque la sexualidad hegemónica masculina como la natural y espontánea en el trabajo, con lo cual se tergiversa el acoso como meramente sexual, sin tomar en cuenta la parte del poder que está implícita en tal acto.

El estudio fue hecho en Madrid y utilizó como variables el sexo y la situación socio-profesional de los(as) participantes. Se realizaron siete grupos de estudio:

- Grupo 1: trabajadoras nacionales de baja cualificación con empleos precarios: -Sectores: servicio doméstico, hostelería, limpieza, textil, comercio, etc. -Edades comprendidas entre los 25 y los 35 años.
- Grupo 2: trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente femeninos. -Sectores: secretarias, administrativas, azafatas, enfermeras, dependientes, etc. -Edades comprendidas entre los 25 y los 35 años.-
- Grupo 3: trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente masculinos. -Sectores: industria pesada, transporte, seguridad, etc.. -Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.
- Grupo 4: trabajadoras con cualificación media-alta en actividades profesionales. -Sectores: informática, administración pública, abogadas, arquitectas, enseñanza, etc. -Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.
- Grupo 5: mujeres en puestos de mando o dirección. -Sectores: empresarias, altas directivas del sector público y privado, etc. -Edades comprendidas entre los 35 y los 50 años.

- Grupo 6: trabajadores de cualificación media-alta. -Sectores: informática, médicos, empleados, funcionarios, etc.-Edades comprendidas entre los 35 y los 45 años.
- Grupo 7: Trabajadores de cualificación media baja.-Sectores: industria, transporte, servicios, etc.-Edades comprendidas entre los 30 y los 40 años.

Entre las principales conclusiones,Peña (2001) destaca:

- Que existe un grupo de elementos propios al mundo laboral que son conocidos,aunque no necesariamente asociados al acoso sexual; sin embargo, estos permiten explicar las relaciones de poder y sumisión en la estructura laboral, lo que elimina la clásica estructura que lo público es remunerado y lo privado no.
- Que se considera toda actividad no pagada como inferior.
- Que los límites de lo personal y lo profesional no están claros para las mujeres en el ámbito laboral.
- Que el trabajo en cierta forma explota a las mujeres,al negarlessu relevancia en la participación de la producción o el saber.
- Que las trabajadoras en puestos de baja cualificación valoran que existe discriminaciónobjetiva hacia ellas en selección, promoción, turnos, salarios, entre otros. Asimismo,estas participantes estiman que ellas son explotadas dado que asumen estos trabajos (empleos precarios) que los hombres se niegan a realizar.
- Que las mujeres en puestos de cualificación mediaen entornos feminizados (azafatas, secretarias, entre otros) sitúan el problema del acoso sexual como un tema relacionado al valor,dado que se sienten poco valoradas;de esa manera, el empleo deforma su identidad puese percibe como natural en las mujeres la sumisión a otra autoridad o voluntad superior.
- Que las mujeres en el puesto de cualificación media en entornos feminizados se sienten más desvalorizadas en su rol femenino que las que tienen puestos de baja cualificación, dado que estas

últimas; como señala Peña (2001) pueden preservar su dignidad con la distancia emocional; imposible en el primer grupo porque el puesto en sí mismo es carente de límites e impone ciertas actitudes estereotipadas como la forma de vestir, sonreír, realizar las tareas, entre otras.

- Que en cuanto a las mujeres en entornos tradicionalmente masculinos se denota que la característica discriminatoria es la invisibilidad. La autora señala: “esta trabajadora tiende a negar las diferencias, defendiendo su ‘profesionalidad’ como neutral y considerar que no han sido nunca rechazadas. Se mueven entre una gran reserva y un discreto orgullo por la camaradería masculina.” (Peña, 2001, p.8).
- Que las mujeres en puestos de alta cualificación presentan un discurso más positivo y no se sienten víctimas de discriminación directa; tampoco perciben la cercanía de su destino relacionado al ámbito privado (destino doméstico). En esta cualificación la violencia tiene que ver con el tema del doble rol que ejercen.
- Que en cuanto a los grupos de hombres existe una tendencia a naturalizar los roles asumidos voluntariamente por ambos colectivos. Los varones en cualificación baja media reconocen las dificultades de las mujeres en un mundo machista. (Peña, 2001, pp. 8-9).
- Que los hombres, además, sienten cierto tipo de amenaza ante el avance de lo femenino pues “el peor peligro es sentirse ‘objeto’ de una mujer, o mejor dicho, convertirse en mujer: verse obligado a conversar, sometido a los rituales femeninos, o tener que ‘tragarse’ en las relaciones laborales.” (Peña, 2001, pp.8-9).
- Que existe la necesidad de reinterpretar la femineidad. Para la autora:

Consiste en separarse de ciertas imágenes, negar los tópicos sobre las mujeres, oponerse a todo lo que sexualiza en extremo, los rituales que las convierten en secretarias, como el

uso del nombre en vez del apellido, de los besos frente al pretón de manos, etc. (...) Y que las lleva a rebajar todas aquellas actitudes de compañeros o jefes que puedan considerarse ofensivas. Así les parece imposible llegar a sufrir una experiencia de acoso sexual. De nuevo, esto no quiere decir que no ocurra, sino que en este grupo la igualdad se percibe como posible y por lo tanto se plantea como ya adquirida para permitir la autonomía necesaria y la de movimiento. (pp.8-9).

- Que hay influencia a nivel socio profesional de la perspectiva de género, dado que para los hombres existe una naturalización de la diferencia de sexo, suponiendo que no existe diferencia; serían complementarios, con lo cual presuponen su identidad ante la de las mujeres, haciendo que ellas asuman roles impuestos por el colectivo.
- Que muchas mujeres solo perciben el acoso sexual como agresión (violencia física), dejando de lado factores psicológicos primordiales.
- Que el acoso sexual es interpretado de forma diferente dependiendo del estatus de la víctima y que existen muchos mitos sobre el tema, dado que la sexualidad se quiere mostrar como neutral, sin la división sexual que constituye desigualdad.
- Que muchos varones perciben la sexualidad de las mujeres como un arma para utilizar y que, entonces, les da más poder.
- Que ningún grupo señaló la paradoja de que esas supuestas armas que le dan poder a las mujeres se volvieran en su contra al quedar señaladas como oportunistas.
- Que nunca se percibió que la sexualidad femenina es un instrumento que gira en torno a la sexualidad del hombre.

Otro estudio es el planteado por Teresa Torns, Vicente Borrás y Alfonso Borrás en Barcelona, realizado en 1995, denominado “El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador

patriarcal”. Aporta una perspectiva teórica sobre el tema del acoso sexual y destaca que este problema “tiene sus raíces en las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, y no atañe simplemente sólo las relaciones sexuales.”(p.34).

Este trabajo deja claro que la mujer al entrar en el entorno laboral empieza a sufrir una serie de discriminaciones en lo referente a la segregación ocupacional y a los salarios que recibe. La hipótesis de partida del estudio es contemplar el acoso sexual como una cuestión de poder laboral y una expresión del poder patriarcal que siempre existe en forma más o menos explícita en las relaciones entre varones y féminas. Dicha hipótesis minimiza la dimensión sexual del acoso sexual y lleva la problemática aun ámbito social y cultural muy arraigado, como lo es el patriarcado.

El estudio señala que las relaciones patriarcales nacen en las relaciones familiares, fruto de la división sexual del trabajo hogar-familia, donde los hombres administran los bienes económicos y la protección, a cambio de la subordinación de las mujeres, vistas solamente como madres y esposas. En tal modelo, “se intercambia la sumisión por la protección y el trabajo no pagado por el mantenimiento.” (Torns, Borrás, y Borrás, 1995, p.37).

Asimismo Torns, Borrás, y Borrás (1995) plantean que el poder patriarcal que acentúa la desigualdad de las mujeres se consolida en el imaginario social y cultural al confinarlas al mundo privado y negarles la participación al mundo público, reservado solo para los hombres. También el estudio citado plantea que el acoso sexual abarca dos temas importantes: la percepción del acoso sexual ligado al sexo y la morbosidad que acompaña, por lo general, lo referente al sexo.

El objetivo del estudio mencionado es poner en manifiesto la importancia del patriarcado en el tema del acoso sexual, que lleva a considerarlo como un tipo de discriminación laboral que existe más

asociado con el género que con el sexo. En esa línea Torns, Borrás y Borrás (1995) señalan: “la presencia del género nos ha llevado a considerar al AS [acoso sexual] como una discriminación laboral de carácter estructural.” (p.37).

Torns, Borrás, y Borrás (1995) también contextualizan el imaginario social como un conjunto de imágenes y representaciones que las personas van construyendo sobre la realidad que las rodea el cual es percibido por el quehacer cotidiano. Además, dicho imaginario modela comportamientos y actitudes tanto individuales como colectivas. Los(as) autores(as) también definen el imaginario de la sexualidad como las construcciones de lo masculino y lo femenino mediante el proceso de socialización que acentúa las diferencias entre los géneros. En tal imaginario se acentúa en el papel activo del hombre en relación con el sexo, en contraposición al papel pasivo de la mujer, lo cual modela la sexualidad impregnada en las prácticas sexuales de las personas.

En cuanto al mundo del trabajo Torns, Borrás y Borrás (1995) conceptualizan el imaginario laboral como una configuración del imaginario patriarcal en las relaciones laborales, que afecta la promoción profesional de las mujeres y que está muy fuertemente arraigado en los empresarios y en el personal de recursos humanos de las compañías.

También Torns, Borrás y Borrás (1995) definen el imaginario del acoso sexual como comportamientos recriminatorios mal vistos o socialmente punibles que se apartan de la norma establecida; y destacan la falta de conciencia tanto de los hombres como de las mujeres. Asimismo, señalan una falta de conciencia sobre el acoso sexual:

Hay que añadir el imaginario patriarcal que configura dos imaginarios diferentes para los hombres y para la mujeres (...) En concreto, el hombre no acaba de entender el carácter no deseado que la mujer puede percibir delante de un acto de AS (Rubenstein, 1987). Pudiendo decirse que muchos

hombres interpretan el AS desde un punto de vista cercano al modelo biológico - natural de relación entre los sexos. Es decir, como resultado de la atracción sexual propia de la especie y que ignora lo que de construcción social tiene la propia sexualidad. Las mujeres por lo contrario, afrontan el AS con el temor de que no se escuchen sus quejas, o, peor aún de que estas conlleven más problemas laborales de los que habitualmente padecen. (Torns, Borrás y Borrás, 1995, p.39).

Igualmente, el trabajo de Torns, Borrás y Borrás (1995) destaca que el imaginario del acoso sexual es enfrentado por las mujeres de manera defensiva. Así reafirman el papel que se espera de ellas como pasivas en el ámbito público.

Por último, Torns, Borrás y Borrás (1995) definen el imaginario patriarcal del acoso sexual como una estrategia de dominación basada en la exclusión, segregación y subordinación de la mujer, confinándola al ámbito privado, situación que está presente en las relaciones interpersonales vigentes para el Estado, la cultura, el mundo del trabajo y la sexualidad, entre otros ámbitos. Los(as) especialistas destacan que:

Según esta perspectiva, resulta fácil explicar el AS como una expresión de poder (...) se basa en el hecho que este poder no constituye la principal explicación del acoso, sino el instrumento a través del cual el acoso es la expresión de un poder que tiene sus raíces en el imaginario patriarcal (...) fruto de la interiorización de una cultura que valora más las condiciones materiales de existencia y las representaciones simbólicas del género masculino que las del femenino. (Torns, Borrás y Borrás, 1995, p.40).

Varios de los resultados que se pueden obtener, a manera de resumen de este estudio, son:

- El imaginario es fruto de la interiorización de las relaciones sociales patriarcales entre hombres y mujeres.

- La jerarquía laboral no es la principal causa para el acoso sexual, sino que esta facilita la expresión del imaginario patriarcal mediante el chantaje y las otras formas de abuso del poder.
- Los imaginarios heterogéneos (edad, experiencia laboral, sexo y categoría económica) posibilitan y explican las prácticas de acoso sexual.
- Los imaginarios masculinos y femeninos ayudan a descubrir la discriminación laboral de las mujeres en el mercado laboral.
- La mayoría de hombres de clase trabajadora prefería trabajar con hombres puesto que consideraban a las mujeres como una distracción.
- Las mujeres que trabajan con hombres, reconocen la existencia de discriminaciones laborales por razón de género: razonan que los hombres hacen sus propias reglas, mientras ellas perciben la falta de solidaridad y tienen que enfrentar las posiciones de los hombres, lo que finalmente las lleva a cierta resignación.

La posición de los hombres con respecto al acoso sexual es ambigua dado que no niegan su existencia, pero destacan las diferencias entre la sexualidad masculina y la femenina. Estas perspectivas diferentes justifican las interpretaciones de hombres y mujeres sobre el acoso sexual: se construye la idea de la mujer que le gusta ser piropeada; se ve a la mujer como pasiva, coqueta, la que recibe las insinuaciones del hombre con alegría.

Torns, Borrás y Borrás (1995) señalan: “Todo ello favorece que se produzca la auto-exculpación de los hombres y la culpabilización de las mujeres. Para los hombres las causas reales del acoso se encuentran en las mujeres: ellas lo buscan, incitan y permiten. De esta manera, se acentúa más el ataque que la provocación.”(p.45).

- Las mujeres perciben el acoso sexual como una práctica constante, cotidiana y “normal”; a la que se han ido “acostumbrando”.
- Existen ambigüedades sobre el tema en las mujeres, dado que unas lo enfrentan mientras que otras se resignan.
- Las mujeres reconocen como factores explicativos del acoso sexual los dos ejes de poder masculinos: la jerarquía laboral (mujeres de categoría media) y la sexualidad (mujeres de clase trabajadora).

El estudio también destaca que:

- No solo sucede el acoso sexual en el trabajo, sino que este aparece como un fenómeno inscrito en la normalidad, como de índole cotidiana y en todas las esferas, a saber: educación, religión, entre otras.
- El acoso es una cuestión de poder laboral y poder patriarcal: la jerarquía laboral no es la principal razón de la existencia del acoso sexual, sino el instrumento por el cual ese poder patriarcal se expresa.
- Asimismo, el estudio de los imaginarios permitió a los autores evidenciar el conjunto de imágenes, normas, valores y actividades que ayudan a entender mejor cómo es posible la existencia del acoso: los hombres viven y se perciben como dominadores y las mujeres viven, se perciben y son percibidas como subordinadas.
- El acoso sexual es un buen indicador del carácter patriarcal de las relaciones laborales, inscrito en la cotidianidad de las relaciones entre hombres y mujeres.

Entonces, en los estudios anteriores el acoso sexual es algo que se presenta cotidianamente en el sector laboral; sin embargo, tal problemática también se presenta en otros espacios como en la educación. Este

último ámbito también se pretende desarrollar en este proyecto, por lo cual en el siguiente apartado se presentaran algunos estudios del acoso sexual realizados específicamente en el campo de la educación.

Estudios internacionales en la docencia

En Colombia, propiamente en la Universidad de Caldas, Moreno y Báez (2007) realizaron un estudio sobre la violencia sexual contra las estudiantes. Se destaca que esta es una problemática no ajena a los centros universitarios ni de formación y que esa violencia se presenta en todas sus formas: sexual, física, psicológica, entre otras. Las autoras resaltan que en los centros de formación se presentan cuatro tipos de acoso sexual: acoso leve (chistes, conversaciones de contenido sexual); acoso moderado (llamadas, cartas o invitaciones con intenciones sexuales); acoso fuerte (manoseos, sujetar, acorralar); y acoso severo: (presiones físicas y psíquicas para tener un contacto sexual).

Asimismo, las autoras definen violencia sexual como: “toda acción u omisión, voluntaria o involuntaria, protagonizada por un hombre o una mujer, contra otro hombre o mujer, que causando daño físico o emocional, vulnera los derechos sexuales de la otra persona, le impide o limita la satisfacción de sus necesidades sexuales e inhibe el pleno desarrollo de su sexualidad.” (Moreno y Báez, 2007, p.117).

En la definición anterior sobresalen dos aspectos. Por un lado, se indica que el acoso siempre causa daño, no importa el tipo que sea; y, además, limita el desarrollo de la sexualidad de la víctima, tema de suma importancia cuando se trata de respetar en forma general la libertad de la persona y, sobre todo, su libertad sexual.

Al ser el acoso sexual un asunto de poder, Moreno y Báez (2007) indican que la mayoría de los acosadores son los docentes (26.1%), grupo de más poder en un centro universitario. También las autoras expresan que la violencia sexual está presente en casi todas las carreras de la Universidad de

Caldas. Algunas de ellas son: enfermería, agronomía, literatura, veterinaria y lenguas modernas. Adicionalmente, el estudio indica que es un fenómeno propio de cualquier centro de formación.

El estudio enfatiza que eliminar la violencia sexual es todo un reto. Los autores expresan: “la violencia sexual constituye un problema de salud pública para la población estudiantil y un reto para las directivas universitarias que deberán acondicionar sus servicios de bienestar universitarios para generar acciones con el fin de prevenir el problema y apoyar a las víctimas.” (Moreno y Báez, 2007, p.120). Por último, cabe destacar que las autoras señalan que esta problemática se debe ir evidenciando cada vez más con el fin de ir visibilizando su existencia en todos los centros de formación públicos o privados y en todos los estratos de la sociedad.

Para finalizar podemos decir que la problemática del acoso sexual es latente en muchos países de Latinoamérica, situación que se debe en gran medida a factores de percepción sobre el género como: prejuicios, relaciones de poder, misoginia, machismo, entre otros; claramente, se está ante un problema de percepción de normas y reglas establecidas social y culturalmente, lo que hace del acoso u hostigamiento sexual un tema importante de abordar como proyecto de investigación.

Además, Costa Rica no está exenta de la problemática del acoso sexual; a continuación, se presentan algunos estudios realizados en nuestro país sobre el tema:

1.4.2 Antecedentes nacionales

Según Rodríguez (2008), las desigualdades contra las mujeres han sido ampliamente marcadas a lo largo de la historia; empero, gracias a la lucha de mujeres valientes se han ido ganando derechos que antes les eran negados; tal es el caso del acceso a la educación y al trabajo. Sin embargo, una vez incorporadas al mundo laboral, las mujeres han debido enfrentar otros tipos de prejuicios y discriminaciones que las han

llevado a problemas como el acoso sexual. A nivel nacional, se ha ratificado y creado una serie de leyes que ayudan a combatir esta forma de discriminación. Seguidamente, se describen algunas de ellas:

Convenciones, leyes y reglamentos

En Costa Rica, se han hecho varios esfuerzos para prevenir el acoso sexual. Se han ratificado algunas convenciones internacionales como la Belem Do Pará y la CEDAW. Asimismo, nuestro país ha logrado significativos avances legales desde las décadas de los noventa: la formalización de la Ley de Igualdad Real de la Mujer (1990) y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476) en 1995.

Dichas leyes son primordiales para esta investigación porque, como se detallará, la ENP y el MSP se basan en estas normativas para regular cualquier forma de hostigamiento sexual contra los(as) estudiantes en formación o cualquier funcionario(a) de ambas instituciones.

La Ley 7476, aprobada el 3 de junio de 1995, viene a consolidar una jurisprudencia efectiva para aplicar cuando se denuncien casos de acoso sexual porque antes de esta fecha las víctimas estaban desprotegidas ante esta problemática. Esta ley indica que está basada en:

Los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. (Ley 7476, 1995, p.1).

El objetivo principal de Ley 7476 es prevenir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer / el hombre en las relaciones laborales y de docencia.

El artículo 3 de esta Ley define el acoso u hostigamiento sexual. En el artículo 4, presenta las manifestaciones del hostigamiento sexual. En el artículo 13 propone las garantías en la docencia:

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento. (Ley 7476, 1995, p. 6).

La ley también establece parámetros para los procedimientos judiciales que pretendan castigar el hostigamiento sexual y las sanciones que deben efectuarse, todo con el fin de proteger a las víctimas y sancionar a los hostigadores.

Por último, según la ley 7476 todas las instituciones de nuestro país deben tener un reglamento contra el acoso sexual, sin embargo, según lo investigado solo algunas instituciones gubernamentales han creado algunos específicos para prevenir y sancionar el hostigamiento u acoso sexual. Dentro de las instituciones que han generado este tipo de normativa destacan el Instituto Costarricense de Electricidad ICE, El Ministerio de Educación Pública MEP y el Poder Judicial.

Asimismo, es importante destacar que, aunque el MSP no tiene un reglamento específico para tratar el acoso sexual, esta dependencia si aplica algunas medidas, las cuales están reguladas en su Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública el cual, será especificado en la sección de antecedentes locales de esta investigación.

Estudios académicos

Los estudios académicos realizados en Costa Rica sobre el acoso sexual se han ejecutado principalmente por estudiantes de universidades públicas en instituciones gubernamentales. A continuación, se describen algunos de estos estudios:

El primero es elaborado por Erika García Zamora (2006) para la Universidad de Costa Rica (UCR) cuyo título es: “Acoso sexual como políticas de terrorismo: experiencia de las mujeres policías funcionarias de la Fuerza Pública de Costa Rica” el cual resalta las experiencias de acoso sexual en las mujeres policías de la Fuerza Pública.

En este trabajo se explora las vivencias de cinco mujeres policías que han denunciado hechos de acoso sexual contra su persona, esto con el fin de evaluar los recursos internos y externos que tiene el Ministerio de Seguridad Pública para enfrentar el acoso sexual y sus efectos tanto en el ámbito laboral como psicológico. Esta investigación es de tipo cualitativo y se realizó mediante estudios de casos. Entre las principales conclusiones se destacan:

- Que en las manifestaciones de hostigamiento sexual la mayoría de los hostigadores son hombres; mientras que la mayoría de las víctimas son mujeres.
- Que la base del acoso sexual radica en el proceso de socialización en donde la identidad de género atribuye papeles, estereotipos y cualidades a las mujeres/hombres. La misma socialización de género perpetúa una diferenciación de poder entre géneros como forma de control.
- Que el control social ejercido por el patriarcado dentro de la Policía Administrativa obliga a las víctimas de hostigamiento sexual, a que en la mayoría de los casos no denuncien por miedo a ser

trasladados a puestos en zonas retiradas o malas condiciones o que se les persiga o despida injustamente.

- Que las mujeres callan el hostigamiento sexual por el desconocimiento del tema.
- Que los hombres ofensores tienen posiciones superiores jerárquicamente y las agredidas son subalternas que ocupan posiciones inferiores ante sus victimarios.
- Que los escenarios físicos donde se generan las situaciones de acoso sexual eran sin presencia de testigos, a saber: habitaciones de delegaciones y rincones desolados.
- Que los comportamientos de las víctimas eran de rechazo y temor, además que los sentimientos producidos en las víctimas eran negativos como por ejemplo, intranquilidad, enojo, inseguridad, sentimientos que las afectaba laboralmente pues bajaban su rendimiento en el desempeño de sus funciones.
- Que las principales prácticas de los acosadores son actos de acercamiento corporales, manifestaciones verbales con connotación sexual que se presentan repetitivos, ofrecimientos de beneficios como el conceder días libres, amenazas de traslados, desprestigio y subvaloración del trabajo.

Además, el estudio destaca que las personas funcionarias encargadas de atender las causas disciplinarias creen en una serie de mitos en torno al hostigamiento sexual, dado que se identifica como una conducta provocadora o de confianza, desacreditando el testimonio de las víctimas.

Asimismo, se señala que los alcances de las acciones para prevenir el hostigamiento sexual en el MSP y la Fuerza Pública no satisfacen las expectativas ni las necesidades de las mujeres víctimas de acoso sexual.

Entre las principales recomendaciones de esta investigación se destacan:

1. Educar e informar a la población que conforma la Fuerza Pública (varones y mujeres) en el tema del hostigamiento sexual.
2. Brindar información concreta de cómo y dónde se debe plantear una denuncia de acoso sexual.
3. Crear mecanismos que garanticen la protección de la víctima.
4. Realizar acciones preventivas como charlas y talleres dirigidos a toda la población de la Fuerza Pública.
5. Asegurarse de que todos(as) los(as) funcionarios(as) conozcan el reglamento sobre hostigamiento sexual del MSP.
6. Realizar un trabajo de sensibilización entre las autoridades de la institución, con el fin de que comprendan por qué debe despedirse a una persona acosadora y no solamente aplicarle sanciones menores.

También para la Universidad de Costa Rica (UCR) se subraya el estudio titulado “Prevalencia y manifestaciones del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje INA”. Fue realizado en el 2012 por Ileana Marín Montero para optar por el grado de Maestría Académica en Estudios de la Mujer.

Este estudio es de suma importancia, ya que aporta al conocimiento general sobre el tema de hostigamiento sexual para asegurar, en cierta medida, un abordaje multicausal de la problemática que se manifiesta de diversas formas.

El estudio enfatiza resultados relevantes como que el rango mayor de estudiantes acosados tiene una edad entre los 20 y 29 años (44%). Asimismo, que en su mayoría la población acosada es soltera (59%). También se tiene como dato que la escolaridad de estos individuos(as) es de secundaria incompleta (25%). Otro dato interesante por mencionar es que se determinó que la población que tenía la secundaria completa o estudios universitarios eran acosados en menor grado que otro tipo de estudiantes en la institución.

En cuanto a las manifestaciones del hostigamiento, Montero(2012) destaca que 46% de las personas hostigadas han recibido comentarios, bromas o gestos sexuales no deseados; 37%, miradas no deseadas de connotación sexual; y a 32% les han dicho vulgaridades u obscenidades que les disgustaron e incomodaron profundamente.

En cuanto a la percepción del hostigamiento sexual, se concluyó que 47% de las víctimas sintieron el acoso como un irrespeto, mientras que 31% lo vivió como una broma de mal gusto. Igualmente, cabe destacar que 24% lo consideró grave, pero natural; mientras que 10% no lo consideró una conducta grave.

También en lo referente al enfoque de género, Montero (2012) destaca que un mismo hecho es interpretado de diferente forma según su sexo: se le atribuyen significados diferentes por lo que la autora señala que en nuestro país:

Los significados atribuidos al hostigamiento sexual están mediatizados por la identidad de género de cada persona por lo que cualquier intervención debe hacerse desde la teoría sexo género (...) insiste en que los hombres y las mujeres tienen valoraciones distintas en la sociedad y por ello reciben un tratamiento desigual lo que no permite homologar el hostigamiento que sufren los hombres al de las mujeres. (p.80).

Como conclusiones del estudio se recalcan:

- Que el hostigamiento sexual es una problemática en la población estudiantil, dirigido principalmente a las mujeres y que los hombres lo sufren en menor grado.
- Que las personas viven el hostigamiento sexual de manera diferente según la identidad de género, desde las manifestaciones percibidas hasta la forma de pensarlo y sentirlo.
- Que el tiempo de permanencia en la institución está relacionado con las vivencias de hostigamiento sexual.

- Que las manifestaciones de hostigamiento fueron cometidas en su mayoría por hombres y dirigidas a personas de ambos sexos, lo cual se relaciona con patrones socioculturales y de identidad masculina que responde a una organización social basados en jerarquías de género de dominio masculino, que muchas veces legitiman la violencia.
- Que el hostigamiento sexual es muchas veces cometido por estudiantes contra otros, utilizando el chantaje como medio de presión para las solicitudes indecorosas.
- Que la mayoría de la población afectada es femenina, que vive el hostigamiento sexual como un irrespeto y llega incluso a considerarse una situación normal, cuando no lo es.
- Que la mayoría de las personas que han sufrido hostigamiento sexual, si son mujeres, se lo han contado a alguna persona de su confianza o guardan silencio; mientras que si la víctima es un varón, por lo general, enfrenta a la persona que los hostigó.
- Que muchas de las personas que dicen haber sufrido hostigamiento sexual no sienten ningún apoyo por parte de la institución.

El estudio también indica que personas involucradas en la investigación consideran que las campañas de divulgación contra el hostigamiento sexual y sobre los derechos humanos son indispensables, pero se tornan insuficientes como respuesta institucional al problema. Asimismo, sugieren que se debe fortalecer e implementar medidas correctivas eficientes.

Por último, está la investigación realizada para la Universidad Estatal a Distancia (UNED) elaborado por Mayra Rodríguez Calvo. Se realizó en el Poder Judicial en el 2008 y se denominó: “Cumplimiento de las políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia por parte del Poder Judicial de 1998 a 2007”.

El estudio analiza las políticas sancionatorias del Poder Judicial. Se encontró que no se aplican las Convenciones Internacionales que protegen el derecho de las mujeres a un medio laboral libre de violencia ni se incorpora la perspectiva de género. Como conclusiones generales de este estudio, se enfatizan:

- Que en el Poder Judicial no evidencia un compromiso político ni interés en el tema del hostigamiento sexual laboral, de manera tal que no ha cumplido el mandato del artículo 5 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Que el Poder Judicial tampoco se ha preocupado por desarrollar una política interna consistente para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral.
- Que el material impreso, a pesar de ser numéricamente suficiente (6300 copias del 2002 al 2008) no ha llegado a los(as) funcionarios(as); lo que traduce negligencia o desinterés por parte de las autoridades encargadas de distribuirlos.
- Que la transversalización de género no se ha logrado en el tema, a pesar de tener personal muy entrenado en puestos de jerarquía; la perspectiva de género y los derechos humanos no se incorpora a nivel práctico porque no hay capacitaciones y falta un verdadero proceso de sensibilización de los(as) operadores(as) del régimen disciplinario.
- Que hay gran ignorancia sobre el tema del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo por parte de los(as) funcionarios(as) de la institución.
- Que los ellos(as) creen que el acoso sexual laboral es un problema grave en la Institución.
- Que los(as) funcionarios(as) judiciales valoran poco confiable el sistema sancionatorio; 72,7% indica que nunca, casi nunca y ocasionalmente se sanciona a los(as) acosadores(as) en el Poder Judicial.

- Que la víctima no cuenta con la información ni la capacitación sobre la figura del hostigamiento sexual; tampoco en la forma de interponer una denuncia por lo que debe afrontar solo(a) el proceso administrativo.

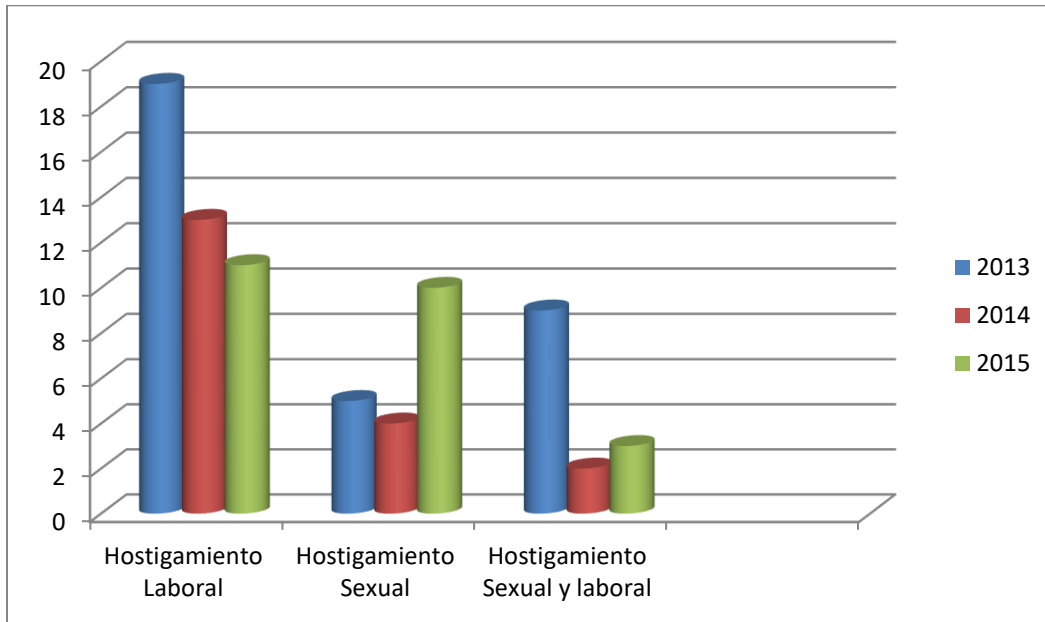
Los estudios citados destacan que el tema del acoso sexual es un problema ampliamente arraigado en la sociedad costarricense y aunque se han generado leyes y reglamentos, estos no han tenido el impacto deseado; entonces, la problemática del acoso sexual es un campo rico de estudio, en aras de sugerir medidas efectivas para prevenirlo, detectarlo y, de ser necesario, sancionarlo. En el siguiente apartado se analiza la problemática propiamente en el MSP y la ENP, donde se pretende realizar esta investigación.

1.4.3 Antecedentes locales

Para iniciar el recuento de los antecedentes locales, se va a presentar una serie de estadísticas sobre el tema del acoso sexual en el MSP según la Oficina de Género del MSP.

En la figura n.º1 se muestra la cantidad de denuncias de acoso sexual reportadas a la Oficina de Género entre el 2013 y el 2016. Como se puede observar, en cuanto al hostigamiento laboral existe un descenso importante en cada año. Por otra parte, en relación con el hostigamiento sexual, el número de denuncias aumentó considerablemente en el 2015. La tendencia del hostigamiento laboral y sexual es variada dado que en el 2014 bajo respecto del 2013, pero aumentó ligeramente en el 2016:

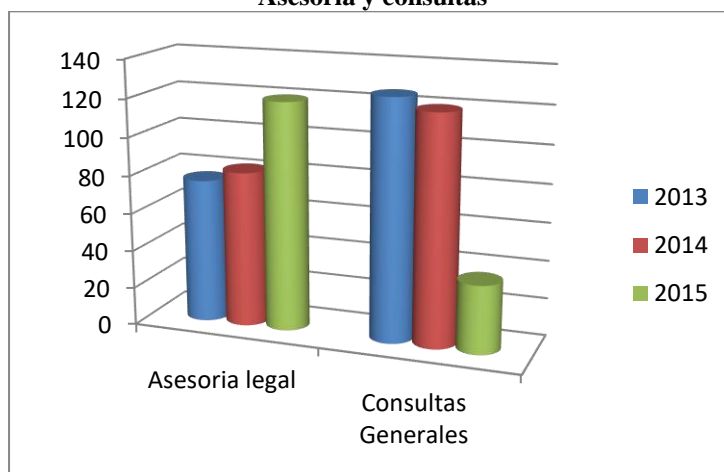
Figura n.º 1
Denuncias acoso sexual



Fuente: Oficina de Género (2016)

Como se observa en la figura n.º 2, la Oficina de Género facilitó tanto asesoría legal como consultas generales sobre el tema del hostigamiento sexual a los funcionarios del MSP. Se puede decir que la asesoría legal aumentó considerablemente en el 2015 en relación con el 2013 y el 2014. Sin embargo, en consultas generales, el comportamiento es diferente dado que se observa una disminución importante en el 2015 en relación con los dos años precedentes:

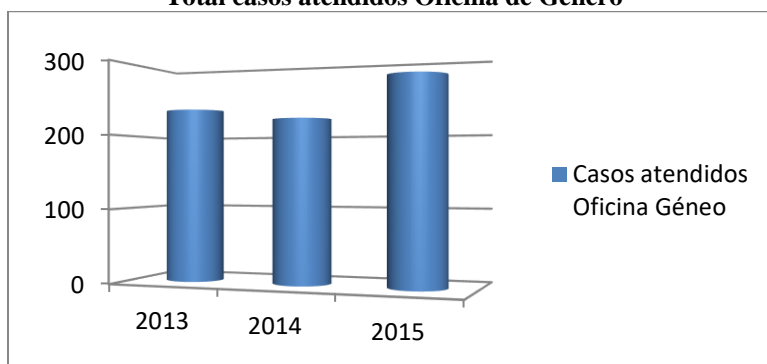
Figura n.º 2
Asesoría y consultas



Fuente: Oficina de Género (2016)

En la figura n.º3 se muestra que, a nivel general, la Oficina de Género ha atendido casos de manera equitativa y se presenta una ligera elevación en el 2015:

Figura n.º 3
Total casos atendidos Oficina de Género



Fuente: Oficina de Género (2016)

En general, es posible afirmar que el MSP ha realizado algunos esfuerzos para abordar la problemática del acoso sexual: ha incluido algunos apartados sobre el tema en el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al MSP, correspondiente a la Ley 23880-SP.

En tal normativa, en el capítulo XX se define el hostigamiento sexual como “toda conducta sexual no deseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales” (ley 23880-SP, 1995,p.41). Además, el Reglamento indica que una conducta perjudicial es aquella que interfiera con el desempeño laboral o educativo del trabajador, o bien que obstruya el bienestar en general de la persona afectada.

El capítulo XX del Reglamento también define términos importantes como denunciante, denunciado, órgano director, órgano decisorio de primera instancia, entre otros. Asimismo, el instrumento normativo, en su artículo 175, propone como ente divulgador para la prevención del hostigamiento sexual al Departamento de Recursos Humanos en conjunto con las jefaturas policiales de cada unidad del país.

A su vez, el artículo 176 de la ley 23880-SP en cuestión propone algunas formas de divulgación tales como: colocar carteles, jornadas de capacitación e incluir la temática como parte del curso básico policial. También los artículos 177 al 179 del Reglamento se refieren a la orientación y colaboración que los(as) funcionarios(as) del MSP deben brindarlea la víctima a la hora de interponer la denuncia sobre acoso sexual. El artículo 180 promueve, asimismo, la confidencialidad de la investigación.

El artículo 182 destaca que algunas de las manifestaciones del acoso sexual son:

- promesa de trato preferencial;
- amenazas explícitas e implícitas;
- exigencia a una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para el empleo o estudio;
- uso de palabras escritas u orales de naturaleza o connotación sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, entre otras;
- gestos o conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual; y
- acercamientos corporales u otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual no deseados u ofensivos para quien los reciba.

La ENP se rige por dos reglamentos para combatir la problemática del acoso sexual, a saber: la ley anteriormente descrita (Ley 23880-SP) y el reglamento del MEP basado en la Ley 7476, debido a que el acoso sexual en la ENP puede suceder no solo a nivel laboral, sino también en la educación. A continuación, se realizará una descripción de dicha Institución, así como la sede donde se realizará el trabajo de campo, con el fin de contextualizar la investigación.

Escuela Nacional de Policía

La ENP cumple como principal labor el adiestramiento y la capacitación de todos los cuerpos policiales de país. Se encuentra autorizada para ese fin por el MEP y por el Consejo de Seguridad Nacional, como lo establece el artículo 93 de la Ley General de Policía, Ley n.º 7410. Asimismo, el artículo 94 de este mismo cuerpo legal indica que el adiestramiento y la capacitación que brinda la ENP son convalidados por el MEP, dada su orientación es civilista, democrática y defensora de los derechos humanos, en contraposición al carácter militar que podría proveérsele a los(as) policías que estudian en esta Institución.

Aunque la ENP se fundó en 1965, no fue sino hasta 1994, con la creación de la Ley General de Policía Ley n.º 7410, que se reguló y se le asignaron formalmente tales funciones. Luego, con el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales Adscritos al Ministerio de Seguridad Pública (Decreto n.º 23881-SP) del Reglamento de Organización del Ministerio de Seguridad Pública, se normaron los derechos y deberes del estudiantado con respecto a su formación policial.

También este Reglamento indica que la ENP es la dependencia competente que planifica y ejecuta el proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene bajo su competencia todo lo relacionado con los programas de capacitación de todos los cuerpos policiales de país.

Asimismo, el artículo 49 de este mismo Reglamento expresa que la ENP estará formada por un Consejo Asesor, la Dirección General, la Sección Administrativa, la Sección de Instrucción y la Sección de Investigación y Extensión Curricular.

Además, podemos señalar que el Reglamento de Servicio de los Cuerpos Policiales adscritos al Ministerio de Seguridad Pública determina las relaciones de funcionamiento y del servicio de los diferentes cuerpos; a partir del artículo 174 se detalla los diferentes procedimientos para tratar el hostigamiento o acoso sexual de los(as) funcionarios(as) policiales.

Se integran definiciones tales como hostigamiento sexual, víctima, persona denunciada, órgano director, órgano decisor, órgano de Segunda Instancia (Ministro\|a), formas de divulgación y prevención del acoso, orientación profesional, entre otros. También se menciona el procedimiento ante situaciones específicas de acoso sexual, a saber; la denuncia, las competencias de disciplinario legal involucradas, así como el ente competente para investigar estos casos.

Sobre el curso de la denuncia se explicita el resguardo en todo momento de la imagen y confidencia de las partes, la confidencialidad de la investigación y el proceder ante denuncias falsas. Igualmente, se brinda una lista de las manifestaciones del acoso sexual, se regulan las sanciones, las circunstancias agravantes, las competencias respectivas del Departamento Disciplinario Legal, y las medidas cautelares que se pueden dictar en favor de la víctima y en contra de los agresores.

La ENP, además de su sede central en San José, cuenta con dos más: una en Heredia (Barrio El Socorro) y otra en Guanacaste (Centro de Formación Murciélagos). A continuación, se detallan cada una:

Sedes de la ENP

Como se mencionó en el apartado anterior, la ENP cuenta con tres sedes de formación, las cuales cumplen como finalidad la capacitación y el fortalecimiento de las actividades que realiza el MSP. Cabe

destacar que al contar con dos sedes fuera de San José, la ENP pretende la regionalización de sus actividades a lo largo de todo el territorio nacional. Existe un decreto que señala que las instalaciones de la ENP serán de uso exclusivo para las actividades docentes oficiales.

Como ya se mencionó, las sedes con las que cuenta la ENP son: la sede principal, denominada Francisco J. Orlich localizada en San José; la sede nombrada Barrio El Socorro, ubicada en Heredia; y el Centro de Adiestramiento Coronel Rodrigo Paniagua (Centro de Formación Murciélagos) en Guanacaste.

Centro Policial Sede Central Francisco J. Orlich

La sede central se localiza en San José, en el Barrio Córdoba frente al Centro Comercial del Sur. Dentro de sus instalaciones cuenta con un auditorio, un laboratorio de cómputo, una sección de enfermería y otra de armería, tres dormitorios para estudiantes varones y dos dormitorios para estudiantes mujeres, más dos dormitorios para la guardia interna. Dentro de esta Sede Central se localiza también la gestión administrativa docente de la ENP.

Además, la sede central cuenta con cuatro aulas, cuya capacidad es de 30 estudiantes aproximadamente cada una. Estas aulas se encuentran en condiciones aceptables y están equipadas con un sistema de sonido compuesto por parlantes y mezclador. Las aulas también cuentan con un equipo electrónico con un video beam, una pantalla de proyección, una cortina, un rotafolio, una pizarra acrílica y otra de corcho.

Por otra parte, la sede central tiene capacidad para albergar una cantidad aproximada de 250 estudiantes. En la actualidad, cuenta con 116: 91 varones y 25 mujeres. Dado el espacio físico de las instalaciones, en la actual promoción se aceptaron solo 116 candidaturas, las cuales fueron ubicadas en los diferentes cursos que se imparten en la escuela. Actualmente, esta organización educativa adoptó la

modalidad de internado en sus diferentes cursos de iniciación. Esta modalidad se presentó a partir del Curso Básico Policial N.º56 en agosto del 2011, lo que condujo a un replanteamiento de los recursos asignados para el desarrollo de estos cursos, incluida su planificación.

Sede Centro de Adiestramiento Policial Coronel Rodrigo Paniagua

Esta sede, mejor conocida como Centro de Formación Policial Murciélagos, fue construida en 1986. En 1994 se le dio el nombre de Coronel Rodrigo Paniagua, en honor a la destacada labor de este funcionario dentro del MSP. La sede se localiza en Guanacaste, en el cantón de La Cruz, a 5 kilómetros de la comunidad de Cuajiniquil, en la zona de la costa pacífica de nuestro país.

Se destaca que el Centro de Formación Murciélagos forma parte del Parque Nacional Santa Rosa, caracterizado por el bosque tropical, en el que se alberga una amplia variedad de ecosistemas.

Además, esta dependencia cuenta con un total de 57 hectáreas; tiene capacidad de albergar a 250 estudiantes aproximadamente. En la actualidad cuenta con 200 varones y 50 mujeres. Su infraestructura cuenta con un auditorio y cinco aulas con capacidad para 35 estudiantes cada una. Por último, cabe destacar que esta dependencia también posee un helipuerto de 1.200 m de largo. También es importante decir que se está reconstruyendo toda el área de infraestructura para una mejor comodidad de los(as) instructores(as) y estudiantes en general.

Sede Policial Barrio El Socorro

La sede de Barrio El Socorro inició sus labores en mayo del 2011, con el desarrollo del Curso Básico Policial N.º54, con un total de 218 estudiantes. Se localiza en Heredia, en el cantón de Santo

Domingo y en el distrito de San Miguel; cuenta con un terreno total de 20.500 m², de los cuales 2.625 m² corresponden a obra gris. La sede de Barrio El Socorro tiene capacidad de albergar aproximadamente a 250 estudiantes. Hoy, esta dependencia tiene a su cargo a 190 hombres y a 40 mujeres. Además, cuenta con siete aulas cuya capacidad es de 30 estudiantes cada una; un auditorio, un comedor y un consultorio médico.

Para finalizar la elaboración de los antecedentes locales, la tabla n.º 1 muestra el panorama actual de los cursos impartidos en la ENP en todas las sedes; y en la tabla n.º 2, los(as) instructores(as):

Tablan.º 1
Cursos activos en la ENP

Curso	Hombres	Mujeres	Total Estudiantes	Sede
Curso Virtual Comunicaciones Policiales	35	35	70	Barrio El Socorro
Básico Policial N.º 70	164	29	193	Práctica Supervisada
Básico de Alta 05-2015	45	5	50	Central
Básico Policial N.º 71	50	20	70	Barrio El Socorro
Básico Policial N.º 72	64	14	78	Barrio El Socorro
Básico Policial N.º 73	120	29	149	CFPM (Murciélagos)
Básico Policial N.º 74				Barrio El Socorro
Curso Oficiales Superiores	28	7	35	Central
Curso Virtual Oficialía Guardia	10	1	11	Virtual
Curso Virtual Operaciones Policiales	13	3	16	Virtual

Curso Virtual Comunicaciones Policiales	14	6	20	Virtual
Curso Virtual Oficialía Guardia	12	4	16	Virtual
Curso Virtual Operaciones Policiales	15	7	22	Virtual
Curso Virtual Comunicaciones Policiales	11	6	17	Virtual
Curso de Inspectores 01-2016			30	Central
Curso de Inspectores 02-2016			30	Central
Curso de Inspectores 03-2016			30	Central
Curso de Inspectores 04-2016			30	Central
Curso de Inspectores 05-2016			30	Central
Curso de Sargentos 01-2016			30	Central
Curso Oficiales Ejecutivos(as) 01-2016			30	Central
Seguridad Privada				L a S
Policía Institucional de Disparo			40	CFPM (Murciélagos)
Elementos Básicos de Instrucción			30	Central
Básico de Alta Policía Migración			50	Externa

Fuente: ENP (2016)

Tabla N.º 2
Instructores de la ENP

INSTRUCTORES(AS) ENP			
	Mujeres	Hombre	Cantidad
Escala Superior	1	2	3
Escala Ejecutiva	4	5	9
Escala Básica	1	8	9
Auxiliares	9	34	43
TOTAL	15	49	64

Fuente: ENP(2016)

La ENP tiene una estructura compleja: tiene tres sedes y se rige por dos reglamentos: uno del MSP y otro del MEP; ambos con diversas pautas para regular el hostigamiento y acoso sexual. Por ende, se denota la importancia de esta investigación dado que será enriquecedora para unificar criterios.

Es preciso aclarar que para efectos de este trabajo de investigación, personas asistentes a los cursos presenciales de la sede central, es decir, Inspectores, Sargentos (24 estudiantes), Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores (16 estudiantes), contestaron el cuestionario. No se tomó en cuenta a estudiantes de los cursos que están en Guanacaste ni Barrio El Socorro porque estas sedes albergan a otros estudiantes; es decir, los estudiantes de la sede central y Barrio El Socorro se trasladan 8 o 15 días a Murciélagos, reciben el curso de Armas de Fuego, y Navegación Diurna y Nocturna, y luego regresan a las sedes correspondientes.

Para finalizar, es importante dejar claro que se ha escogido como población a los(as) asistentes de esos cursos porque son policías con más de tres años de experiencia laboral, lo cual lo hace enriquecedor porque no solo están ahora como estudiantes, sino que han laborado en las diferentes regiones a nivel nacional.

1.5 Objetivos

Objetivo general

Determinar la percepción de los roles de género de los(as) instructores(as) y personas estudiantes de los Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores que influyen en la definición de las distintas manifestaciones de acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía (ENP) del Ministerio de Seguridad Pública (MSP) en el cuarto trimestre del 2016.

Objetivos específicos

- Investigar el conocimiento acerca de los roles de género en relación con el acoso sexual que poseen los(as) instructores(as) y estudiantes de los Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores de la ENP.
- Identificar la conceptualización sobre el acoso sexual por parte de los(as) instructores(as) y estudiantes de los Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores de la ENP.

Objetivo propósito

- Presentar una propuesta al Ministerio de Seguridad Pública y a la Escuela Nacional de Policía, con recomendaciones que coadyuven con las acciones institucionales para sensibilizar y prevenir el problema del acoso sexual desde la perspectiva de género.

Capítulo II:Marco teórico

2.1 Características sociales y culturales que intervienen en los procesos de acoso sexual

Se desarrollarán los principales aspectos socioculturales de la problemática del acoso sexual: relaciones de poder, socialización de género, construcción de la masculinidad / femineidad.

2.1.1 Socialización de género y el acoso sexual

La socialización de género construye sujetos femeninos y masculinos en una situación compleja que hace referencia a muchísimos aspectos. Para ello, la sociedad recurre a los “estereotipos sociales”, los cuales clasifican a las personas según su sexo, edad, clase social y etnia, entre otras variables.

Lagarde (2006) destaca que la identidad sexual es un fundamental en la identidad de género porque esta es una diferencia construida históricamente. Cada hombre y cada mujer sintetizan y concretan sus vidas en la experiencia social y cultural en la que les corresponde vivir, que al estar involucrados en un periodo determinado de la historia son sujetos influidos por la sociedad, la religión, la filosofía e incluso la familia con que interactúan. La autora enfatiza que “el mecanismo cultural de asignación de género sucede en el ritual del parto (...) ‘es niña’ o ‘es niño’; la palabra, el lenguaje es la marca que significa el sexo e inaugura el género.” (p.1).

También señala que la identidad de género marca las acciones, los comportamientos y las actitudes que el individuo debe tener, la manera de cómo debe relacionarse; es decir, cómo deber sentir y actuar. A partir de ese momento, lo anatómico se da como una referencia normativa para la construcción de la masculinidad y la femineidad, que influye en el desarrollo personal de cada individuo. Además, explica que el género involucra otras actividades del sujeto como su intelectualidad y su afectividad, la percepción de sí mismo(a), sus bienes, el poder que la sociedad le otorga y el sentido de sí mismo(a) en lo histórico.

Los roles de género asignan la función que cada quien debe desempeñar pues definen sus comportamientos, habilidades, capacidades y maneras de pensar. A partir de los primeros se crean normas y prescripciones sociales, al igual que estereotipos sexuales de lo que se deriva una concepción del mundo, un sistema de valores y una ideología. Con base en los roles sociales, se crean los conceptos de masculinidad y femineidad que se construyen a partir de las creencias generalizadas o los estereotipos compartidos por la mayoría de las personas y que se consideran inherentes al sexo biológico del individuo.

La interiorización de los roles masculino y femenino permite el desarrollo de una identidad sexual a partir de la cual se trazan a las personas del mismo sexo como iguales entre ellas y al mismo tiempo diferentes del sexo opuesto. Además, a partir de los estereotipos se esperan ciertas cualidades para los varones y otras para las mujeres, que por lo general son opuestas. La tabla n.º 3 muestra algunos de los estereotipos impuestos por la sociedad y la cultura patriarcal:

Tablan.º 3
Estereotipos asignados a los roles de género

Mujeres	Hombres
Sumisas	Violentos
Temerosas	Racionales
Dependientes	Independientes
Expresivas emocionalmente	Competitivos
Tímidas	Exitosos
Inseguras	Que ejerzan poder
Preocupadas por los que la rodean	Que repriman sus emociones
Emotivas	Racionales

Fuente: Secretaría Técnica de Género, Poder Judicial (2016)

La construcción de lo femenino y lo masculino es tan sutil que pasainadvertida a la mayoría de las personas, dado que los métodos y los procesos que se usan para incorporar estos patrones de comportamiento y las percepciones que rigen las conductas son muy etéreas.

Connel (s.f.) recalcaque el eje principal en el sistema de género contemporáneo es “la subordinación de las mujeres y la dominación de los hombres.” (p. 8); además, el autor señala que el modelo de la estructura del género está asociado a tres dimensiones: el poder, la producción y la cathexis. La dimensión del poder es para Connel (s.f.) el eje principal en el sistema género contemporáneo, el cual consiste en la subordinación de las mujeres a los hombres. Esta estructura existe a pesar de muchas oposiciones tales como considerar a las mujeres jefas de hogar, profesoras, operarias, entre otros roles; sin embargo, el autor aclara que a pesar de las luchas feministas, el poder patriarcal persiste creando un problema de legitimidad que enriquece la importancia masculina en la política.

Las relaciones de producción son “las divisiones genéricas del trabajo (...) conocidas en la forma de asignación de las tareas, alcanzado a veces detalles extremadamente finos.” (Connel, s.f., p.9). Este autor enfatiza que se les debe dar igual atención a las consecuencias económicas de la división genérica en el trabajo, sobre todo en cuanto a desigualdades tales como la discriminación salarial y la política por mencionar algunos campos. El autor señala:

Una economía capitalista que trabaja mediante una división por género del trabajo, es, necesariamente, un proceso de acumulación de género. De esta forma, no es un accidente estadístico, sino parte de la construcción social de la masculinidad, que sean hombres y no mujeres quienes controlan las principales corporaciones y las grandes fortunas privadas. (Connel, s.f., p.9).

Por último, en lo referente a las dimensiones de la estructura de género Connel (s.f.) define la cathexis como “el deseo sexual es visto como natural tan a menudo, que normalmente se lo excluye de la

teoría social.” (Connell, s.f., p.9); es decir, se considera el deseo sexual en términos del psicoanálisis: Freud destaca el deseo sexual como energía emocional ligada a un objeto, exaltando su carácter genérico, lo cual es válido tanto para el deseo heterosexual como para el homosexual.

Lagarde (2006) destaca que las estructuras de poder conforman un orden fundado sobre la sexualidad, en que se concretan la manera de vivir y las oportunidades de cada individuo. Estas funciones son ligadas a la sociedad y al Estado con objetivos muy específicos de control, clasificación y sanción. También estas funciones están muy amarradas a la organización social, a la división del trabajo, a la subjetividad y la objetividad de cada quién.

La organización social es infundida vía muchos mecanismos de aprendizaje, algunos coercitivos y correctivos dirigidos a mantener el poder del dominio de algunos sujetos frente a otros por su género; se reducen de esta forma las posibilidades de oportunidades laborales y de toda índole que mejoren su situación vital. La autora señala: “las normas, las creencias, las costumbres y las acciones, así como las relaciones basadas en la sexualidad son a su vez espacios de construcción de poderes de desarrollo, de creación de oportunidades y de alternativas al orden imperante en cada círculo en particular”. (Lagarde, 2006, p.4).

El acoso sexual es un problema de poder y dominio, el cual se ha presentado durante muchos siglos debido a la influencia de la cultura patriarcal en la sociedad. Torns, Borrasy Borrás (1995) señalan que este es un nuevo nombre para un problema antiguo. El problema tiene sus raíces en las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, y que no atañe solamente a las relaciones sexuales como a simple vista puede parecer.

El acoso u hostigamiento sexual se puede decir que está íntimamente ligado a la socialización y los roles de género. Torns, Borrás y Borrás (1995) señalan que para entender su existencia debe analizarse el imaginario colectivo pues existe todo un trasfondo cultural, social e ideológico detrás de este tema.

Las mismas autoras definen el término “imaginarios” como el conjunto de imágenes y representaciones que van construyendo, tanto hombres como mujeres, sobre la realidad que los(as) rodea. Este se refuerza por medio de la socialización recibida y del quehacer cotidiano. Es un conjunto que incluye aspectos concretos de la realidad y algunos más ligados a las actitudes y comportamientos, ya sean individuales o colectivos. También las autoras señalan que existen ciertos imaginarios que facilitan el acoso sexual en el mundo laboral, los cuales son: el imaginario de la sexualidad, el imaginario del mundo laboral, el imaginario del acoso sexual y el imaginario patriarcal del acoso sexual. Estos imaginarios son descritos a continuación:

El imaginario de la sexualidad

Este imaginario corresponde a la identidad como individuos fuertemente matizada con el hecho de ser construidos en masculino y femenino, como hombre o mujer, mediante el proceso de socialización diferenciada por el género.

De esta forma, se muestra cómo los individuos del género masculino utilizan estrategias para incentivar su papel activo en el territorio de la sexualidad, mientras que las mujeres utilizan estrategias de rechazo, más acordes con el esperado papel pasivo, característico del colectivo femenino. Torns, Borrás, y Borrás (1995) agregan:

Desde las teorías del feminismo, el imaginario que configura la sexualidad es visto como algo socialmente construido sobre las nociones masculinas de deseo y que ignoran las nociones propias del punto de vista de las mujeres. Es el hombre quien, en consecuencia, impone su imaginario de dominación en la sexualidad sobre la mujer (Walby, 1990). Y este imaginario masculino sobre la sexualidad impregna las prácticas sexuales de ambos géneros.”(pp. 5-6).

El imaginario en el mundo laboral

Este imaginario actúa en un ámbito que es bastante reconocido debido a que los(as) empresarios(as) y los(as) encargados(as) de las políticas de recursos humanos son poco partidarios(as) a contratar mujeres. Para Torns, Borrás, y Borrás (1995), “una de las razones aludidas es que estas presentarán problemas en un futuro. Clara muestra de un imaginario patriarcal ligado al hecho evidente de que las mujeres son responsables de la realización del trabajo reproductivo, bajas por maternidad, cuidado de hijos, personas ancianas, etc.” (p.6).

Esta configuración del imaginario de la mujer como género es el que influye en un mayor alejamiento de la mujer respecto del mundo laboral. Otro factor que configura el imaginario del mundo laboral es el que se deriva a la promoción profesional; en este caso, el imaginario sobre la mujer promociona muchos tópicos; el más habitual es el referente a la idea de que (especialmente en las empresas privadas) las mujeres que promocionan han accedido a determinados favores sexuales que el superior demanda.

El imaginario del acoso sexual

Este imaginario destaca que el hombre no entiende por qué la mujer puede percibir el acoso sexual como no deseado: él interpreta el acoso sexual desde un punto de vista biológico- natural de la relación entre los sexos; es decir, como resultado de la atracción sexual propia de la especie.

El varón ignora la construcción social existente acerca de la propia sexualidad. Asimismo, tal imaginario destaca que las mujeres reaccionan al acoso sexual de manera defensiva; con lo cual, refuerzan y consolidan el rol que este imaginario les impone: ser sumisas y pasivas.

El imaginario patriarcal sobre el acoso sexual

Se puede decir que a lo largo de los años el patriarcado ha sufrido transformaciones; se destaca que este ya no es exclusivo del ámbito privado. De esta forma, “se ha conseguido pasar de una estrategia de dominación, basada en la exclusión, a una estrategia de segregación y subordinación.” (Torns, Borrás, y Borrás, 1995, p.6).

Por esa razón, desde este imaginario no se puede entender el acoso sexual por la lógica de las actividades laborales, sino que es necesario hacer referencia a la lógica propia del trabajo reproductivo (doméstico / familiar) y de la vida cotidiana; de esa forma, se es capaz de situarse ante esta problemática desde una perspectiva que interrelacione los ámbitos del trabajo laboral y el reproductivo; y a la vez, entender la lógica patriarcal que los acompaña. Torns, Borrás, y Borrás(1995) señalan: “ésta [sic] argumentación se basa en el hecho de que este poder y este imaginario son fruto de la interiorización de una cultura que valora más las condiciones materiales de existencia y las representaciones simbólicas del género masculino que las del femenino.”(p.7).

En resumen, los imaginarios no son neutros con respecto al género, sino que más bien son el fruto de la interiorización de las relaciones sociales patriarcales entre los sujetos masculinos y femeninos. Asimismo, los imaginarios masculinos y femeninos no son fijos ni homogéneos, ya que se matizan por edad, experiencias (laboral y educación), categoría socioeconómica, entre otros ejes.

Además, dichos imaginarios son fundamentados en el patriarcado que hace que el mundo y la realidad se perciban desde el punto de vista de los hombres, ignorando de manera sutil la realidad de las mujeres, lo que se conoce como androcentrismo.

Para Núñez (2014), el androcentrismo es una ideología discriminadora porque propicia la idea de que el varón es más importante o trascendente que la mujer para el funcionamiento social. También destaca que las conductas que se derivan del androcentrismo crean las condiciones necesarias para que se perpetúen la violencia, la exclusión y la frustración de las mujeres, pues no se les permite su pleno desarrollo.

El androcentrismo como ideología supone “considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas”. (Núñez, 2014, p.5); se destaca que el lenguaje es un factor fundamental ya que es muy común expresarse en términos sexistas; mediante este, se supone que los varones y las mujeres forman parte de un todo, invisibilizando a las féminas.

Los efectos del androcentrismo en la vida de las mujeres se manifiestan de muchas maneras. Por ejemplo, en el campo de la educación y el trabajo se fomenta un clima en el cual solamente las profesiones de los varones se consideran importantes por su presencia social; así pues, las profesiones que ocupan las mujeres son relegadas a actividades subsidiarias y, por ende, se considera menos importantes, aunque sin ellas el funcionamiento social sería fuertemente amenazado.

Otro campo donde se marca la influencia del androcentrismo es en los grupos religiosos: se fomentan las ideologías que sustentan que únicamente los varones pueden ocupar puestos de liderazgo.

Asimismo, en la política se promueve la idea que las mujeres no están capacitadas para dirigir puestos de importancia puesto que se les considera más emocionales o dependientes, y sus sentimientos afectarían negativamente este tipo de actividades.

Por último, en el ámbito familiar se impulsa un modelo por el que el varón y los hijos son atendidos por las mujeres, que a su vez tienden a ser tratadas como domésticas y se consideran sus necesidades como secundarias, dado que cuidar “de los suyos” es lo principal, dejándose ellas mismas relegadas a un segundo plano.

Existen dos formas extremas de androcentrismo: la misoginia, que consiste en el repudio a lo femenino (solo por el hecho de ser mujer); y la ginofobia, que es la imposibilidad de ver lo femenino; o sea, es una invisibilización extrema de la experiencia femenina.

En resumen, el androcentrismo perpetúa la idea de que los hombres son más importantes que las mujeres, lo que los coloca en una posición privilegiada y, por ende, de poder; y todo sobre la base del patriarcado, que aprovecha los roles de género para hacer una división entre lo masculino y lo femenino, asignando características particulares a cada uno. En los siguientes apartados, se describirá detalladamente qué significa la construcción de la masculinidad y la femineidad, así como su relación con la problemática del acoso sexual, tema central del estudio abordado en este trabajo.

2.1.2 Construcción de la masculinidad

Para abordar el tema de la masculinidad es necesario definir primero el concepto de hegemonía como “la dinámica cultural por la cual un grupo exige y sostiene una posición de liderazgo en la vida social.” (Connell, s.f., p.12). Este autor señala que la masculinidad hegemónica es una práctica aceptada y validada por el patriarcado que “garantiza la posición dominante de los hombres y la subordinación de las mujeres” (p.12), lo cual avala que los portadores más visibles del poder sean los hombres.

Según Connell (s.f.), el género es aquel que va “organizando la vida cotidiana en torno al escenario reproductivo definido por las estructuras corporales y los procesos de reproducción humana.” (p.6).

Cuando los hombres y las mujeres nacen, no tienen idea a cual género pertenecen porque este se va adquiriendo por medio de la socialización; en otras palabras, se nace con un determinado sexo, que se refiere a las características biológicas. Pero al mismo tiempo, al nacer, la sociedad le asigna el género correspondiente, el cual refiere a las características que la sociedad le asigna a cada uno de los sexos.

El género se aprende en la familia por influencia de la sociedad. En este sentido, Campos (2007) destaca que los mensajes y mandatos se aprenden, aunque también hay diferencias en cómo los hombres los experimentan concretamente en sus vidas. El autor afirma que es mejor hablar de masculinidades para referirse a las formas de ser hombre. Estas masculinidades forman a los varones como dentro de un molde que a su vez resalta sus diferencias por etnia, nivel educativo, clase social, edad, religión, afiliación religiosa, preferencia sexual, ocupación y tipo de trabajo.

Por otra parte Salas y Campos, citados por Salas (2004), explican que la masculinidad alude a una manera, sobre todo en los hombres, de vivir la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria, entre otros ámbitos humanos, de cumplir con roles sociales y sexuales y, además, a un símbolo de jerarquías sociales en el cual los varones ejercen poder sobre otros hombres, los niños y las mujeres. Por eso, podemos afirmar que se asocia la masculinidad con el poder y con la autoridad. (Salas, 2004, p.6).

Adicionalmente, Campos (2007) consideran que la masculinidad hegemónica puede ser o no machista al definir el machismo como:

Un conjunto de creencias, costumbres y actitudes que sostienen que el hombre es superior: es la figura más importante, dueño del poder y representante del ser humano. (“Su palabra es la Ley”). A la mujer se le ve como si fuera inferior al hombre. Debe conformarse con ser madre, cuidar a los

hijos y cuidar al esposo. Se justifica así que gane menos dinero que el hombre y que esté marginada de cargos públicos.(p.37).

Campos (2007) señala que el machismo se expresa propiamente en los estereotipos de género, que son: " ideas simplificadas y distorsionadas sobre las características de los hombres y las mujeres. Estas características son también transmitidas por el sistema social. Por ejemplo, la idea de que solamente los hombres se dedican a la agricultura es un estereotipo de género". (p.32).

Además, Campos (2007), en referencia a otros autores, señala algunos de los estereotipos de género asociados frecuentemente con la masculinidad:

- Que los hombres son más fuertes que las mujeres.
- Que los hombres deben dominar a las mujeres.
- Que lo masculino es más importante que lo femenino.
- Que las mujeres deben ser protegidas por los hombres.
- Que un hombre debe tener varias mujeres porque está más interesado en el sexo que las mujeres, ya que “el hombre es polígamo por naturaleza”.
- Que un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer.
- Que la mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre.
- Que los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres.

Campos (2007), citando al antropólogo David Gilmore, indica que en todas las sociedades patriarcales se han encontrado cuatro encargos básicos para la masculinidad asignada a los hombres:

1. Ser proveedor: significa ser el jefe de familia, el que lleva el sustento a la casa, mantener a la familia económicamente hablando. Este encargo hace que muchos hombres se refugien en el trabajo para

poder obtener los ingresos que les permitan ser buenos proveedores. Y al refugiarse en el trabajo, descuidan otras áreas importantes de la vida como, por ejemplo, el diálogo con la pareja y la parte afectiva. Algunos hombres creen que por ser los proveedores, las parejas deben hacer lo que ellos digan, algo así como: “Mientras yo sea el que traiga la comida a la casa, usted tiene que cumplir con lo que yo digo”. (p.38).

2. Ser protector: se destaca en el hombre la función de proteger a las demás personas, especialmente a las mujeres. Los hombres perciben esta protección como control hacia las mujeres, procurando que sean dependientes de ellos y que demuestren que los necesitan; de esta forma, entienden que para proteger necesitan el poder hacia las mujeres, ya que así los hombres demuestran permanente su capacidad para proteger y, por lo tanto, deben enfrentar peligros, ostentar valentía y lograr que todo esté bajo su control.
3. Procrear: este encargo destaca la capacidad reproductiva del hombre; algo así como: “Ser hombre es fecundar”. La paternidad se constituye así en la base del patriarcado. De aquí surge el mito de que un verdadero hombre debe tener hijos, especialmente varones.
4. Ser autosuficiente: significa hacer todo solo y no necesitar ayuda. La más importante forma de autosuficiencia es la económica, pero también se extiende a otras áreas de la vida. Tal encargo puede expresarse de la siguiente manera: “Yo tengo mis propias reglas, hago las cosas a mi manera y creo mi propia ley. No me gusta depender de nadie ni pedir ayuda; yo tengo que controlar todo. Por eso, no confío en nadie”. (Campos, 2007, p.43).

En cuanto al aprendizaje de la masculinidad, Salas (2002) señala que el patriarcado impone ciertos ritos, los cuales forman parte implícita de las relaciones de poder. Se destacan tres componentes explícitos:

- la obligación de procrear hijos legítimos sobre la base del control político del cuerpo y sexualidad de las mujeres, según Sagrera (1972), mediante la creación y surgimiento de instituciones de control social tales como el matrimonio, la maternidad, la virginidad, la heterosexualidad y la monogamia;
- el establecimiento de las estructuras de clase, económicas y políticas en manos de los hombres (Engels, 1973); y
- la guerra como institución masculina patriarcal.

Además, el autor explica que dichos ritos van conformando las bases del llamado “universo masculino”, cuya postura es promover y soportar la masculinidad. También los ritos son parte de los mecanismos que el patriarcado utiliza para sostenerse en sus supuestos de dominio y control sobre la vida de las personas y de la naturaleza.

Otro concepto importante en la construcción de la masculinidad es el de la masculinidad arquetípica. Los arquetipos, según Calderón (2006), son esquemas mentales de las características que socialmente se le exigen a un hombre, de lo que se demanda ser, de lo que demandan los hombres que sean otros hombres y de lo que esperan las mujeres que sean los hombres.

La masculinidad arquetípica “se refiere a la imagen de masculinidad que está presente en mitos, cuentos, leyendas y en la cultura popular.” (Campos, 2007, p.57). Esta masculinidad manipula con una gran fuerza debido a que plantea una serie de mandatos que obliga al hombre a actuar según los arquetipos dominantes en su cultura. Campos (2007) también señala que el hombre socializado en la cultura patriarcal construye su identidad a partir de los arquetipos de la masculinidad que plantea el psicoanalista Carl Jung, los cuales se describen a continuación (Campos, 2007, pp. 59-60):

- 1- El Rey:** busca permanentemente ejercer el poder y el control, porque necesita que se le obedezca y que se le reconozca su autoridad. El Rey puede ser un arquetipo que lleva a los hombres a ejercer un poder de dominación o al contrario, ejercerlo para establecer relaciones solidarias con las demás

personas. Sin embargo, la sociedad fomenta las características que tienen que ver con el Rey que domina.

- 2- **El Guerrero:** “es un arquetipo que se caracteriza por la necesidad permanente de defender y proteger el territorio, para lo cual el hombre guerrero debe ser valiente y muy frío en la expresión de sus sentimientos, ya que siempre tiene que ser ‘el fuerte’ y ‘el duro’”. (Campos, 2007, p.60). El Guerrero puede comportarse en forma violenta para poder cumplir con sus mandatos. El arquetipo del hombre Guerrero puede traer consecuencias negativas pues por dedicarse al cumplimiento de su mandato, ellos descuidan otras áreas importantes de su vida.
- 3- **El Mago:** hace referencia a la sabiduría y a los conocimientos. En el contexto de la masculinidad hegemónica, el “hombre Mago” es aquel que “lo sabe todo” y siempre tiene la razón. Aunque le gusta ayudar y compartir sus conocimientos con los demás, la necesidad de que reconozcan que él es el que sabe, es lo que lo distingue. Es interesante que una de las características del hombre Mago es que tiene mucho poder de convencimiento sobre las demás personas y siempre se las ingenia para encontrar una solución a los problemas.
- 4- **El Amante:** sobrevalora la sexualidad. El hombre que vive este arquetipo organiza su vida alrededor de las aventuras sexuales. El hombre Amante se involucra en problemas debido a su comportamiento sexual, ya que puede mantener relaciones de pareja con varias mujeres al mismo tiempo. Como no piensa lo que va a hacer, se deja llevar por el impulso, por el deseo sexual, sin medir muchas veces sus consecuencias. Dedicar mucha parte de su tiempo a la seducción y conquista.

A modo de resumen, Campos (2007) afirma:

Los cuatro arquetipos planteados son los que hasta el momento han dominado la vida de los hombres de las sociedades patriarcales. Es importante que los hombres puedan reconocer e identificar cuáles son los arquetipos dominantes en su vida, que reconozcan cómo les ha afectado

negativamente tanto a ellos mismos como a las mujeres y puedan empezar a introducir cambios que conduzcan a la construcción de la equidad de género.(p.62).

Kaufman (1991) considera que aunque la cultura patriarcal beneficia a los hombres al otorgarles una posición de poder, a la vez les cobra un precio muy alto a nivel cognitivo y emocional, a lo que llama “la paradoja del poder”.

El autor comenta que el hombre sacrifica su desarrollo integral dado que no puede ampliar sus sentimientos y emociones por ejercer el rol impuesto, lo que le acarrea consecuencias negativas a nivel emocional y psicológico.

Además, el mismo autor destaca que la búsqueda incansable del poder y la dominación por parte de los hombres es un componente que genera gran presión y desgaste, especialmente en los hombres mayores (entre los 50 y 60 años) que no han conseguido este estatus de poder.

Entonces, sufren bastante ansiedad pues llevan muchos años buscando una fantasía poco realizable, en la mayoría de los casos; tal ansiedad luego se convierte en ira que es descargada no solo contra las mujeres, sino también contra otros hombres e incluso contra ellos mismos, y que adquiere su mayor expresión con el suicidio.

Para Kaufman (1991), la dominación jerárquica que les otorga el poder muchas veces se convierte en un mecanismo por el cual se exorcizan las dudas internas sobre la posibilidad de no ser hombres; es decir, la forma de sentirse hombres de verdad.

Adicionalmente, este impulso de dominación se convierte en un sentimiento generalizado de inseguridad y carencia de poder: ese poder está disponible solo para la mitad de la humanidad: quienes gozan del poder. Se destaca, pues, la paradoja en que se encuentran los hombres: mientras tienen que actuar como si fueran poderosos, en realidad muchas veces no se sienten así, lo que se puede considerar una farsa impuesta por la sociedad patriarcal.

Otro factor importante que Kaufman (1991) señala es que la política se vuelve en cierta medida íntima, dado que las relaciones personales impuestas por la sociedad patriarcal llevan implícitas, en cierto sentido las relaciones de poder. Asimismo si por política se entiende el ejercicio del poder, entonces las relaciones personales son relaciones políticas.

Por último, este autor destaca que para obtener un cambio personal los hombres deben reconsiderar la forma en la que se relacionan con las mujeres y con otros hombres, lo que les permitirá participar en el cambio político y social que los liberará de una gran carga a nivel emocional y psicológica; es decir, el autor propone que los varones se pongan en contacto con su lado femenino para desarrollar cualidades afectivas que los hagan personas íntegras y cognitivamente estables. En el siguiente apartado, se desarrollará los aspectos más relevantes sobre la construcción de la femineidad.

2.1.3 Construcción de la femineidad

Para Lagarde (1990), la femineidad es definida como la identidad de las mujeres; dicho de otro modo, es el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la experiencia vivida. La autora destaca que la ideología de la naturaleza femenina supone un conjunto de atributos sexuales a las mujeres, que van desde el cuerpo hasta formas de comportamiento, actitudes, capacidades intelectuales y físicas. También la ideología marca el lugar de la mujer en las relaciones económicas y sociales, así como a la opresión a las que la sociedad las somete.

La ideología patriarcal expresa y sintetiza separaciones simbólicas inmutables que no corresponden a la complejidad genérica de los sujetos; su esencia consiste en elaborar las diferencias como excluyentes y antagónicas por naturaleza a lo que se entiende como femenino en relación con lo que se entiende como masculino.

Por otra parte, para Foucault, citado por Lagarde (1990), la realidad vivida por los hombres y las mujeres es captada desde los estereotipos: cada vez más las mujeres y los hombres son conceptualizados y tratados como anormales si no cumplen con lo que se conceptualiza respecto de sus correspondientes géneros. También Lagarde (1990) señala que la concepción ideológica da contenido a la condición de la mujer; es decir, modela el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que la definen como ser social y cultural genérico; la constituye como “ser-para” o “de-los-otros”; es decir, reproduce que el deseo femenino organizador de la identidad es el deseo por los otros.

La autora define que la situación vital de las mujeres es el conjunto de características que tienen a partir de su condición de género en circunstancias históricas expresadas en condiciones específicas:

A cada mujer la constituye la formación social en que nace, vive y muere, las relaciones de producción-reproducción y con ello la clase, el grupo de clase, el tipo de trabajo o de actividad vital, las instituciones en que se desenvuelve, el grupo de edad, las relaciones con las otras mujeres, con los hombres y con el poder, la sexualidad procreadora y erótica, así como las preferencias eróticas, las costumbres, las tradiciones propias, y la subjetividad personal, los niveles de vida, el acceso a los bienes materiales y simbólicos, la lengua, la religión, los conocimientos, el manejo técnico del mundo, la sabiduría, las definiciones políticas, todo ello a lo largo del ciclo de vida de cada mujer. (Lagarde, 1990, p.2).

También esta autora señala que la femineidad se concreta como “la distinción cultural históricamente determinada, que caracteriza a la mujer a partir de su condición: genérica y la define de manera contrastada, excluyente y antagónica frente a la masculinidad del hombre.” (Lagarde, 1990, p.3). En este sentido, la autora acentúa que la sociedad y la cultura les imponen a las mujeres realizar actividades y tener comportamientos, actitudes, sentimientos, creencias, formas de pensamiento, mentalidades, lenguajes y relaciones específicas en cuyo cumplimiento deben demostrar que en verdad son mujeres.

Por otra parte, Calderón (2006) señala que la organización social patriarcal sustenta las dicotomías y polaridades entre hombres y mujeres: asigna al varón valores como la fuerza, la inteligencia, la capacidad, el éxito y la racionalidad; el mundo público. Mientras que a las mujeres se les asigna todo lo contrario: son definidas con atributos como la debilidad, la pasividad, la fragilidad, la dependencia, la maternidad; todas estas cualidades de subordinación y obediencia se hallan relacionadas con el mundo privado.

Calderón (2006) también destaca que lo femenino está relacionado con la sensibilidad y la expresividad, con la receptividad y generosidad, con la ignorancia y la incapacidad; o sea, con un comportamiento dócil y un poder asociado a lo afectivo y a la vida doméstica. La autora explica que la femineidad acentúa el cuerpo de la mujer sobre otras características, en razón de que la apariencia física es sinónimo de éxito. Por consiguiente, subraya que esta ideología es una forma de violencia:

El modelaje que se ofrece como parámetro, provoca que una inmensa mayoría de mujeres no se sientan bien consigo mismas y vean sus cuerpos como limitantes para la consecución de poder y realización personal, sometiéndose entonces a dietas, cirugías y tratamientos para obtener belleza, lo que se constituye en otra forma de violencia. (p.53).

Al cuerpo de las mujeres se le ha asignado dos funciones principales: la maternidad y el erotismo. Por eso, la reproducción es una tarea para la cual se condiciona a las niñas desde la infancia, preparándolas y educándolas para la procreación y la maternidad. Además, se refuerza esta característica como “innata” revestida de misticismo. Se les inculca a las niñas que lo más importante es la entrega a los otros, lo que despoja a las mujeres de la conciencia de su propia valía, puesto que sus lazos de parentesco le dan sentido a sus vidas.

Desde el patriarcado, destaca que el cuerpo de la mujer se visualiza para la satisfacción de las necesidades eróticas de otros: los hombres. El erotismo se acepta en la mujer en relación subordinada a la maternidad, lo que deja a la mujer fragmentada en su rol de madre y de objeto de placer. Así, su cuerpo

es objeto del control institucional en el patriarcado; tanto que es sobre este se garantiza el control de sus vidas, pasando a ser en innumerables ocasiones, el objeto de violencia en sus distintas manifestaciones. (Calderón, 2006, p.53).

Como consecuencia, la autora señala que dados sus roles de género, las mujeres no poseen espacios propios porque estos son ocupados por ellos, quienes limitan la capacidad de independencia e interacción de ellas, lo mismo que el uso y disposición de su tiempo. La autora agrega que otras “asignaciones patriarcales a la femineidad como la dependencia y el miedo, se constituyen en una suerte de apaciguamiento cultural, que es tan efectivo como el físico.” (Calderón, 2006, p.54).

En resumen, la femineidad y la masculinidad son características impuestas por la sociedad; como señala Calderón (2006), son constructos imposibles de cumplir en su totalidad. Asimismo, estas construcciones mantienen modelos por seguir, mediante los cuales se perpetúa la creencia de que los hombres y las mujeres ocupan lugares distintos en la sociedad.

Toda esta diferenciación que hace la sociedad patriarcal intensifica los problemas de violencia al asignar a los hombres roles como ser independientes, pensantes y poderosos (el mundo público); y a las mujeres atributos como inferiores, pasivas y dependientes (el mundo privado); cuando ellas tratan de incursionar en puestos laborales, son percibidas como amenazas, lo que genera problemáticas como el acoso sexual, tema que se desarrollará en los siguientes apartados.

2.2 El constructivismo, el aprendizaje y la percepción

Según Rodríguez y Ugalde (2012), el constructivismo es el proceso mediante el cual la mente filtra lo que le llega del mundo para producir su propia y única realidad. Los constructivistas, como

señalan ambas autoras, no niegan la existencia del mundo real, pero sostienen que lo que se conoce de él se origina en la propia interpretación de la experiencia:

El constructivismo es un punto de vista sobre el conocimiento, sobre como este se adquiere y sus relaciones con el desarrollo general de la persona. Habla de la elaboración progresiva del pensamiento, en la que nunca se llega a un conocimiento absoluto, pues siempre se evoluciona hacia conocimientos más elaborados. El conocimiento es el resultado de una construcción mental producto de la asimilación de estímulos y vivencias del aprendiz a sus estructuras mentales. (Méndez, 1993, p.5; citado por Rodríguez y Ugalde (2012, p. 109).

Además, las autoras explican que el constructivismo “es también relativista; es decir, no existe una verdad absoluta; lo que se conoce no solo depende de la madurez del individuo, sino también del ambiente social y cultural en el que se nace, así como del momento histórico en el que toque vivir”. (Rodríguez y Ugalde, 2012, p.109).

En lo referente al aprendizaje, las autoras se refieren a los psicólogos constructivistas, quienes sostienen que las personas no transfieren el conocimiento del mundo externo hacia su memoria; más bien, construyen interpretaciones personales del mundo, basados en las experiencias e interacciones individuales. En consecuencia:

Las representaciones internas están constantemente abiertas al cambio. No existe una realidad objetiva que los individuos se esfuercen por conocer. El conocimiento emerge en contextos que le son significativos. Por lo tanto, para comprender el aprendizaje que ha tenido lugar en un individuo debe examinarse la experiencia en su totalidad. (Rodríguez y Ugalde, 2012, p.109).

Rodríguez y Ugalde (2012) subrayan que los constructivistas consideran que la memoria siempre estará "en construcción", como una historia acumulativa de interacciones:

El énfasis no es recuperar estructuras del conocimiento intactas, sino suministrar al individuo los medios para crear comprensiones novedosas y situacionalmente específicas mediante el “ensamblaje” de conocimientos previos provenientes de diversas fuentes que se adecuen al problema que se esté enfrentando. (Rodríguez y Ugalde, 2012, p.110).

Asimismo, las autoras señalan que en el enfoque constructivista el aprendizaje se aprecia como una experiencia activa de las ideas para la resolución de los problemas. “En este enfoque al individuo se le considera un ser activo en el proceso de aprendizaje donde la persona elabora e interpreta la información.” (Rodríguez y Ugalde, 2012, p.110).

Hay otro concepto que está íntimamente relacionado con el aprendizaje: la inteligencia. A criterio del psicólogo suizo Jean Piaget, citado por Méndez (1993), la inteligencia es “la capacidad de adaptación de ser humano. Para él, las funciones cognitivas son una extensión de las funciones biológicas de asimilación y acomodación, que favorecen el ajuste de los seres vivos a su medio, permitiendo su supervivencia”. (Méndez, 1993, p.39).

La acomodación implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio; la acomodación es un proceso complementario a la asimilación. Méndez (1993) cita que “cuando se presenta una situación nueva para la que no son suficientes los procesos mentales ya elaborados, se da la acomodación.” (p.2). Además, existen dos tipos de acomodación: la biológica y la psicológica.

La acomodación biológica tiende a ajustar los órganos; por ejemplo, la función cardíaca en relación con el ejercicio que se hace. La acomodación psicológica es similar a la biológica, dado que el individuo acomodará las nuevas experiencias en relación con las ya vividas. Por ejemplo, el concepto de noviazgo es diferente para una persona que ha sufrido una decepción amorosa que para otra que no la ha experimentado.

Por otra parte, la asimilación es la incorporación de objetos dentro de los esquemas mentales del individuo. Los esquemas mentales no son otra cosa que la armazón de acciones que el individuo puede reproducir activamente en la realidad. Según Piaget, citado por Méndez (1993), “la asimilación mental con su proceso de selección e integración de estímulos, constituye, de acuerdo con Piaget, la actividad fundamental en el ser humano.” (p.44).

En la asimilación, señalan Rodríguez y Ugalde (2012), el organismo cumple un rol activo: se enfrenta a un estímulo del entorno en términos de organización actual. La asimilación a nivel físico depende de las estructuras del cuerpo. La asimilación es una especie de filtrado de estímulos. La persona retiene ciertos elementos escogidos en función con los instrumentos mentales que ya haya construido. El filtrado de estímulos es la incorporación o integración del nuevo saber en los conocimientos ya adquiridos. En este punto, es posible definir percepción, que puede ser un producto de la acomodación y la asimilación. Tal concepto se desarrollará en el siguiente apartado pues es un tema clave en la investigación que se está desarrollando.

2.2.1 La percepción

Para Salazar(2000) la percepción tiene que ver con los datos del mundo exterior que se captan por medio de los sentidos, los cuales pasan por un proceso de interpretación para relacionarse con el individuo

que los cautiva. Asimismo, Gibson y colaboradores (1990), destacados por Salazar (2000), proponen que “la percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente.” (Salazar, 2000, p.1) es decir, se da una integración de la información sensorial con las cogniciones ya aprendidas por el individuo. En este mismo orden de ideas, se observa que estas definiciones concuerdan con lo señalado por Méndez (1990), quien cita a Piaget para proponer que el aprendizaje ocurre por medio de varios procesos mentales en los que la información es asimilada y acomodada en una estructura mental que el individuo va contrayendo durante toda su vida.

Además, Salazar (2000) considera que en la percepción se llevan a cabo un proceso de decodificación o selección de la información que llega del exterior, reduciendo su complejidad para facilitar su almacenamiento en la memoria.

El autor señala que para dar significado al ambiente se requiere “una integración de la información sensorial con elementos cognitivos como por ejemplo, con nuestros recuerdos, con nuestras presunciones básicas de lo que es el mundo, con nuestros modelos ideales, etc., con el fin último de construir el mundo que nos rodea.” (p.1).

Para Rojas (1988), la percepción “consiste en la elaboración psíquica que se hace de las sensaciones. La mente recoge varias sensaciones simultáneamente, las compara con recuerdos de otras percepciones y las integra en una interpretación.” (p.42). Es similar a los conceptos de asimilación y acomodación planteados por Piaget en el apartado anterior.

Rojas define las sensaciones como “los elementos básicos para que haya percepción, los fenómenos cognitivos más simples.” (1988, p. 40). Para la autora, una sensación es un registro en la conciencia de la presencia de un estímulo captado por los sentidos.

Asimismo, Rojas (1988) señala que existen dos tipos de sensaciones: las exteroceptivas, que informan del mundo exterior por medio de los sentidos; y las interoceptivas, que informan sobre los estados propios del cuerpo como, por ejemplo, el hambre o el cansancio.

Rojas (1988) destaca que la imagen es “una representación psíquica que registramos en la conciencia cuando percibimos algo.” (1988, p. 42); es decir, por medio de los sentidos y sus estímulos interpretamos el ambiente; de este obtenemos información y creamos nuestros propios estados internos, los cuales nos hacen reaccionar de forma determinada.

En cuanto al tema investigativo, se puede afirmar que cuando una persona manifiesta actitudes de acoso sexual, se puede atribuir al hecho de que anteriormente se han construido vía aprendizaje una serie de esquemas mentales que ha llevado a que el individuo se comporte de esta forma.

Es decir, según Piaget, ha surgido cierta interpretación del ambiente: se han producido ciertos procesos de acomodación y asimilación que predisponen a la violencia. En este mismo orden de ideas y en relación con lo señalado por Salazar (2000), el ambiente le brinda estímulos al individuo, quien va capturando lo que considera relevante y a partir de ahí va construyendo su percepción de la realidad en la que vive. En el siguiente apartado se abarcará ampliamente el tema del acoso sexual.

2.3 El acoso sexual

El acoso sexual es: “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.” (Márquez, 2005, p.2).

Además, Márquez (2005) considera que el acoso sexual es una realidad antigua que aparece desde la incorporación de la mujer al mercado de trabajo. Asimismo, la autora señala que la mujer es quien ha

sido “mayoritariamente afectada por tales conductas, en razón de motivaciones culturales que le han asignado determinado rol social el cual se manifiesta en una relación de poder desigual, traducida -en el mundo del trabajo- en diferentes situaciones desventajosas; el acoso sexual no sería sino una de esas manifestaciones.” (p.1).

Entre las manifestaciones de acoso sexual, Márquez (2005) señala:

- Solicitud de relaciones íntimas
- Tocamientos o roces deliberados y ofensivos
- Comentarios sexistas sobre la apariencia física del (la) trabajador(a)
- Preguntas indiscretas sobre su vida privada
- Insinuaciones sexuales inoportunas
- Exhibición de material pornográfico o colocación de imágenes ofensivas en el lugar de trabajo

Otra manifestación de acoso sexual son los piropos ofensivos que Prado (2016) considera insultantes para quien los recibe, debido a que “hoy en día [sic] los piropos acaban deshumanizando a la persona, asociando su cuerpo con la vergüenza y la humillación.” (p.1).

Asimismo, Martínez (2015) señala que otras conductas de acoso sexual son:

Roces deliberados, miradas insinuantes, conductas verbales como comentarios e insinuaciones verbales, preguntas sobre fantasías eróticas, transformar discusiones de trabajo en conversaciones sobre sexo, pedir favores sexuales con fines de promoción o ascenso, propiciar el desarrollo de labores fuera del lugar de trabajo con fines sexuales, conductas no verbales como enviar cartas, exhibir fotografías o en general cualquier archivo sexualmente explícito. (p. 1).

Moreno y Báez (2010) razonan que el acoso sexual es “un tipo de conducta que atenta contra los derechos fundamentales de la persona, una violación de su derecho a la intimidad y en último término a

la libertad.” (p.35).Estas autoras también plantean que todo acoso sexual en el ámbito laboral puede categorizarse como acoso laboral, el cual es una forma de violencia en el trabajo.

En cuanto al acoso laboral, denominado también *Mobbing*, Morenoy Báez(2010) lo definen como ‘una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.’(p. 32).

La OIT(1995) señalóque el acoso sexual es “una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores, declarando que constituye un problema de seguridad, de salud, de discriminación; es decir, una inaceptable situación laboral y una forma de violencia primariamente contra las mujeres.” (p.2).

Entre las principales características del acoso sexual Casas (s.f.) se destacan:

- Conducta indeseada, irracional y ofensiva para quien la recibe.
- La negativa o sometimiento de una persona por parte de empresarios(as) o trabajadores(as), que se utiliza de formas explícita o implícita como base para tomar una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al empleo, a la continuidad del trabajo, al salario o cualquier otra decisión relacionada con el ámbito laboral.
- Crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto del acoso; y puede ser, en determinadas circunstancias, ser contrario al principio de igualdad.

Ramírez (2006) señala que las manifestaciones del acoso sexual no están asociadas a comportamientos específicos; pero aclara que sí puede darse de distintas formas:

- Acoso visual:miradas lascivas o que avergüenzan, carteles o fotografías, revistas, folletos, exhibición de pornografía en lugares de trabajo

- Acoso verbal: constantes peticiones para salir, preguntas personales, comentarios lascivos o bromas y silbidos, piropos desagradables, chistes, conversaciones de contenido sexual, observaciones o comentarios sugerentes, en público o en privado, acerca del cuerpo o la vestimenta, llamadas telefónicas
- Acoso escrito: cartas de amor, notas obscenas o sugestivas, tarjetas o letreros, correos electrónicos con connotaciones sexuales
- Acoso físico: violación del espacio, tocar, sujetar o acorralar, pellizcar, besar, manosear, acariciar, rozamientos, abrazos o nalgadas
- Acoso desde una posición de poder: se aprovechan las relaciones para usar una posición de autoridad con el fin de exigir una cita, contacto sexual, etc.
- Acoso bajo la forma de amenazas: exigencias como: “Si te acuestas conmigo, te daré el ascenso” o “Si no te acuestas conmigo, pierdes el trabajo”, por ejemplo
- Acoso utilizando la fuerza material: agresión física ante la negativa al acto sexual, intento de violación y hasta violación.

Además, Ramírez (2006) considera que el acoso sexual puede ocurrir también entre compañeros(as); de ahí que se haga distinción entre el acoso horizontal y el acoso vertical. El acoso vertical puede llamarse acoso de intercambio o chantaje sexual (*quid pro quo*), el cual lleva implícita la pérdida de derechos laborales si la víctima no cede a los requerimientos deseados por el acosador. Asimismo, la autora destaca que esta posición de la persona sometida puede repercutir en el acceso a capacitación, empleo, promoción, entre otros. Este tipo de acoso suele ser practicado por quienes ostentan una superioridad jerárquica frente a la víctima.

El otro tipo de acoso sexual es denominado "ambiental" (horizontal), el cual se caracteriza por crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo e intimidatorio para la víctima. En este tipo de acoso, Márquez

(2005) señala que el acosador no tiene tanto poder sobre la víctima, por lo cual empieza toda una campaña de desprestigio y descalificación laboral contra esta.

El Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.) señala que existen muchos mitos alrededor del tema del acoso sexual:

- La mujer provoca con su forma de vestir.
- Es una conducta normal y la víctima debería sentirse halagada.
- Las mujeres dicen NO cuando quieren decir SI.
- Si trabajan con hombres, ellas deben acostumbrarse a ambientes rudos y aguantarse.
- El hostigamiento sexual no imposibilita el desarrollo normal y efectivo de las labores.

La tabla n.º 4 muestra la diferencia entre algunos mitos y las realidades que se contraponen:

Tabla n.º4
Mitos y realidades sobre el hostigamiento sexual

Mito	Realidad
El hostigamiento sexual no es más que conducta normal o natural. Las personas deberían sentirse halagadas de que se les considere deseables y atractivas.	El hostigamiento sexual es un intento de ejercer el poder al usar un comportamiento de tipo sexual como arma. Es una forma inapropiada de controlar a otra persona, mediante la degradación y la humillación. No es <i>sexy</i> ni forma parte de las relaciones humanas sanas que se basan en el respeto y el afecto mutuos.
Las mujeres son las responsables del hostigamiento sexual, por la forma en que se visten y por hablar o comportarse de manera provocadora.	Las motivaciones más comunes del hostigamiento sexual son el poder y la agresión; no el deseo sexual. Las víctimas que creen en ello han tratado, sin éxito, de hacer su aspecto físico lo menos atractivo posible y de actuar para desalentar el hostigamiento. Tampoco se limitan las víctimas únicamente a las personas jóvenes o atractivas.
Si un empleado invita a salir a una empleada, se puede dar pie a cargos de hostigamiento sexual.	No debe haber ningún problema de hostigamiento sexual al invitar a salir a una compañera de trabajo, mientras no exista la coerción. Surge la posibilidad de problemas de hostigamiento sexual cuando la persona invitada dice “no.” El rechazo no es causa para ejercer represalias vía hostigamiento sexual. Cuando una persona dice claramente que las propuestas son indeseadas, sus deseos deben ser respetados.
Las mujeres que entran a un campo laboral en donde predominan los varones deben estar preparadas para tolerar el lenguaje rudo, los chistes insinuantes y las novatadas hostiles. Las mujeres no están recibiendo un trato distinto al que los hombres usan entre sí.	Lo anterior es un mito, puesto que muchas veces la mujer nueva en un ambiente que anteriormente fue totalmente masculino no recibe un trato de “uno de los muchachos.” No la tratan de manera cotidiana sino que los hombres incrementan el lenguaje vulgar o la conducta sexual para ponerla a prueba o para dificultar sus posibilidades de éxito. No es necesario comportarse como si se estuviera en la iglesia; pero la conducta con sentido sexual, intensificada, continua, ha sido considerada como hostigamiento sexual. Ser mujer en un empleo no tradicional es difícil. Ella necesita el apoyo de sus compañeros de trabajo.

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.)

2.3.1 El acosador

En cuanto a la persona acosadora, Casas (s.f.) indica que no hay un perfil como tal, pero que sí existen características o rasgos comunes, en el entendido de que tampoco todos los hombres acosadores tienen que cumplir con todas las características establecidas. Estas son algunas de las potenciales características de una persona acosadora:

- Son inmaduros y jactarse de sus conquistas.
- Son sexistas.
- Pueden tener dos caracterizaciones diferenciadas: una insegura, retraída y ser dominados por su pareja; o bien todo lo contrario: ser atractivos, irresistibles y con conductas prepotentes preponderantes.
- Suelen ser hombres casados o con estabilidad sentimental.
- Ocupan cargos superiores a sus víctimas, pero en posición intermedia.
- Son fríos, narcisistas y con escasa empatía.
- Suelen ser caprichosos y no les gusta aceptar un “no” como respuesta.
- Tienen una visión sesgada de la mujer: no la valoran como igual, sino como alguien inferior.

Por otra parte, para Casas (s.f.) las principales conductas que ejercen los acosadores sexuales son las verbales, seguidas por las físicas; sin embargo, también existen otras que no se pueden clasificar como verbales o físicas. Además, la autora destaca que la gravedad del acoso sexual se mide en tres categorías: leve, moderada y grave. La tabla N.º5 especifica las Conductas de acoso sexual por tipo y gravedad:

Tabla n.º5
Tipificación conductas del acosador

Conductas	Leve	Moderada	Grave
Verbales	- Bromas, chistes con contenido sexual. -Piropos ofensivos. -Comentarios insultantes con connotaciones sexuales contra una persona -Valoración sobre el aspecto físico de alguien -Reiteración en la petición de citas -Observaciones peyorativas sobre las mujeres	-Pedir peticiones sexuales sin presión. -Preguntas íntimas y sexuales sobre la persona. Intromisión de su vida sexual	-Chantaje sexual tales como beneficios laborales a cambio de favores sexuales con amenaza o recompensa. -Amenazas de represalias después de negarse a las insinuaciones sexuales
Físicas	-Violación del espacio vital de la persona		-Tocar, pellizcar, agarrar -Acariciar, besar o abrazar -Dificultar el movimiento de la persona por buscar contacto físico con su cuerpo -Agresión sexual de tipo penal
Otras	-Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien -Realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.	-Utilización de material sexual en protectores de pantalla, enviar por correo (o buscar en internet) cualquier información de carácter sexual -Realizar dibujos desagradables de mujeres -Enviar notas o cartas -Exponer carteles con connotación sexual	

Fuente: Casas (s.f.)

2.3.2 La víctima

Es importante tener claro que las víctimas de hostigamiento o acoso sexual son además víctimas de discriminación que se produce como resultado un trato desigual.

Además, Casas (s.f.) señala que las víctimas de acoso sexual presentan distintas incidencias según el grupo social. Entre los factores que pueden favorecer que aparezcan conductas acoso sexual se destacan:

- **Género:** los estudios citados por la autora destacan que la mayor parte de los acosadores sexuales son varones y colocan como víctima a la mujer.

- Estado civil: la mayoría de las víctimas son mujeres separadas, divorciadas o viudas.
- Condiciones laborales: temporalidad contractual, trabajo sin contrato o nocturno.
- Edad: las víctimas más vulnerables son las que se encuentran entre los 16 y los 24 años.
- Nacionalidad: país de procedencia.
- Actividad de la empresa: por lo general, en la industria y la construcción.
- Tener una incapacidad: física o mental.

Para Esquivel, Oviedo y Paniagua(2006), las consecuencias del acoso sexual se pueden manifestar en diversos campos, a saber:

- Efectos cognitivos: olvido, pérdida de memoria, dificultades para concentrarse, entre otros
- Síntomas psicósomáticos: pesadillas, dolores de estómago, diarreas, problemas del colon, vómitos, náuseas, falta de apetito, entre otros.
- Síntomas de desajuste del sistema nervioso: dolores de pecho, sudoración, sequedad en la boca, palpitaciones, sensación de ahogo, hipertensión arterial, entre otros.
- Trastornos del sueño: dificultad para dormir, sueño interrumpido, despertar temprano o de manera intermitente.
- Cansancio y debilidad: fatiga crónica, desmayos, temblores, entre otros síntomas.
- Efectos psicológicos: depresión, ansiedad, pensamientos obsesivos sobre el problema del acoso, confusión, temor, enojo, ataques de pánico, llanto, hipervigilancia, disminución del rendimiento laboral y en la educación, pérdida de autoestima y confianza en sí mismo(a), alteraciones en las relaciones sociales, entre otros.(Esquivel, Oviedo y Paniagua, 2006, p.5).

Los mismos autores destacan que los efectos antes mencionados “alteran la calidad del trabajo y la eficacia de la persona acosada, con lo cual el problema se mantiene pues quién agrede tiene argumentos para continuar con el acoso y justificar su agresión.” (Esquivel, Oviedo y Paniagua, 2006, p. 4).

Por lo anterior, es importante que la víctima aplique una serie de estrategias para enfrentar el problema tan grave que puede estar viviendo. Dichas estrategias se describen en el siguiente apartado.

2. 3.3 Estrategias de afrontamiento

Para Esquivel, Oviedo y Paniagua (2006), existen varios tipos de afrontamiento: legales, psicológicos, para utilizar frente al acosador y de estilo de vida. La tabla n.º 6 las describe:

Tabla n.º 6
Estrategias de afrontamiento
Estrategias legales

Identificar el problema de hostigamiento o acoso sexual	Es importante poner nombre a la situación que se está viviendo.
Tomar conciencia de la situación de hostigamiento o acoso para poder enfrentarla	A veces, las víctimas piensan que con el tiempo el hostigamiento u acoso desaparecerá; por ello, deciden no hacer nada. Sin embargo, por el contrario, con el paso del tiempo el problema tiende a agravarse.
Conocer sus los derechos y solicitar ayuda para hacerlos valer	En nuestro país existe legislación sobre el acoso sexual, la cual fue descrita en los antecedentes nacionales de este trabajo. De igual manera, en los antecedentes locales se mencionan algunos reglamentos propios del MSP. Es indispensable que la víctima se asesore y denuncie.

Estrategias psicológicas

Buscar ayuda psicológica	El contar con un espacio para expresar el problema y analizarlo objetivamente es trascendental. Asimismo, en una consulta psicológica se pueden elaborar herramientas de afrontamiento indispensables en caso de sufrir hostigamiento o acoso sexual.
Fortalecer la autoestima e incrementar la confianza en sí mismo(a)	Este factor es importante dado que ayudará a mejorar el estado de ánimo de la víctima y a mantener una

	posición positiva de que el problema se resolverá en su favor.
Analizar las distorsiones mentales	En una situación de acoso, es necesaria una percepción clara de la realidad. A veces, las ideas irracionales nublan la percepción e inciden negativamente en la víctima, lo cual provoca una mala interpretación de cualquier situación.
Desarrollar comportamientos asertivos	La víctima debe aprender a ser honesta consigo misma, reconocer sus sentimientos y a ser responsable de ellos. La honestidad incluye: “lo que uno piensa, expresar lo que siente, rechazar lo que no le gusta, pedir lo que necesita.” (Esquivel y otras, 2006, p. 7). Asimismo un enfoque asertivo incluye “derecho a cometer errores, derecho a cambiar de opinión, derecho a decir no sé, derecho a decir no estoy de acuerdo, entre otros.” (Esquivel y otras, 2006, p. 7).
“Canalizar el enojo” (Esquivel, Oviedo, y Paniagua, 2006, p.7)	“Una persona sometida al acoso tiende a defenderse mediante un comportamiento hostil para protegerse de la agresión.” (Esquivel y otras, 2006, p. 7). Esta reacción puede resultar contraproducente para la víctima pues el entorno puede catalogarla negativamente. La víctima debe tratar de practicar ejercicios de relajación y cuando sienta que se está enojando, debe tomar medidas como hacer varias respiraciones profundas, lo cual la ayudará a calmarse.
“No trate de ser un “súper hombre” o una “súper mujer” (Esquivel, Oviedo y Paniagua, 2006, p.8)	La víctima “debe aprender a aceptar la impotencia que siente ante situaciones sobre las que no tiene control, reconocer sus propias limitaciones y aceptar que no puede hacer nada para cambiar el comportamiento de la persona que acosa.” (Esquivel y otras, 2006, p. 8).
Recobrar el control interno	“Las situaciones no depende de situaciones externas sino de los auto mensajes propios. No hay ataque de la persona acosadora que pueda perturbarle si usted no se lo permite (...) Lo ideal es llegar a controlar la situación con cierto humor” (Esquivel y otras, 2006, p. 8), sin

autoperibirse como la víctima; podrá lograr con ello una percepción más sana de la situación de hostigamiento u acoso.

Estrategias frente a la persona acosadora

Estudiar las situaciones

“Antes de hablar con una persona que para usted es acosadora, analice qué desea que esa persona sepa y qué no va a permitir que suceda; por ejemplo, ambigüedades o relaciones inadecuadas. Haga un análisis de la situación, ya que eso le hará sentir confianza y disminuirá la sensación de sentir enojo o de que es intimidado(a).”(Esquivel y otras, 2006, p. 8).

Establecer límites

La víctima debe conocer sus derechos y saber hasta dónde pueden llegar los demás. Toda persona tiene derecho a expresar una opinión propia sobre algún tema o situación; sin embargo, también tiene derecho a no estar de acuerdo y expresarlo.

Mantenerse firme y hablar frente a testigos

Si no se puede o quiere cambiar de trabajo pero necesita poner fin a la situación, “es importante establecer límites de manera prudente y respetuosa, sin levantar la voz, ni mostrar hostilidad, ni agresividad. Si lo considera conveniente, solicite a alguien que lo acompañe.” (Esquivel y otras, 2006, p. 9).

Responsabilizarse solo del trabajo asignado

“Todas las personas tienen derecho a cometer errores. Pero si usted permite que sus errores dañen su personalidad o su autoconcepto, es una presa fácil para que le manipulen o juzguen por algo que es solo eso: un error. Si comete un error, admítalo; pero no se descalifique ni se juzgue.”(Esquivel y otras, 2006, p. 9).

Mantener la “opinión pública” de su lado

Trate de no entrar en conflicto con sus compañeros. Trate de comportarse íntegramente en toda situación; evite explosiones de ira, quejas o conducta agresiva. Mantenga siempre una actitud asertiva, serena, honrada y de aplomo personal.

Estrategias de estilo de vida

Viva en el “aquí y ahora”	Realice actividades distintas en su tiempo libre de tal forma que no tenga tiempo para pensar en la situación de acoso y, a la vez, evitar con ello la tensión y el estrés provocados por la situación. Practique actividades al aire libre, culturales; haga ejercicio, salga a caminar, inscribbase en clases de baile, entre otras actividades.
Realizar algún deporte	Una buena salud física le ayudará con el estrés de la situación de hostigamiento sexual y con su salud en general.
Dormir lo suficiente	Si no logra dormir, trate de leer algo positivo, tomar una ducha con agua caliente, tomar un té relajante, oír música relajante, entre otras estrategias.
Buscar apoyo en otras personas	En lo referente a las relaciones interpersonales, comunique la situación a amigos y conocidos que estén fuera de la influencia de la persona acosadora.
Buscar apoyo en el entorno familiar	Informe a la pareja del problema y del impacto que tiene en su trabajo y vida personal. “Intente hacer de su hogar un centro recuperación y gratificación física y mental.”(Esquivel y otras, 2006, p. 10).

Fuente: Esquivel, Oviedo, y Paniagua (2006)

Para concluir, podemos destacar que el acoso sexual es un problema grave y que abarca muchos detalles sutiles. Por lo tanto, hay que promover un abordaje integral desde todas las dimensiones posibles; es decir, hay que plantear un esquema social integral basado en los derechos humanos que muestren otra perspectiva de la organización social, la cual sea más inclusiva a todas las personas.

Capítulo III: Marco conceptual

3.1. Descripción general

A continuación, se presentan los conceptos más importantes para esta investigación:

1. Acomodación: para Piaget (s.f.), implica una modificación de la organización mental actual en respuesta a las demandas del medio.
2. Acosador: para Casas (s.f.), es la persona que ejerce conductas o manifestaciones de acoso sexual sobre otra persona por lo general de menor jerarquía.
3. Acoso laboral o *Mobbing*: para Moreno y Báez(2010), es “una forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla.”(p. 32).
4. Acoso sexual: para Márquez (2005), es “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.” (p.2).
5. Androcentrismo: para Núñez (2014), es una ideología discriminadora que propicia la idea de que el varón es más importante o trascendente para el funcionamiento social que la mujer. Asimismo, promueve “considerar a los hombres como el centro y la medida de todas las cosas.” (p.5).
6. Aprendizaje: para Rodríguez y Ugalde (2012), es el método por el cual las personas transfieren el conocimiento del mundo externo hacia su memoria; además, es el que construye interpretaciones personales del mundo basados en las experiencias e interacciones individuales.

7. Arquetipos: para Calderón (2006), son esquemas mentales de las características que socialmente se exige debe tener un hombre, de lo que se demanda ser, de lo que demandan los hombres que sean otros hombres y de lo que esperan las mujeres que sean los hombres.
8. Asimilación: para Piaget (s.f.), es el filtrado de estímulos; es la incorporación o integración del nuevo saber en los conocimientos ya adquiridos.
9. Constructivismo: para Méndez (1993), “el constructivismo es un punto de vista sobre el conocimiento, sobre como este se adquiere y sus relaciones con el desarrollo general de la persona. Habla de la elaboración progresiva del pensamiento, en la que nunca se llega a un conocimiento absoluto, pues siempre se evoluciona hacia conocimientos más elaborados. El conocimiento es el resultado de una construcción mental producto de la asimilación de estímulos y vivencias del aprendiz a sus estructuras mentales.” (p.5).
10. Esquemas mentales: para Piaget (s.f.), son la armazón que hace el individuo a nivel cognitivo de las acciones que puede reproducir activamente en la realidad.
11. Estereotipos: para Campos (2007), son “ideas simplificadas y distorsionadas sobre las características de los hombres y las mujeres. Estas características son también transmitidas por el sistema social.” (p.32).
12. Femeineidad: para Lagarde (1990), es la identidad de las mujeres es decir, el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la experiencia vivida. Es la ideología de la naturaleza femenina supone un conjunto de atributos sexuales a las mujeres, que van desde el cuerpo hasta formas de comportamiento, actitudes, capacidades intelectuales y físicas.

13. Identidad de género: para Lagarde (2006), es la que marca las acciones, comportamientos y actitudes que el individuo debe tener, la manera de cómo debe relacionarse; es decir, como deber sentir y actuar. Además la autora señala que el género involucra otras actividades del sujeto como su intelectualidad y su afectividad.
14. Imaginarios: para Torns, Borrasy Borrás (1995), es el conjunto de imágenes y representaciones que van construyendo, tanto hombres como mujeres, sobre la realidad que los rodea. Están ligados a las actitudes y los comportamientos, ya sean individuales o colectivos.
15. Masculinidad: para Salas (2004), es la que “alude a una manera, sobre todo en los hombres, de vivir la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria, entre otros, de cumplir con roles sociales y sexuales y, además, a un símbolo de jerarquías sociales en el cual los varones ejercen poder sobre otros hombres, los niños y las mujeres. Por eso, podemos afirmar que se asocia la masculinidad con el poder y con la autoridad.” (p.6).
16. Mito: para Farlex (s.f.), es el relato popular fabuloso, que intenta explicar el origen del mundo, representando las fuerzas de la naturaleza bajo la forma de seres vivientes.
17. Percepción: para Salazar (2000) tiene que ver con los datos del mundo exterior que se captan a través de los sentidos, los cuales pasan por un proceso de interpretación para relacionarse con el individuo que los cautiva. “La percepción es el proceso por el cual el individuo connota de significado al ambiente.”
18. Roles de género: para Lagarde (2006), son los que asignan el papel que cada quién debe desempeñar definiendo sus comportamientos, habilidades, capacidades y maneras de pensar.
19. Situación vital de la mujer: para Lagarde (1990), es la que “constituye la formación social de la mujer en la que nace, vive y muere, las relaciones de producción-reproducción y con ello la clase, el grupo de clase, el tipo de trabajo o de actividad vital.”(p.2).

20. Socialización de género: para Lagarde (2006), es la que busca construir sujetos femeninos y masculinos en una situación compleja que hace referencia a una gran cantidad de aspectos. Cada hombre y cada mujer sintetizan y concretan sus vidas en la experiencia social y cultural en la que les corresponde vivir, que al estar involucrados en un periodo determinado de la historia, son sujetos influidos por la sociedad, la religión, filosofía e incluso la familia con que interactúan.
21. Víctima: para Casas (s.f.), es la persona que recibe las conductas o manifestaciones de acoso sexual.

3.2. Ubicación geográfica y temporal

Este proyecto se realizó en la Escuela Nacional de Policía del Ministerio de Seguridad Pública, específicamente en la sede principal denominada Centro de Policial Sede Central Francisco J. Orlich. Se ubica en Costa Rica, en la provincia de San José, en el Barrio Córdoba, frente al Centro Comercial del Sur. El estudio se realizó en el cuarto trimestre del 2016.

3.3. Información general

En este proyecto, se analizó la problemática del acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía (ENP) del Ministerio de Seguridad Pública (MSP) de Costa Rica desde la perspectiva de género. Para abordar el tema, se analizó una serie de antecedentes tanto nacionales como internacionales y a nivel local dentro de la ENP y el MSP.

Se refirió una serie de convenciones internacionales referentes al tema estudiado: la CEDAW, la Belem Do Pará y la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otras. Asimismo, se destacó una serie de estudios referentes al acoso sexual en Latinoamérica realizados en Puerto Rico, México, Colombia y España.

Seguidamente, se presentó como antecedentes nacionales varias normativas existentes en nuestro país tales como la Ley de Igualdad Real de la Mujer y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476); también se recalcó algunos estudios académicos realizados para la UCR y la UNED. Igualmente, como parte de los antecedentes locales se presentó información sobre el MSP y la ENP, la estructura de esta, los reglamentos existentes, los casos de acoso sexual atendidos por la Oficina de Género, la cantidad de instructores(as) activas en la ENP, los cursos activos y el número de personas estudiantes inscritos(as), entre otros detalles.

Para este proyecto también se construyó una base teórica en la que se destacan los conceptos de socialización de género, roles de género, masculinidad, femineidad, acoso sexual, manifestaciones de acoso sexual, entre otros.

Además, se aplicó el paradigma interpretativo o fenomenológico. La investigación fue transversal, ya que se recolectaron datos en un solo lugar y en un tiempo único. El enfoque fue mixto: permite un abordaje más preciso del fenómeno por investigar y brinda una percepción holística e integral del hostigamiento.

Los instrumentos y las técnicas fueron el cuestionario para el alumnado y la entrevista semiestructurada para los(as) instructores(as). Seguidamente, se redactó la información para su posterior análisis. Además, se planteó una serie de conclusiones y recomendaciones con base en el análisis elaborado.

Por último, se realizó una propuesta para que tanto la ENP como el MSP puedan abordar la problemática del acoso sexual desde la perspectiva de género.

3.4. Producto o propuesta que se pretende aportar

La propuesta o producto se divide en dos partes: la primera pretende ofrecer una serie de recomendaciones de cómo elaborar la herramienta institucional tanto la ENP como el MSP con el fin de que tengan un punto de partida para iniciar el proceso de prevenir y tratar el acoso sexual dentro de ambas Instituciones.

Asimismo, se presentan unas guías teóricas (ver Anexo III) sobre la perspectiva de género y el acoso sexual, las cuales ayudarán a aclarar conceptos y asensibilizar al grupo que desarrolle dicha herramienta.

Capítulo IV: Marco metodológico

4.1 Tipo de investigación

El paradigma utilizado en el presente trabajo es el interpretativo o fenomenológico: se considera el más adecuado para investigar las características socioculturales del acoso sexual y los roles de género; este paradigma se centra en el estudio de los significados de las acciones de los seres humanos y de la vida social (en nuestro caso los(as) instructores(as) y el alumnado de la ENP en relación con el acoso sexual). Además, dicho paradigma, según Álvarez (2004), trata de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas, lo cual resulta esencial para experimentar la realidad estudiada. Asimismo, este autor considera que para la perspectiva fenomenológica resulta esencial experimentar la realidad tal cual otros la experimentan.

Además, el paradigma fenomenológico se ajustó dentro de la realidad del ámbito estudiado: la ENP, a fin de comprenderla desde los significados de las personas implicadas (los/as instructores(as) y el alumnado de la ENP) estudiando sus creencias, intenciones, motivaciones, entre otras características importantes para determinar la percepción de los roles de género y el acoso sexual desde la perspectiva de género.

La investigación fue transversal, ya que se recolectaron datos en un solo momento y en un tiempo único. Su propósito fue describir y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado (cuarto trimestre del 2016).

El enfoque utilizado fue mixto, el cual tuvo como ventaja, según Hernández, Fernández y Baptista (2006), que permitió un abordaje más preciso, holístico e integral del fenómeno por investigar. Sin embargo, siempre predominó el enfoque cualitativo, por lo que se puede decir que este estudio fue de tipo mixto con modelo de enfoque dominante.

En cuanto al enfoque cualitativo, el investigador “se concentra en las vivencias particulares tal como fueron (o son) sentidas y experimentadas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 8), evaluando el desarrollo natural de los sucesos desde una perspectiva explicativa.

Por otra parte, la investigación fue de tipo descriptivo porque se pretendió observar las características socioculturales que podían influir en situaciones de acoso sexual en la ENP, desde la perspectiva de género. En esa línea, Hernández, Fernández y Baptista (2006) señalan “la meta del investigador consiste en describir los fenómenos, situaciones, contextos y eventos, esto es detallar como son y cómo se manifiestan.” (p. 102).

El enfoque cualitativo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice” (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 1039), que se concretó al investigar las percepciones sobre el acoso sexual entre los(as) diferentes involucrados(as) en el estudio.

Por último, cabe mencionar que los estudios de tipo descriptivo buscan tendencias, propiedades, características y perfiles de las personas, grupos o comunidades que se sometan a la investigación, lo cual fue un insumo primordial al plantear los lineamientos de la propuesta implementada.

4.2 Participantes

El área de estudio es la ENP (sede central) del MSP. Como se explicó en un capítulo anterior, no se tomó en cuenta a estudiantes de los cursos que están en Guanacaste ni Barrio El Socorro porque estas sedes albergan a otros estudiantes; es decir, los estudiantes de la sede central y Barrio El Socorro se trasladan 8 o 15 días a Murciélagos, reciben el curso de Armas de Fuego, y Navegación Diurna y Nocturna, y luego regresan a las sedes correspondientes.

Se llevaron a cabo entrevistas a estudiantes e instructores(as) de la Escala de Oficiales Superiores. Los(as) estudiantes que se encuentran en la sede de Barrio El Socorro, por ser policías de nuevo

ingreso, no aportaban mucha información significativa a la indagación y, por eso, se decidió no tomarlas en cuenta para esta investigación.

La población estudiada corresponde a los(as) instructores(as) de la ENP que imparten clases al alumnado (Sargentos de la Escala Básica; los(as) estudiantes del Curso de Oficiales Ejecutivos(as), de la Escala Ejecutiva y Curso de Oficiales Superiores).

Se aplicó un cuestionario a cada grupo de personas estudiantes; es decir, Curso de Superiores, Oficiales Ejecutivos(as) y Curso de Sargentos. También se formularon entrevistas a los(as) instructores(as) de la sede central que estaban impartiendo los cursos mencionados anteriormente.

La población fue de 16 personas instructoras (14 hombres y 2 mujeres) y 30 estudiantes (17 hombres y 13 mujeres). Los criterios de selección utilizados para la investigación se detallan de seguido:

Para los(as) instructores(as):

- Estar impartiendo algún curso en el momento que se realice la recolección de datos en el cuarto trimestre del 2016.
- Que el curso que este impartiendo sea de los tres niveles, Escala Básica, Ejecutiva y Superior, en el cuarto trimestre del año 2016
- Que el curso que esté impartiendo haya sido seleccionado como muestra para el alumnado.

Para el alumnado:

- De la Escala Básica, se tomó un grupo de Sargentos.
- De la Escala Ejecutiva, se tomó el Curso de Oficiales Ejecutivos(as).
- De la Escala Superior, se tomó el Curso de Oficiales Superiores.

Se seleccionó el alumnado por muestreo intencionado o por conveniencia: se determinó la muestra dada la utilidad y facilidad para analizarla. Asimismo, según Ochoa (2015) se habla de muestreo probabilístico “cuando se escogen individuos que están fácilmente disponibles.”(p. 2).

Entre las principales ventajas de este método, Ochoa (2015) destaca:

- facilidad de acceso
- facilidad operativa
- menores costos
- buena imagen del universo estudiado

4.3 Unidades de análisis

Hubo dos categorías de análisis: las conductas sociales y culturales; y el acoso sexual. Ambas se dividieron en varias subcategorías,(tablan.º 7):

Tabla n.º7
Categorías y subcategorías de análisis

Categorías	Subcategorías
Género	Roles de género
	Estructura de poder
	Masculinidad
Acoso sexual	Femineidad
	Percepciones
	Mitos
	Conductas
	Manifestaciones
	Consecuencias

Fuente: elaboración propia(2017)

La tablan.º 8 muestra el cuadro operacional de la investigación que se realizó:

Tabla n.º8
Tabla operacional de categorías de análisis

Objetivo general:

Determinar la percepción de los roles de género por parte de los(as) instructores(as) y estudiantes de los Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores, que influyen en la definición de las distintas manifestaciones de acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía (ENP) del Ministerio de Seguridad Pública (MSP) en el cuarto trimestre del 2016.

Objetivo específico	Categoría	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Definición instrumental	Fuentes de información
-Investigar el conocimiento acerca de los roles de género en relación con el acoso sexual por parte de los(as) instructores(as) y estudiantes de los Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores de la ENP.	Género	“Marca las acciones, comportamientos y actitudes que el individuo debe tener, la manera de cómo debe relacionarse, es decir, como deber sentir y actuar.” Lagarde (2006)	Masculinidad	“La masculinidad alude a una manera, sobre todo en los hombres, de vivir la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria, entre otros, de cumplir con roles sociales y sexuales y, además, a un símbolo de jerarquías sociales en el cual los varones ejercen poder sobre otros hombres, los niños y las mujeres. (Salas, 2004)	<p><u>Encargos de la masculinidad</u>= ser proveedor, protector, autosuficiente y procrear. (Campos, 2007)</p> <p><u>Arquetipos</u>= el Rey, el Guerrero, el Mago y el Amante (Campos, 2007)</p> <p><u>Machismo</u>= Significado de ser hombre ¿Qué significa ser hombre? Ejercicio poder vertical Inferioridad de la mujer</p>	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP

			Femineidad	La identidad de las mujeres; es decir, el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica de acuerdo con la experiencia vivida. (Lagarde, 1990)	¿Qué significa ser mujer? Identidad y moda y capitalismo <u>Concepción ideológica</u> = “ser-para” o “de-los-otros” (Lagarde, 1990)	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP
			Roles de género	Son los que asignan la función que cada quien debe desempeñar, a partir de sus comportamientos, habilidades, capacidades y maneras de pensar. (Lagarde, 2006)	<u>Estereotipos</u> = “Ideas simplificadas y distorsionadas sobre las características de los hombres y las mujeres. Estas características son también transmitidas por el sistema social. Por ejemplo, la idea de que solamente los hombres se dedican a la agricultura es un estereotipo de género.” (Campos: 2007, p. 32). <u>Ejemplos</u> = “Los hombres son más fuertes que las mujeres.” “Los hombres deben dominar a las mujeres.” “Lo masculino es más importante que lo femenino.” “Las mujeres deben ser protegidas por los hombres.” “Un hombre debe tener varias mujeres porque está más interesado en el sexo que ellas.” “El hombre es polígamo por naturaleza”. “Un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer.”	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP

					<p>“La mujer es más tierna, suave y afectiva que el hombre.” “Los trabajos que hacen los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres”. (Guadamuz, 2007)</p> <p><u>Atributos</u> Femeninos= delicada, sentimental, sumisa, dependiente, preocupada por los que la rodean, entre otros.</p> <p>Masculinos= agresivo, competitivo, exitoso, analítico, independiente, reprime emociones, ejerce el poder, entre otros.</p>		
			Estructura de poder	El orden fundado sobre la sexualidad, en el cual se concretan la manera de vivir y las oportunidades de cada individuo. Estas funciones son ligadas a la sociedad y al Estado con objetivos muy específicos de control, ordenamiento y sanción. (Lagarde, 2006)	<p><u>Tipos de poder</u> Horizontal= entre pares (Ramírez, 2006)</p> <p>Vertical= jefe(a) subordinado(a) (Ramírez, 2006)</p>	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP
-Identificar la conceptualización sobre el acoso sexual por parte de los(as) instructores(as) y estudiantes de los	Acoso sexual	“Una expresión de abuso de poder y de dominio para lograr un beneficio sexual (...); también es	Percepción	“Consiste en la elaboración psíquica que se hace de las sensaciones. La mente recoge varias sensaciones simultáneamente, las	Sensaciones como “los elementos básicos para que haya percepción; los fenómenos cognitivos más simples.” (Rojas, s.f., p. 40)	Entrevista semi estructurada	Instructores(as) de la ENP

<p>Cursos de Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores de la ENP.</p>		<p>una de las manifestaciones de violencia contra las mujeres, trascendiendo el ámbito personalísimo hacia lo colectivo, que, además, lesiona principios, garantías y derechos fundamentales” (Rivera, s.f.)</p>		<p>compara con recuerdos de otras percepciones y las integra en una interpretación.” (Rojas, s.f., p. 42)</p>	<p>Sentimientos= valor, afecto, entre otros.</p> <p>Aprendizaje= una experiencia activa de las ideas para la resolución de los problemas. “En este enfoque al individuo se le considera un ser activo en el proceso de aprendizaje donde la persona elabora e interpreta la información.” (Rodríguez y Ugalde, 2012, p. 110)</p> <p>Percepción= Salazar (2000) la define como la interpretación del mundo exterior captado por nuestros sentidos, los cuales pasan por un proceso de interpretación para relacionarse con el individuo que los cautiva.</p>		
			<p>Conductas</p>	<p>Es una conducta indeseada, irracional y ofensiva para quien la recibe. (Casas, s.f.)</p> <p>La negativa por parte de la víctima condiciona una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al empleo, salario entre otras. (Casas, s.f.)</p>	<p>Físicas= violación al espacio de la persona: tocar, pellizcar, acariciar, besar, entre otros.</p> <p>Verbales= bromas o chistes de contenido sexual, piropos ofensivos, insultar, valoraciones sobre aspectos físicos, entre otros</p> <p>Otras= mirar fijamente, gestos o sonidos obscenos, entre otros.</p>	<p>Entrevista semiestructurada</p>	<p>Instructores(as) de la ENP</p>

				Esta conducta crea un ambiente laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la conducta indeseada, y que puede ser en determinadas circunstancias ser contraria al principio de igualdad. (Casas, s.f.)			
			Manifestaciones		<p>Visuales= miradas, fotografías, folletos, entre otras.</p> <p>Verbales= invitaciones a salir, preguntas personales, comentarios incómodos, entre otras.</p> <p>Escritas= cartas de amor, cartas obscenas, correos electrónicos, entre otros.</p> <p>Físicas= violación del espacio, tocar, acariciar, abrazos, nalgadas, entre otras.</p> <p>Desde el poder= exigir citas o contacto sexual.</p> <p>Bajo amenaza= perder empleo o no recibir ascensos.</p> <p>Utilizando fuerza material= violación.</p>	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP

			Mitos	<p>Relato popular fabuloso, que intenta explicar el origen del mundo, representando las fuerzas de la naturaleza bajo la forma de seres vivientes. (Farlex, s.f.)</p>	<p>El hostigamiento sexual no es más que conducta normal o natural. Las personas deberían de sentirse halagadas de que se les considere deseables y atractivas. (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)</p> <p>Las mujeres son las responsables del hostigamiento sexual, por la forma en que se visten y por hablar o comportarse de manera provocadora. (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)</p> <p>Si un empleado invita a salir a una empleada, ello puede dar pie a cargos de hostigamiento sexual. (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)</p> <p>Las mujeres que entran a un campo laboral en donde predominan los varones, deben estar preparadas para tolerar el lenguaje rudo, los chistes insinuantes y las novatadas hostiles. Las mujeres reciben un trato distinto al que los hombres usan entre ellos. (Instituto Nacional de las Mujeres, s.f.)</p>	Entrevista semiestructurada	Instructores(as) de la ENP
--	--	--	-------	---	--	-----------------------------	----------------------------

			Consecuencias	Hecho o acontecimiento o que se sigue o resulta de otro. (Farlex, s.f.)	Ausencias laborales Desmotivación en el trabajo Bajo rendimiento laboral Impacto negativo en su salud física y moral Suplicio psicológico con efectos psicosomáticos y sociales tales como: depresión, ansiedad y dificultad para concentrarse Más propensión al alcohol, tabaco y medicamentos Trastornos del sueño Deterioro de la salud mental Tentativas de suicidio		
--	--	--	---------------	--	--	--	--

Fuentes: elaboración propia a partir de varios autores(2017)

4.4 Criterio de selección de técnicas e instrumentos

Las técnicas y los instrumentos aplicados para el desarrollo de esta investigación fueron la entrevista y el cuestionario. Se consideró que por la problemática analizada, fue más fácil que una persona mencionara ciertos aspectos hablando con ella de manera individual que en un grupo, en razón de que se podía cohibir por la presión grupal.

Las técnicas y los instrumentos utilizados para el desarrollo de esta investigación fueron la entrevista y el cuestionario. Consideramos que por la problemática que analizamos fue más fácil que una persona mencionara ciertos aspectos hablando con ella de manera individual que en un grupo, dado que se podían cohibir por la presión grupal.

La entrevista, según Hernández, Fernández y Baptista(2006), es una técnica fácil y flexible para recolectar información, como podría ser una cita o reunión entre dos individuos con el fin de hablar sobre un tema en particular.

En la entrevista, la información es recolectada mediante una serie de preguntas que pueden ser cerradas o abiertas. Las preguntas cerradas plantean una serie de respuestas en las que el entrevistado seleccionará la que considere adecuada. Las preguntas abiertas son aquellas en que el entrevistado puede desarrollar ampliamente su respuesta.

La entrevista puede ser estructurada o semiestructuradas. La primera está conformada solo por preguntas cerradas, mientras que la segunda puede incluir preguntas tanto abiertas como cerradas. Para esta investigación se aplicó la entrevista semiestructurada (ver Anexo 1).

Como segunda herramienta para la recolección de la información, se utilizó el cuestionario, que es un instrumento de mucha utilidad cuando hay que recolectar información de una cantidad significativa de personas. El cuestionario está formado por varias partes, a saber: el título, la sección de instrucciones y la sección de preguntas (las cuales pueden ser tanto abiertas como cerradas).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), en el cuestionario es importante tomar en cuenta que las primeras interrogaciones deben ser de tipo neutro; es decir, se preguntan aspectos generales como edad, sexo y escolaridad del individuo, entre otros. Se continúa con preguntas más específicas para profundizar sobre el tema que se está investigando. En el Anexo 2 se muestra el formato del cuestionario utilizado para este proyecto.

Para este proyecto, se consideró que estos dos instrumentos fueron los más adecuados para la investigación porque con el cuestionario se abordó al alumnado de la ENP en forma confidencial, mientras que con la entrevista se investigó sobre las percepciones de género, definiciones y manifestaciones del acoso sexual por parte de los(as) instructores(as) de la ENP.

4.5 Validación de instrumentos

La validación de los instrumentos se realizó de la siguiente manera:

- Para el cuestionario, se escogió un grupo al azar de 10 personas estudiantes, a quienes se les aplicó el cuestionario con el fin de verificar si este era claro. Luego, se analizaron las respuestas para hacer ajustes sobre todo de forma.
- La entrevista se aplicó a dos personas instructoras (un hombre y una mujer), con el objetivo de corroborar si la entrevista semiestructurada contenía los datos necesarios para abordar el tema que se deseaba investigar.

4.6 Procedimiento de recolección de la investigación

La recolección de los datos se realizó de la siguiente manera:

- Para el alumnado, se reunió a cada grupo (Sargentos, Oficiales Ejecutivos(as) y Oficiales Superiores) y se les aplicó el cuestionario.

- Para los(as) instructores(as), se realizó la entrevista a cada participante que impartía cada uno de los diferentes cursos: Oficiales (de la Escala Básica), Oficiales (de la Escala Ejecutiva) y Oficiales Superiores.

4.7 Procedimiento de análisis de la información

Para obtener la percepción de los(as) instructores(as) de la ENP, se analizaron los resultados de las entrevistas que se realizaron. Para examinar dichos resultados, se dividieron por género y por escala y luego se analizó cada una de las respectivas respuestas una para las preguntas planteadas.

En cuanto al alumnado, se analizaron las respuestas del cuestionario por grupo, en las tres escalas. De ese modo, se obtuvo una perspectiva de lo que el alumnado percibía como acoso sexual y de los roles de género. Asimismo, se categorizaron respuestas mediante una hoja en Excel dado que el volumen de la información es moderado.

Capítulo V: Presentación y análisis de los resultados

Para el análisis de los resultados de este trabajo, escogimos tres grupos tanto para los(as) instructores(as) como para el alumnado. Los grupos seleccionados fueron de las escalas existentes en el MSP, a saber: Básica (Sargentos), Ejecutiva (Oficiales Ejecutivos/as) y la Superior (Comandantes).

Las personas que pertenecen al grupo de Oficiales Superiores son aquellas que tienen rango de Oficiales con grado universitario o al menos Bachillerato en una carrera afín a las funciones policiales; o bien aquellas con Bachillerato en Enseñanza Media y que cuentan al menos con 15 años de trabajar para el MSP.

Los(as) instructores(as) ejecutivos son aquellas que una vez aprobado el curso de Oficiales Ejecutivos(as) en la ENP, pasan por un concurso de selección y son nombradas por sus méritos. Por último, los(as) instructores(as) de la escala de Sargentos (Oficiales de la Escala Básica) tienen que haber aprobado los cursos requeridos en la ENP. También se toma en cuenta el tiempo servido, una vez que se cumplen los requisitos pasan también por un concurso para ser asignados. Para el alumnado, se seleccionaron las mismas escalas que para los(as) instructores(as): Oficiales Superiores, Ejecutivos(as) y Sargentos.

Tanto para el alumnado como para los(as) instructores(as), la Escala Básica está conformada por personas con menor tiempo de trabajar dentro del MSP; asimismo, en lo que respecta al alumnado, las personas de la Escala Básica suele ser bastante jóvenes con edades entre los 18 y 25 años, lo cual evidentemente influirá en su percepción en torno al acoso sexual.

La muestra utilizada para el alumnado fue de 30 personas, escogidas al azar y por conveniencia, como se describió en el Capítulo 3 de este documento. En cuanto a los(as) instructores(as), se seleccionó a 14 individuos. La tabla 9 presenta los porcentajes de distribución según tipo de curso:

Tablan.º 9
Porcentajes por curso

	Curso Básico	Curso Ejecutivo	Curso (Oficiales) Superior
Alumnos(as)	33%	34%	33%
Instructores	47%	33%	20%

Fuente: ENP (2016)

En cuanto al género, para los(as) estudiantes la población encuestada fue muy similar para hombres y mujeres, lo que puede dar una mirada interesante a la problemática desde los sujetos masculinos y femeninos. Para los(as) instructores(as), la mayoría son hombres, lo que puede hacer que los resultados se inclinen a la manera de pensar de ellos. La tabla n.º 10 muestra los porcentajes obtenidos:

Tablan.º 10
Porcentajes por curso

	Femenino	Masculino
Alumnado	53%	46%
Instructores(as)	13%	87%

Fuente: ENP (2016)

Acoso sexual

Ahora, se analiza la percepción del alumnado y de los(as) instructores(as) de la ENP sobre el acoso sexual. Se entiende por percepción lo señalado por Salazar (2000), quien la define como todo lo que tiene que ver con los datos del mundo exterior que se captan por medio de los sentidos, los cuales pasan por un proceso de interpretación para relacionarse con el individuo que los cautiva.

El acoso sexual es definido como “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.” (Márquez, 2005, p.2).

Seguidamente, analizaremos las concepciones sobre el acoso sexual por parte de los(as) estudiantes en las tres escalas. Es relevante mencionar que en el presente trabajo se identificarán tendencias, por cuanto la muestra en estudio es un grupo por cada Escala y no todos los grupos en cada una de las Escalas. Para el alumnado, en la Escala Básica (Sargentos) se marca una gran diferencia entre lo que opinan los hombres y las mujeres. Los alumnos indican que el acoso sexual tiene que ver con proposiciones que le hace un hombre a una mujer para obtener un beneficio sexual. El sargento 1 expresa: “es toda aquella conducta que el hombre realiza contra la mujer en busca de incitarla a tener sexo con él”.

Las alumnas consideran el acoso sexual como más personal y siempre como un acto de un hombre hacia una mujer. También lo perciben como un tema que tiene que ver con el poder de un superior al subordinado. El sargento 2 señala: “es toda actitud de un hombre hacia una mujer con propuestas indeseables para lograr a cambio un favor”.

Asimismo, la sargento 6 afirma: “es cuando una persona insiste en una relación, aun cuando no se desee; y es amenazado por la jefatura o una persona de una posición superior que intimida para que una acceda a sus deseos”.

En resumen, se observa que los(as) Sargentos perciben el acoso sexual como una conducta indeseable ligada al sexo, lo cual concuerda con lo definido por la OIT (2006), descrito anteriormente: el acoso sexual afecta la dignidad de hombres y mujeres y que, además, no es deseado por la víctima.

Los estudiantes del Curso de Oficiales Ejecutivos(as) perciben el acoso sexual como prácticas y conductas de connotación sexual que no son aceptadas. En lo referente al tema, el ejecutivo 2 dice: “Todas aquellas acciones, palabras que tengan contenido sexual y que vayan en perjuicio psicológico, emocional, moral y ético, que no son aceptadas por la víctima”. Además, el ejecutivo 1 afirma: “es la insistencia de una persona, sobre otra para obtener algo sexual”. La oficial ejecutiva 9 desde su punto de vista define el acoso sexual como: “gestos, palabras e incluso caricias de personas que no deseamos que los haga hacia nosotros”.

En resumen, se puede notar que en esta escala relacionan el acoso sexual directamente con el sexo, como señala la OIT (2006): el acoso sexual es “una conducta de naturaleza sexual y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe”. (p.1).

Para los(as) estudiantes de la Escala Superior, las percepciones sobre el acoso sexual son similares para hombres y mujeres. A criterio de los hombres el acoso sexual tiene que ver con obligar a una persona a tener relaciones sexuales en contra a su voluntad. El oficial 1 señala: “es querer obligar a una persona a tener un acercamiento sexual utilizando técnicas reiteradas de acercamiento sexual y en ocasiones valiéndose del puesto”.

El oficial 2 describe: “son insinuaciones de índole sexual que cualquiera de los dos géneros haga al otro”. Por otra parte, las mujeres ven el acoso sexual como conductas y manifestaciones que involucren un tema sexual y que intimiden a la persona que lo recibe. La oficial superior 6 señala que es: “todo tipo de conducta o actividad que implique un tema sexual y que cause incomodidad sobre la persona que lo recibe”.

En general, se puede afirmar que los Oficiales de la Escala Básica perciben el acoso sexual como obtener un beneficio sexual; las mujeres agregan la concepción de abuso de poder del superior con el inferior y como una conducta indeseable. Asimismo, las personas Oficiales de la Escala Ejecutiva lo reducen a conductas meramente sexuales; y, por último, los Oficiales de la Escala Superior entienden el acoso sexual como obligar a una persona a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad.

A continuación, se analizará la percepción sobre el acoso sexual por parte de los(as) instructores(as) de la ENP. Al igual que con los(as) estudiantes, se analizarán tendencias por cuanto la muestra en estudio es un grupo por cada una de la Escalas existentes en el MSP; por ende, en la ENP, en la Escala Básica, la Escala Ejecutiva y la Escala Superior.

Para los(as) instructores(as) de la Escala Básica, el acoso sexual tiene que ver con diferentes conductas y comportamientos con connotación sexual, lo cual concuerda con lo analizado anteriormente en relación al alumnado de la Escala Ejecutiva. Por ejemplo, el Sargento 2 señala: “toda actitud o forma de expresión que dirigida a otra persona violente su dignidad”. Asimismo, el sargento 6 subraya: “son insinuaciones sexuales que se le hace a otra persona, sea del mismo sexo o contrario, sin el consentimiento de este o esta”.

Las mujeres afirman que el acoso sexual tiene que ver con propuestas que son desagradables para la persona que las recibe. El sargento 8 dice que el acoso sexual va “desde un gesto hasta propuestas sexuales indeseadas por la persona que las recibe”.

Todas estas concepciones del acoso sexual de las instructoras coinciden con las percepciones de las alumnas de la Escala Básica, quienes conciben el acoso sexual como propuestas desagradables o indeseables.

En la Escala de Instructores Ejecutivos, es preciso señalar que todos son hombres. En cuanto al acoso sexual, lo vinculan con una relación de poder y con peticiones sexuales no deseadas. El ejecutivo 5 afirma que: “es la insistencia de las mujeres o de los hombres con fines sexuales”. Además, el ejecutivo 4 destaca: “toda manifestación sexual de un hombre o una mujer que otra persona no acepte pues no ha dado pie a ello”.

El alumnado en la misma Escala percibe el acoso como de mero contenido sexual, mientras que para los(as) instructores(as) es como un tipo de relación de poder y que conlleva peticiones sexuales no deseadas.

Los(as) instructores(as) en la Escala de los(as) Oficiales Superiores perciben el acoso sexual como el abuso de un superior a un subordinado, violando su espacio íntimo. En este grupo solo hay tres personas: dos hombres y una mujer. En cuanto a la definición de acoso sexual, el superior 1 conceptualiza: “es perseguir y molestar a una persona con irrespeto y peticiones indeseables”. Asimismo, el superior 2 señala que el acoso sexual “es tratar de lograr que una persona haga sexualmente lo que no desea”.

De la misma forma, la superior 3 expresa: “cuando una persona no respeta el espacio íntimo de la otra con el fin de tener una relación sexual en contra de su voluntad, muchas veces aprovechándose de su puesto”. Se puede notar que todas las anteriores definiciones concuerdan con lo señalado por Márquez (2005), que concreta el acoso sexual como “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige.” (p.2).

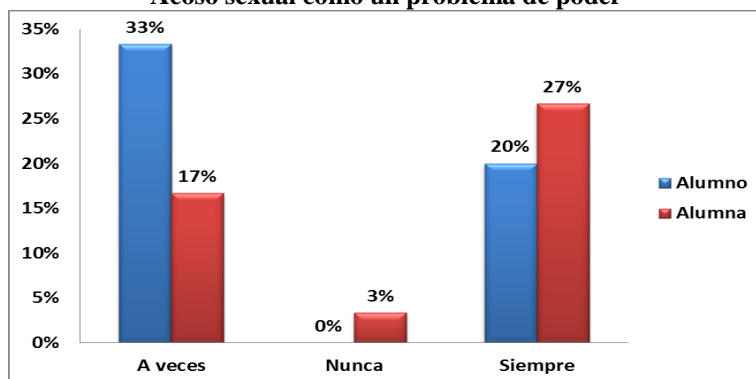
Para concluir este apartado, se puede decir que dadas las definiciones anteriores se concluye que tanto alumnado como los(as) instructores(as) reafirman una percepción del acoso sexual como un problema de índole sexual; pero, además, algunos lo denotan como un problema de poder entre instructor(a)-alumno(a).

Cuando se consultó si el acoso sexual es un problema de poder, todas los(as) instructores(as), según las entrevistas, consideran que es un problema de poder. Empero, las percepciones del alumnado difieren con las de los(as) instructores(as). Como muestra la figura 4, 50% cree que el acoso sexual es a veces un problema de poder. Asimismo, la figura 4 muestra que otra porción importante, casi la mitad (47%), opina que el acoso sexual es siempre un problema de poder; y solamente un pequeño porcentaje de las mujeres (3%) indica que el acoso sexual no es un problema de poder.

En cuanto al acoso sexual, podría afirmarse que a pesar de que se reconoce como una manifestación de violencia, se debe abordar como un problema de poder, ya que al ser tan jerarquizado en el MSP la ENP, algunas personas, principalmente mujeres, catalogan el acoso sexual como el ejercicio de poder de un nivel de jerarquía superior a otro inferior.

Tal situación plantea la necesidad de que todas las personas conozcan la definición, las expresiones y demás de lo que es el acoso sexual, con el fin de que puedan identificar adecuadamente si están sufriendo una situación de ese tipo.

Figura n.º 4
Acoso sexual como un problema de poder



Fuente: alumnado ENP (2016)

En referencia a la afirmación de si el acoso sexual ocurre en el trabajo y la educación, los(as) instructores(as) incluidas en la muestra en su totalidad tienden a considerar que sí. Por ejemplo, el instructor 2 de la Escala de Oficiales Superiores señala que sucede “porque estamos en un medio que se presta para una relación de poder, instructor- alumno”. En este sentido, se relaciona mucho con lo manifestado anteriormente: el acoso sexual es catalogado por los(as) estudiantes como ejercicio de poder de un nivel de jerarquía superior a otro inferior.

Los(as) instructores(as) de la Escala Ejecutiva piensan que el acoso sexual podría acontecer tanto en el trabajo como en la educación. En ese sentido, el ejecutivo 2 menciona: “Sí es muy frecuente y se da en todos los espacios tanto públicos como privados (...) Se da acoso por tipo de vestimenta, por formas de hablar y comportarse, por beneficios laborales”.

Se destaca que para los(as) instructores(as), el acoso sexual ocurre por provocación, por la vestimenta, por la forma de hablar o por la forma de comportarse para obtener beneficios laborales, lo cual concuerda con lo señalado por Márquez (2005).

El autor define el acoso sexual como “toda conducta verbal, no verbal o física, de naturaleza sexual, indeseada por la persona a la que se dirige y cuya aceptación o rechazo es utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso al empleo o las condiciones de trabajo de la persona acosada, o para crear un ambiente intimidatorio o humillante para esta.” (p.2). Cabe resaltar que lo supra citado marca la tendencia que manifiesta esta Escala porque no se analizó la generalidad de todo el alumnado.

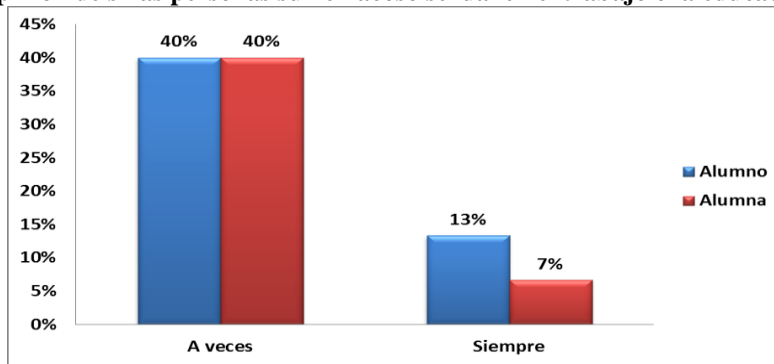
Por otra parte, el ítem 8 menciona que el acoso sexual sucede en el trabajo y la educación para la obtención de beneficios; indica que: “sí se dan casos, algunas veces de forma ascendente para obtener algún beneficio de parte del superior; otras veces descendente: (...) el superior pretende aprovechar su condición para tener una relación con un subordinado; la mayoría de los casos son de tipo sexual”.

Lo anterior sucede independientemente de la jerarquía entre personas instructoras y personas estudiantes, pero sí es clara la influencia de los estereotipos de género en dichas manifestaciones; en particular, cuando declaran una relación jerárquica ascendente.

En razón de que las personas instructores tienen más años de servicio que el alumnado, tienen más claridad sobre este tema porque los(as) estudiantes en su mayoría catalogan que el acoso sexual se presenta a veces en el trabajo y la educación. La figura 5 indica que 80% del alumnado opina que el acoso sexual sucede a veces en el trabajo o la educación; mientras que 13% de los hombres considera que siempre ocurre; y 7% de las mujeres precisa que el acoso sexual está presente en el trabajo o la educación.

En este punto, es interesante resaltar que existe conciencia de que el acoso sexual está presente en el trabajo y la educación, puesto que nadie escogió la opción de “Nunca” como respuesta.

Figura n.º 5
Opinión de si las personas sufren acoso sexual en el trabajo o la educación



Fuente: alumnado ENP (2016)

Se consultó si se considera que la problemática del acoso sexual ocurre solo de hombres a mujeres, los(as) instructores(as) del Curso de Sargentos opinan que la situación de acoso puede existir tanto de hombres a mujeres como de mujeres a hombres. El sargento 8 afirma: “en la mayoría; pero no es exclusivo. Hay acoso de mujeres hacia hombres también”. Asimismo, el sargento 6 destaca: “pues lamentablemente sí, pero no es exento el hecho de que se dé de mujeres a hombres”.

Es destacable que tanto en la ENP como en el MSP se vive en un ambiente masculinizado: así, el acoso sexual ocurre en su mayoría de hombres hacia mujeres, por lo que estas sufren más dichas problemáticas, dada su condición de género.

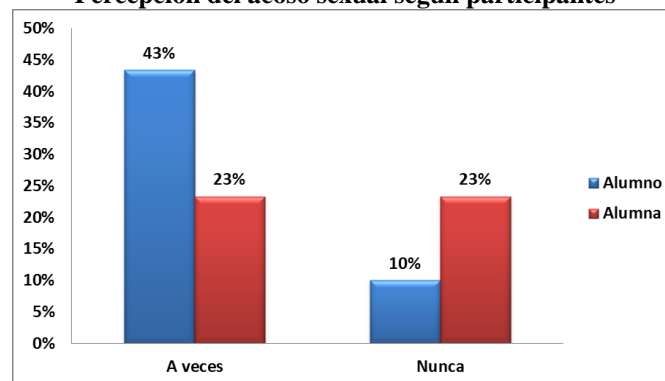
Los(as) Oficiales de la Escala Ejecutiva también consideran que el acoso puede ocurrir también de mujeres a hombres. El ejecutivo 2 dice: “no; se da en ambos géneros y considero que los hombres por vergüenza no lo denuncian”. La negativa a denunciar por parte de los hombres se debe a la influencia de los roles de género, el patriarcado y el machismo.

Señala Campos (2007) que: “un conjunto de creencias, costumbres y actitudes que sostienen que el hombre es superior: es la figura más importante, dueño del poder y representante del ser humano. Su palabra es la Ley.” (p.37). Al creerse el hombre superior, considera humillante estar sufriendo una situación de acoso y, por eso, no plantea la denuncia.

De igual manera, las personas Oficiales Superiores piensan que la situación puede presentarse en ambos sentidos. El superior 1 expresa: “considero que se manifiesta en ambas partes; sin embargo, se da en mayor medida contra las mujeres”. Aquí se vuelve a notar cómo los(as) Oficiales tienden a pensar que el acoso sexual sucede en ambos sentidos; siempre es más afectada la mujer por el ambiente masculinizado en el que vive.

Por otra parte, el alumnado señala que no siempre el acoso sexual acontece solo de hombres a mujeres. La figura n.º 6 detalla los resultados, los cuales indican que la mayoría del alumnado (66%) percibe que a veces el acoso sexual se da de hombres a mujeres, mientras que 33% percibe que el problema no ocurre únicamente de hombres a mujeres. Así pues, lo supra citado es una tendencia por cuanto la muestra utilizada abarca solamente un grupo por cada Escala estudiada.

Figura n.º 6
Percepción del acoso sexual según participantes



Fuente: alumnado ENP (2016)

Para concluir este apartado, se puede expresar que tanto los(as) instructores(as) como la mayoría del alumnado valora que el acoso es un problema de poder y un tipo de violencia. Como lo analizamos anteriormente, aunque el acoso sexual es una manifestación de violencia, debe ser abordado como un problema de poder. Y en el caso del MSP y ENP, al ser un ambiente tan masculinizado, jerarquizado y de órdenes de mando, debe ser objeto de un abordaje integral.

De ahí la necesidad de que todos(as) los(as) Oficiales de policía, ya sean estudiantes o instructores(as) o que se encuentren laborando en cualquier delegación policial a nivel nacional, conozcan la definición, las expresiones y demás aspectos de lo que es el acoso sexual.

Conductas y manifestaciones de acoso sexual

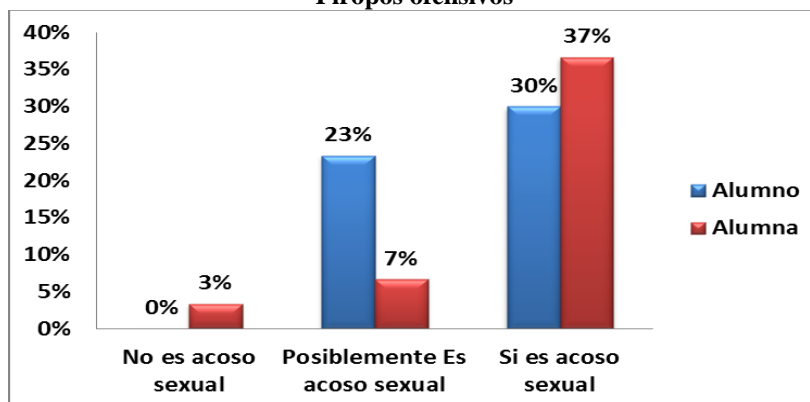
En cuanto a las conductas y manifestaciones del acoso sexual presentadas, se identifica una tendencia en la muestra de estudio por cuanto existen opiniones muy variadas ante las diferentes conductas o manifestaciones. En los siguientes párrafos se presentan los resultados de dichas conductas:

1. “Piropos ofensivos”. Para Prado (2016), tal situación es un tipo de acoso sexual, dado que “acaban deshumanizando a la persona, asociando su cuerpo con la vergüenza y la humillación.”(p.1). En cuanto a los resultados en las figuras n.º7 y 8, respectivamente, se observa que 67% del alumnado 80% de los(as) instructores(as) opina que los piropos son acoso sexual.

En la figura n.º7 se ilustra que 33% del alumnado no está claro de si esta conducta es acoso sexual, dado que de estar seguros hubiesen marcado la opción de que sí es acoso sexual, lo cual genera dudas sobre cómo perciben esta conducta. En la figura n.º8, se detalla que solamente 20% de los(as) instructores(as) tienen duda de que un piropo ofensivo es acoso.

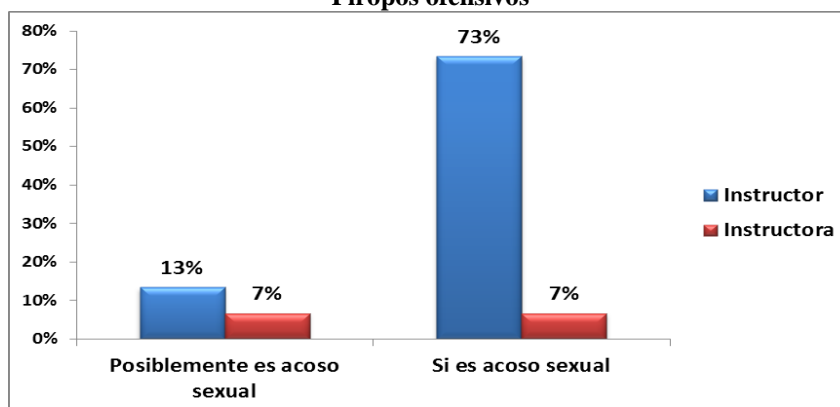
En este punto, es importante destacar que una porción significativa del alumnado, así como la mayoría de los instructores varones identifican esta conducta como acoso sexual, lo cual demuestra que existen aspectos del acoso sexual de los cuales tienen conocimiento y no están tan condicionados por la socialización de género.

Figura n.º7
Conductas de acoso sexual
Piropos ofensivos



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º8
Conductas de acoso sexual
Piropos ofensivos



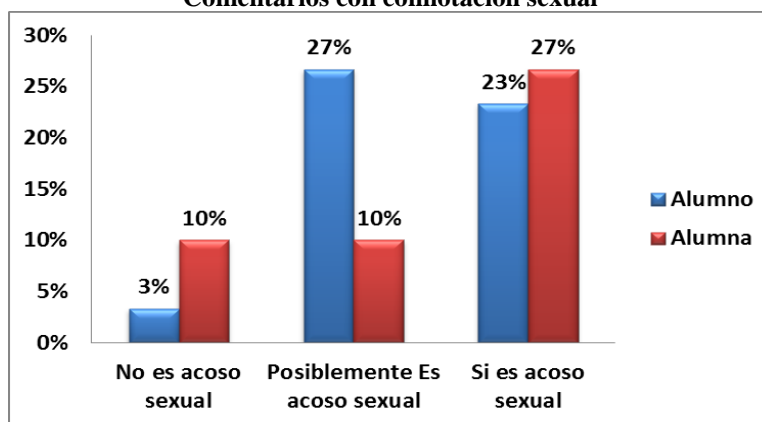
Fuente: instructores(as) (2016-2017)

2. “Comentarios con connotación sexual”. Tal comportamiento es clasificado por Márquez (2005) como acoso sexual; el autor señala que preguntas indiscretas sobre su vida privada son acoso sexual. En las figuras n.º9 y 10 se muestra que 50% de los(as) estudiantes y 46% de los(as) instructores(as) lo valora como acoso sexual (4% de diferencia).

Por otra parte, la mitad de los(as) estudiantes no tienen claro que esta conducta sea acoso sexual, mientras que para los(as) instructores(as) aumenta a 54%. De lo anterior, podemos analizar que un porcentaje significativo tiene claro que esta conducta es acoso sexual; sin embargo, parte importante de la población opina que tal manifestación es una conducta normal.

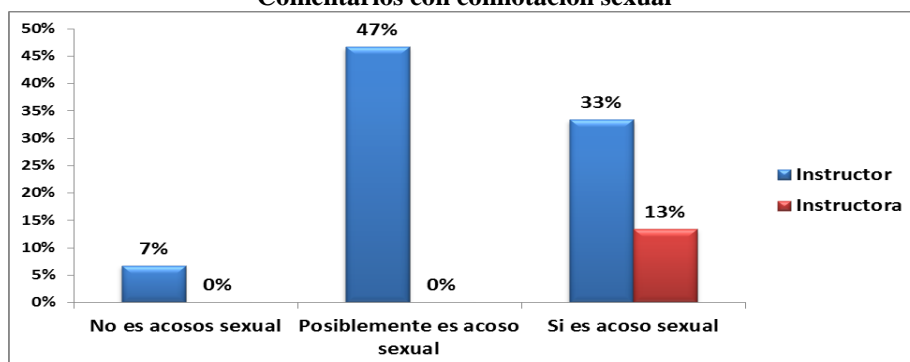
Asimismo, en la figura n.º9, 10% de las alumnas respondieron que dicho problema no es acoso sexual, lo que denota claramente la influencia de los estereotipos y roles de géneros en esa parte de la población. Además, la figura n.º 10 muestra que la totalidad de las mujeres sí considera esta conducta como acoso: es notable la influencia de socialización de género en que el hombre es el conquistador y la mujer la conquistada.

Figura n.º9
Conductas de acoso sexual
Comentarios con connotación sexual



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º10
Conductas de acoso sexual
Comentarios con connotación sexual

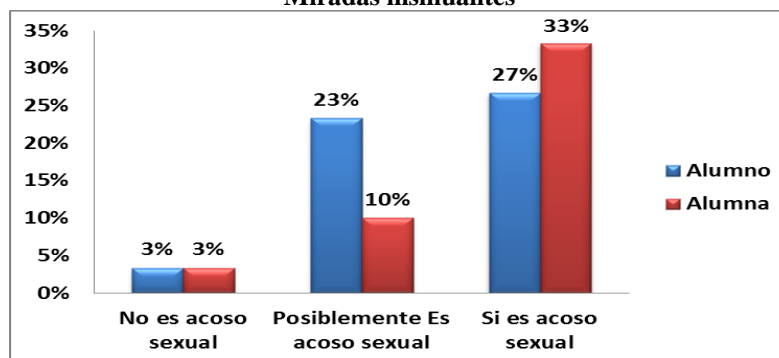


Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

3. “**Miradas insinuantes**”.Dicho comportamiento es presentado por Martínez (2015) como una conducta de acoso sexual.En las figuras n.º 11 y 12,se muestra que 6de cada 10los(as) estudiantes catalogan que las miradas insinuantes sí corresponden a una manifestación de acoso sexual; asimismo, 47% de los(as) instructores(as) también lo catalogan como acoso sexual, que es una cantidad inferior a los(as) estudiantes.

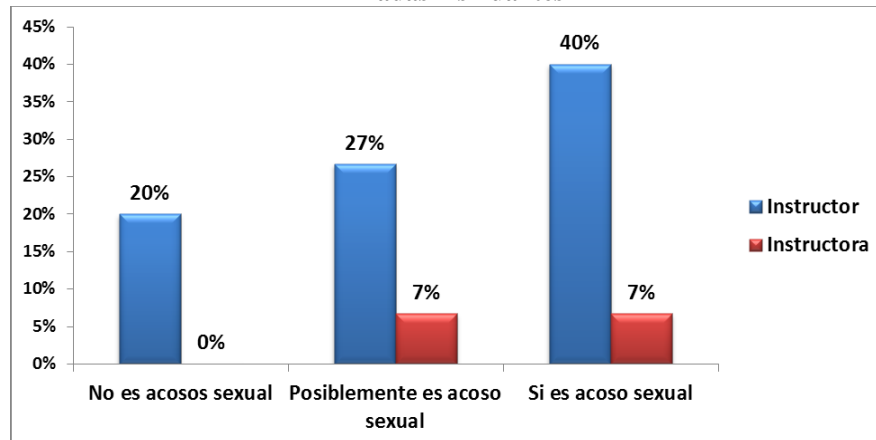
Por otra parte, 40% de los(as)estudiantes no tienen claro que la conducta sea acoso sexual,mientras que para los(as) instructores(as) aumenta a 53%.De lo anterior, se podría interpretar que una porción significativa reafirma posiblemente esta conducta como acoso sexual, o bien que esta falta de claridad sea producto de los roles y estereotipos de masculinidad y “los permisos” que tienen los hombres en relación con la conquista.

Figura n.º 11
Conductas de acoso sexual
Miradas insinuantes



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º12
Conductas de acoso sexual
Miradas insinuantes



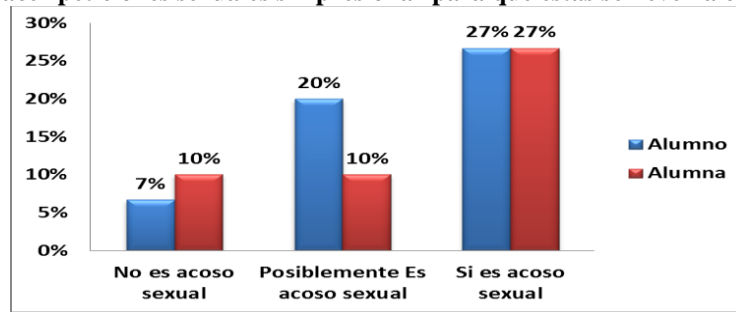
Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

4“Hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo”. Este tipo de comportamiento es planteado por Márquez (2005) como una conducta de acoso sexual. En las figuras n.º13 y 14 se muestra respecto de dicha conducta que 54% de los(as) estudiantes, mientras que 6 de cada 10 instructores(as) lo valoran como acoso sexual, lo que representa una diferencia de 6%.

Por otra parte, para 46% de los estudiantes no es claro que esta conducta sea acoso sexual, mientras que en cuanto a los(as) instructores(as) la proporción es 4 de 10. Además, para 17% del alumnado esta práctica no es acoso sexual; asimismo, 20% de los(as) instructores(as) tampoco la considera acoso.

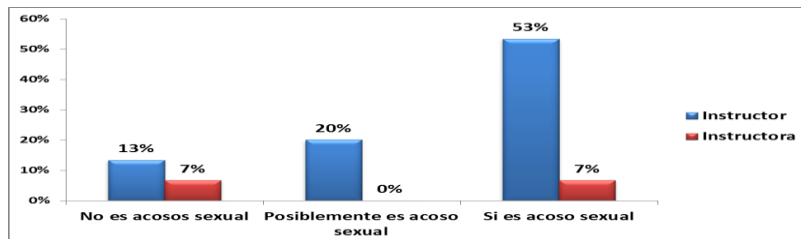
En este punto, cabe destacar que una porción importante del alumnado y algunos(as) instructores(as) están influidos(as) por la socialización de género, los roles y estereotipos, en razón de que no consideran de forma concreta esta conducta como una manifestación de acoso sexual.

Figura n.º13
Conductas de acoso sexual
Hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º14
Conductas de acoso sexual
Hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo

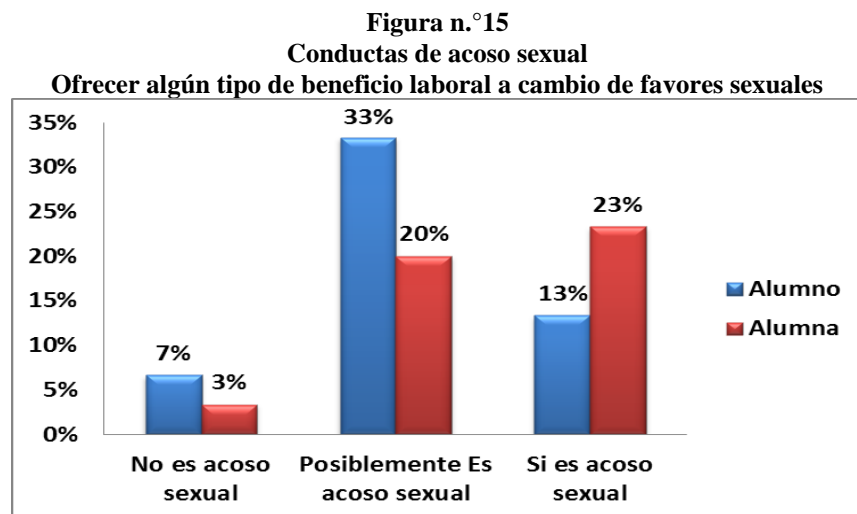


Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

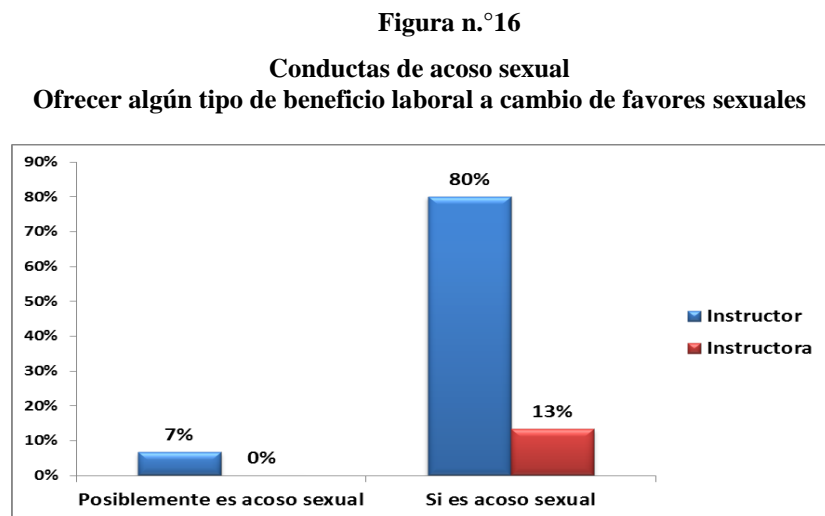
5. “Ofrecer algún tipo de beneficio laboral a cambio de favores sexuales”. La conducta es considerada por Martínez (2015) como un tipo de acoso sexual porque expresa que ofrecer favores sexuales con fines de promoción o ascenso es acoso sexual.

En las figuras n.º 15 y 16, se muestra que esta conducta es percibida como acoso sexual por 36% de los(as) estudiantes y por 93% de los(as) instructores(as). Existe, pues, una diferencia abismal entre ambos grupos (57%). En este punto, se denota más conocimiento por parte de los(as) instructores(as), quienes tienen claro que al ofrecer algún beneficio laboral al estudiante se puede obtener un favor sexual.

Ahora bien, 10% de los(as) estudiantes valoran que esta conducta no es acoso sexual pues hacen relación con que ellos pueden ser las víctimas. Se debe aclarar que a propósito de esta conducta, que es claramente una manifestación de acoso sexual, existe 10% del alumnado (7% de hombres y 3% de mujeres) que no la consideran acoso sexual, lo cual denota la influencia de un ambiente masculinizado, jerarquizado y con relaciones de poder directas y específicas que normalizan ese tipo de conducta.



Fuente: alumnado ENP (2016)

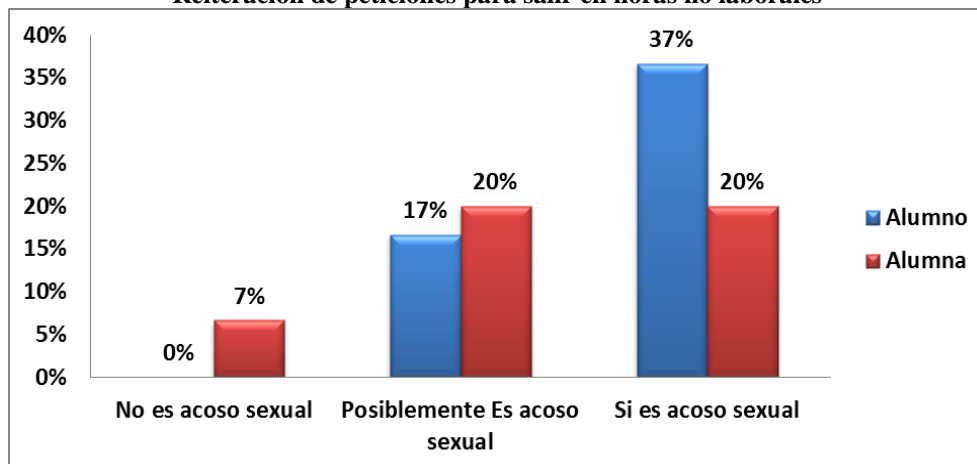


Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

6. “Reiteración de peticiones para salir en horas no laborales”.Esta conducta es considerada por Martínez (2015) como un tipo de acoso sexual dado que la autora señala que propiciar el desarrollo de labores fuera del lugar de trabajo es una manifestación de acoso sexual. En las figuras n.º 17 y 18, se demuestra que esta conducta 57% de los(as) estudiantes creen que sí es acoso sexual, en tanto 73% de los(as) instructores(as) también lo consideran acoso sexual; por consiguiente, existe un aumento de 16% entre los(as) instructores(as) en comparación con el alumnado.

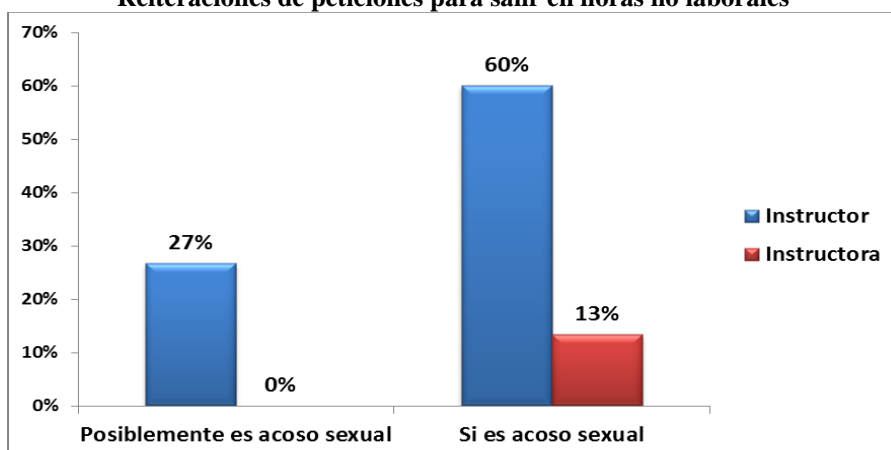
Además, 43% de los(as) estudiantes no tienen claro que esta conducta sea acoso sexual, mientras que el porcentaje baja a 27% para los(as) instructores(as) y existe, por tanto, una diferencia del 16% entre ambos. Por los datos expuestos en las figuras, existe un porcentaje importante de instructores varones, así como de alumnos(as) condicionados por los roles y estereotipos pues no perciben tal conducta como acoso sexual.

Figura n.º 17
Conductas de acoso sexual
Reiteración de peticiones para salir en horas no laborales



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º 18
Conducta de acoso sexual
Reiteraciones de peticiones para salir en horas no laborales



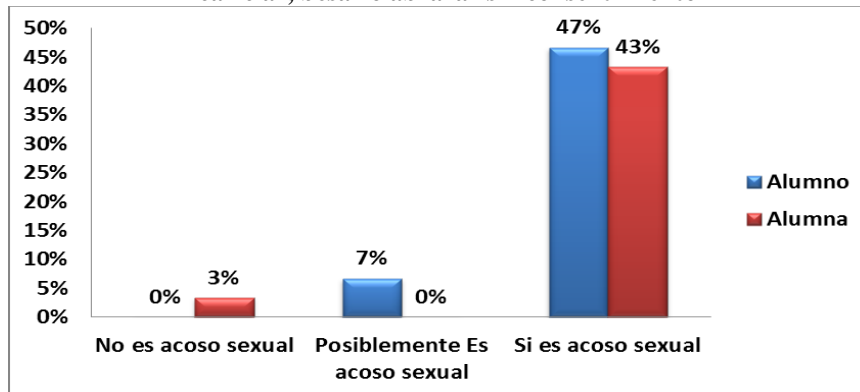
Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

7. “Acariciar, besar o abrazar sin consentimiento”. Esta conducta es planteada por Márquez (2005) como acoso sexual pues expresa que tocamientos o roces deliberados y ofensivos son acoso sexual. En las figuras n.º 19 y 20, se detalla que dicha conducta sí es acoso sexual para 9 de 10 estudiantes, mientras 93% de los(as) instructores(as) también lo estiman así, lo cual da resultados muy similares con solo una diferencia del 3% más para los(as) instructores(as).

Además, 10% del alumnado no tienen claro que esta conducta sea acoso sexual, en tanto el porcentaje baja a 7% para los(as) instructores(as). Existe, pues, una diferencia de 3% entre ambos.

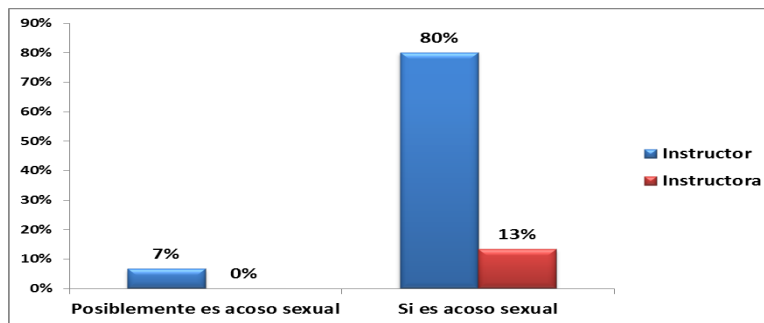
De las figuras citadas, se puede deducir que hay pequeñas diferencias entre el alumnado y de los(as) instructores(as) que aún están determinadas por la socialización de género al no considerar esta manifestación como una conducta de acoso sexual.

Figura n.º19
Conductas de acoso sexual
Acariciar, besar o abrazar sin consentimiento



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º20
Conductas de acoso sexual
Acariciar, besar o abrazar sin consentimiento

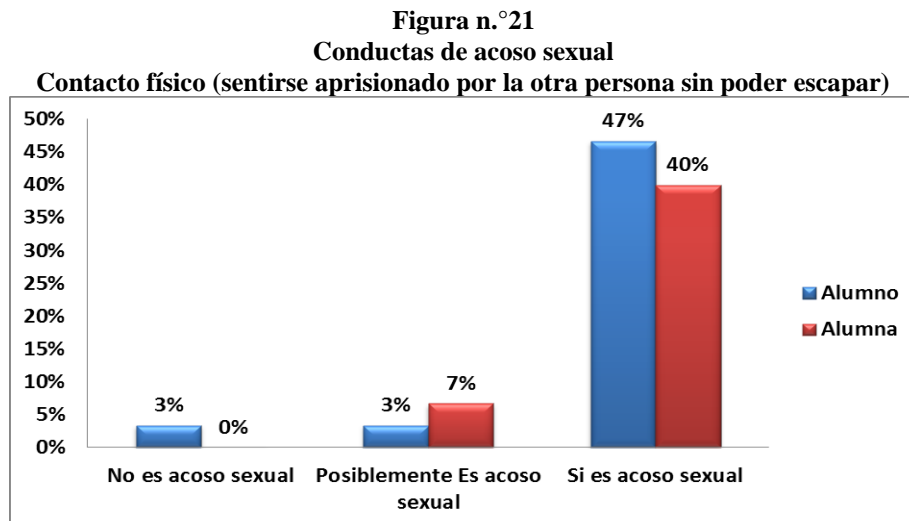


Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

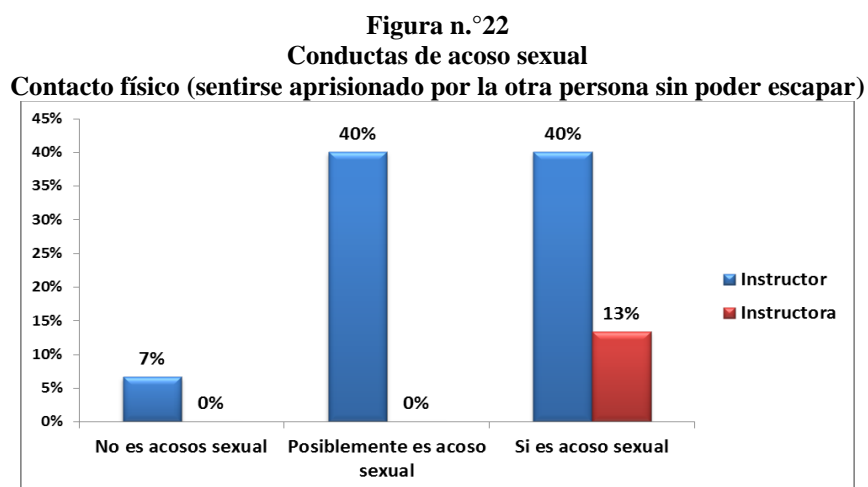
8. “Contacto físico (sentirse aprisionado por la otra persona sin poder escapar)”. Tanto Márquez (2005) como Martínez (2015) valora esta conducta como un tipo de acoso sexual. En las figuras n.º21 y 22, se detalla acerca de tal conducta que 87% de los(as) estudiantes y 53% de los(as) instructores(as) la valoran como acoso sexual, lo cual muestra una diferencia de 34% entre ambos grupos y denota que casi la mitad de los(as) instructores(as) no lo estiman como acoso sexual.

Precisamente, 13% del alumnado no tiene claro que esta conducta sea acoso sexual, mientras que 47% de los(as) instructores(as) tampoco tienen claro que esta manifestación es

acoso. Para los(as) instructores(as) no existe claridad sobre el concepto; además, 3% de ellos(as) no estiman esta conducta como acoso. Si bien es cierto que los hombres tanto instructores como alumnos valoran que no es acoso, la mayoría de mujeres creen que sí lo es o posiblemente lo sea. Se confirma la hipótesis de que el MSP y la ENP hay un ambiente sumamente masculinizado, donde las mujeres sufren, mayoritariamente, el acoso sexual de forma jerarquizada con abuso de poder.



Fuente: alumnado ENP (2016)



Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

Para el alumnado y los(as) instructores(as), aunque reconocen la mayoría de las manifestaciones expuestas como acoso sexual, no existe 100% de claridad pues en todas las expresiones evaluadas existe un porcentaje que reafirma la conducta como posible acoso sexual.

En este mismo orden de ideas, que el alumnado y los(as) instructores(as) tienden a estar influidas por la socialización de género infiltrada en su aprendizaje, como lo subrayan Rodríguez y Ugalde (2012): “el aprendizaje es también relativista; es decir, no existe una verdad absoluta, lo que se conoce no solo depende de la madurez del individuo, sino también del ambiente social y cultural en el que se nace, así como del momento histórico en el que toque vivir.” (p.109).

Como se ha dicho ya anteriormente, el ambiente masculinizado donde se desenvuelven las mujeres policías es fuerte y hostil; ellas tienen que sobrevivir y soportar muchas agresiones, propuestas, insinuaciones tanto de los(as) compañeros(as) así como de los(as) instructores(as).

Aquí se visualiza lo expresado por Torns, Borrás y Borrás (1995) sobre los imaginarios, especialmente el imaginario patriarcal del acoso sexual: durante años el patriarcado ha sufrido transformaciones; entre ellas, que ya no es exclusivo del ámbito privado. De esta forma, se ha conseguido pasar de una estrategia de dominación, basada en la exclusión, a una estrategia de segregación y subordinación.

Por último, cuanto a conductas y manifestaciones de acoso sexualantes citadas (piropos ofensivos, miradas insinuantes, hacer peticiones sexuales sin presionar, ofrecer algún beneficio laboral a cambio de favores sexuales, entre otros), se concluye que la mayoría del alumnado y delos(as) instructores(as)tiende a reconocerlas como acoso sexual.

Sin embargo, hay un porcentaje importante de la población del alumnadoyde los(as)instructores(as) que las consideran solo como posible acoso sexual. Se nota, por consiguiente, cómo los(as) estudiantesylos(as) instructores(as) están determinadas por la socialización de género infiltrada por la percepción que han adquirido estos individuos en su diario vivir.

En este punto, se puede destacar nuevamente el concepto de los imaginarios señalados por Torns, Borrás, y Borrás (1995), quienes definen el imaginario de la sexualidad como aquel que muestra la manera en que los individuos del género masculino utilizan estrategias para incentivar su papel activo en el territorio de la sexualidad, mientras que las mujeres aplican estrategias de rechazo, más acordes con el esperado papel pasivo, característico del colectivo femenino.

A continuación,se examinará si la percepción del acoso sexual por parte del alumnado y delos(as) instructores(as)es producto de la socialización de género.

Identidad de género

Tanto para el alumnado como para los(as) instructores(as) no existe claridad en referencia a la definición de género ya que unos hablan de masculino o femenino; otros se refieren a la influencia social a la hora de definir este concepto;y otros hablan se centran en la preferencia sexual, por ejemplo. Cabe señalar que lo anteriormente citado es una tendencia,ya que la muestra de estudio abarca un grupo por cada escala estudiada del alumnado y un grupo seleccionado de instructores(as).

En lo referente al tema, el alumnado, en específico los(as) Oficiales de la Escala Básica (sargentos), tanto hombres como mujeres mezclan los conceptos de femenino y masculino con los de sexo, entendidos como las características físicas y biológicas de cada uno(a). La sargento 5 define género como “la cualidad con la que nace todo individuo, ya sea hombre y mujer”. El sargento 3 describe: “es lo que determina a un ser humano, ya sea hombre o mujer”. Es preciso aclarar que la minoría de los varones de esta Escala tienen cierta percepción de que el género es un rol social; el sargento 8 señala: “significa la condición de cada ser humano en la sociedad teniendo iguales derechos que obligaciones”.

Para el grupo de los(as) Oficiales Ejecutivos(as), las mujeres hacen una buena diferenciación entre lo masculino y femenino, además de identificar el género como una construcción social. Así lo expresa la oficial ejecutiva 6: “es el rol que desempeña en la sociedad como femenino o masculino y no tiene que ver con el sexo biológico”.

En cuanto a la Escala de Oficiales Superiores, definen el género como ligado a lo que impone la sociedad a los hombres y las mujeres. La oficial superior 2 señala “es el rol social que toma cada individuo en cuanto a su comportamiento o forma de vida”. El oficial superior 4 declara: “grupo de características de tipo social, cultural, políticas, entre otros que la sociedad asigna a las personas de las diferencias propias de lo masculino y femenino”. En este grupo, hubo una respuesta en particular que habla de grupos minoritarios como los *gays* y las lesbianas.

En resumen, se puede observar que es común que para los(as) estudiantes de las Escalas Básica y Ejecutiva no es clara la definición de género. Existen definiciones muy interesantes: algunos(as) alumnos(as) lo identifican como la diferencia entre masculino y femenino o como la diferencia entre hombre y mujer.

En la Escala de los(as)Oficiales Superiores sí hay claridad en la definición de género como un rasgo impuesto por la sociedad, lo cual concuerda con la definición de Lagarde (2006): la identidad de género marca las acciones, los comportamientos y las actitudes que el individuo debe tener; la manera de cómo debe relacionarse.

Continuando con el análisis para los(as) instructores(as),la identidad de género en la Escala Básica (Sargentos) es definida como una característica impuesta por la sociedad: masculino y femenino.En esa línea, el oficial 6 responde: “es la identidad que define a cada persona; es una estructura social”.

Asimismo, el oficial 7 señala: “son una serie de características y conductas que determinan el comportamiento de una persona, los cuales son definidos por la sociedad, masculino y femenino”. Además, la oficial 8 destaca: “es una percepción social que se basa en costumbres que la mujeres deben vestir de manera femenina y los hombres de manera masculina. También deben desenvolverse en esos roles establecidos por la sociedad”.

Como se puede observar los(as) Oficiales de esta Escala tienen una noción bastante clara de lo que es género; según Lagarde (2006), busca construir sujetos femeninos y masculinos en una situación compleja que hace referencia a una gran cantidad de aspectos.

Para los instructores de la Escala Ejecutiva, primero es importante señalar que todos los que conforman la muestra son varones.En cuanto a la definición de género, en esta Escala no hay claridad sobre esta definición, dado que algunos hablan de hombre y mujer en referencia al sexo y otros hablan sobre lo masculino y femenino.

Además, hubo una respuesta que habla sobre los transexuales, dato importante que incluye a grupos minoritarios.En este sentido,el ejecutivo 1 expresa: “lo que viene a definir a una persona ya sea hombre, mujer o transexual”.

En contraposición, por ejemplo, el ejecutivo 3 señala: “en el sentido amplio es más que el sexo o preferencia sexual, va ligado a cómo el ser humano se identifica, ya sea como hombre o mujer. Estrictamente sería masculino o femenino”.

Por último, para los(as) Oficiales Superiores, se debe acotar que hay una gran diferencia entre lo que opinan los varones y la mujer (esta Escala está conformada solo por tres Oficiales), dado que ellos se refieren al género con base en el sexo, mientras que la instructora sí comprende que el género es una característica social.

El oficial superior 1 señala: “características diferenciadas a los hombres o mujeres”. Asimismo, el oficial superior 2 señala “lo que es ser hombre o mujer”. Son conceptos que difieren con la que destaca la instructora superior 3, quien define género como “lo que la sociedad establece según los roles”.

Roles de género

A continuación, se analizarán los atributos que el alumnado señala para los hombres y las mujeres. Se rescata lo definido por Lagarde (2006), quien establece que los roles de género asignan el papel que cada quien debe desempeñar, al definir sus comportamientos, habilidades, capacidades y maneras de pensar.

La tendencia del alumnado en cuanto a los atributos tanto para hombres como para mujeres es de igualdad; sin embargo, hay características que solo son establecidas para las mujeres: sumisión, temor, emocionalidad, expresión, inseguridad, expresividad emocional y sentimentalidad. Asimismo, los(as) estudiantes señalan características como independencia y el poder, exclusivamente para los hombres.

Para los atributos señalados por los(as) instructores(as), hay muchos sin mencionar; no obstante, algunos concuerdan en que la competitividad y la valentía son asignados solo a los hombres; y, por otra parte, la sumisión y la emotividad son valores propios de las mujeres.

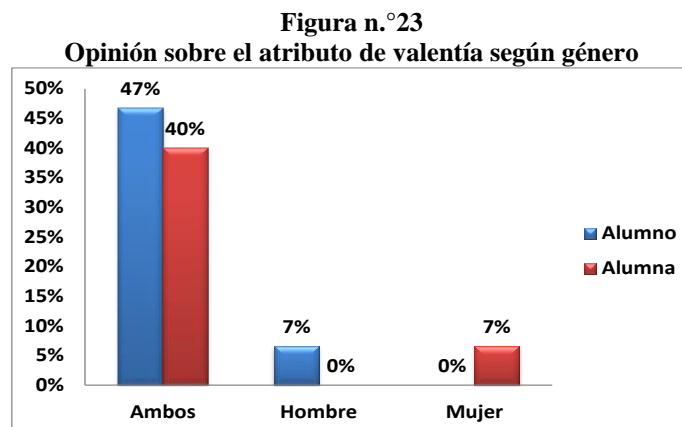
A continuación, se analizarán algunos de los atributos investigados tanto entre el alumnado como los(as) instructores(as) de la ENP:

Para la Secretaría de Género del Poder Judicial, la valentía es un rol asignado a los hombres. Empero, la figura n.º 23 detalla cómo la mayoría del alumnado opina que la cualidad es aplicable a ambos géneros.

Asimismo, se muestra que una cantidad minoritaria de las alumnas cree que este atributo debe asignarse a la mujer y otra cantidad similar opina que esta cualidad debe aplicarse solo a los hombres. Existe una percepción de igualdad entre los géneros en ENP.

En la Fuerza Pública, dicho atributo tiene mucha trascendencia ya que desde que los(as) oficiales ingresan al Curso Básico Policial se le inculca el lema de que el/la policía es un hombre o una mujer valiente, a tal grado que, de ser necesario, deben dar su vida por cumplir su deber; es decir, este atributo cala mucho en el sentimiento y en la conducta de los(as) Oficiales de policía.

Por otra parte, al comparar los resultados entre los(as) instructores(as), solo mencionan la valentía como una cualidad para los hombres, en comparación al alumnado, que en su mayoría piensan que esta cualidad es compartida por ambos géneros (figura n.º 23):



Fuente: alumnado ENP (2016)

La sumisión es valorada por la Secretaría de Género del Poder Judicial la considera un atributo aplicable a la mujer. La figura n.º 24 muestra que la mayoría de las mujeres (27%) opina que esta cualidad no es aplicable a ningún género, asimismo, 13% de los hombres valora que este atributo no es aplicable a nadie. Por otra parte, un grupo importante de los varones (23%) asignan esta cualidad a la mujer; de igual manera, un porcentaje de las mujeres (13%) opina que esta cualidad es aplicable a ellas.

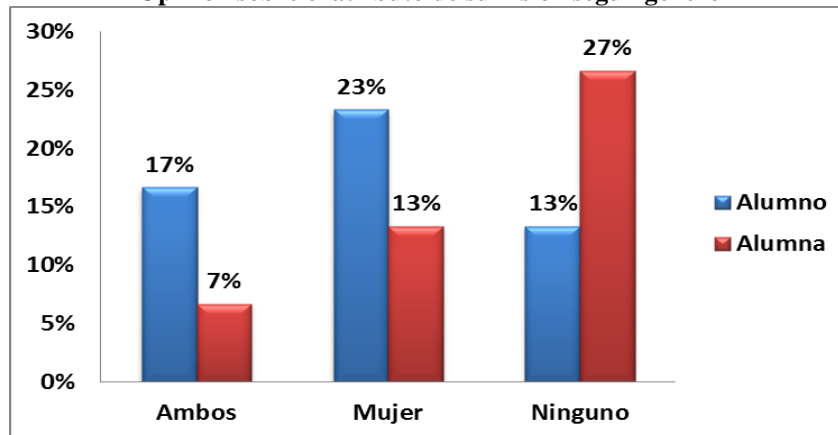
Además, 17% de los varones y 7% de las mujeres creen que este atributo es aplicable a ambos géneros. Así pues, ocurre que el atributo no es asignado a los hombres exclusivamente. Por los resultados, la sumisión sí es percibida por los varones como un atributo asociado con las mujeres, mientras que ellas creen que este atributo no es aplicable para ningún género.

Al cotejar con los resultados entre los(as) instructores(as), atribuyen la sumisión solo a las mujeres, lo cual concuerda con lo expresado en la figura n.º 24. El alumnado igualmente considera esta cualidad para las mujeres y no así para ellos.

Como se ha venido manifestando, el MSP y la ENP son no solo un ambiente masculinizado, sino también, y sobre todo, jerarquizado: los inferiores deben obedecer las órdenes de los superiores; y estos últimos, muchas veces abusan de esas relaciones de poder y lo estimen absoluto.

Por ende, tal cualidad se valora como esencial para cumplir bien con el deber; sin embargo, se muestra una contradicción porque tanto el alumnado como los(as) instructores(as) tienden a rechazar esta cualidad.

Figura n.º24
Opinión sobre el atributo de sumisión según género



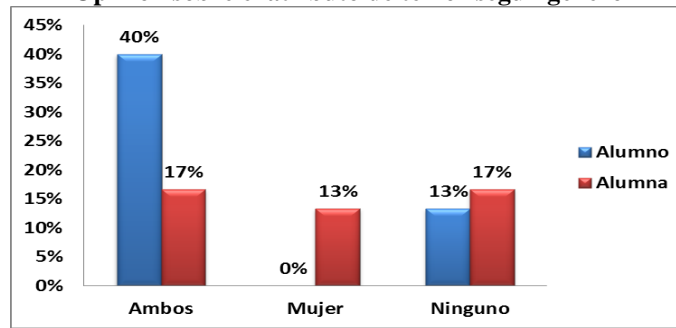
Fuente: alumnado ENP (2016)

A criterio de la Secretaría de Género del Poder Judicial, el “temor” es un rol asociado a las mujeres; sin embargo, para la mayoría de los alumnos (40%) esta cualidad es considerada como un atributo aplicable a ambos géneros. Por otra parte, un pequeño grupo de los varones (13%) asocia esta cualidad a ningún género.

Pocas mujeres (17%) vinculan tal cualidad a ambos géneros. También ellas asignan este rol a la mujer (13%) y otro grupo de ellas no lo aplica a ninguno (17%). Por otra parte, es interesante notar que esta cualidad no fue asociada a los hombres exclusivamente.

En este punto, es necesario destacar que el temor, aunque es una condición natural que puede ser expresada tanto por hombres como por mujeres, el alumnado la rechaza, producto del ambiente masculinizado en el que se desenvuelven: no se les permite expresar este sentimiento. La figura n.º25 ilustra los resultados:

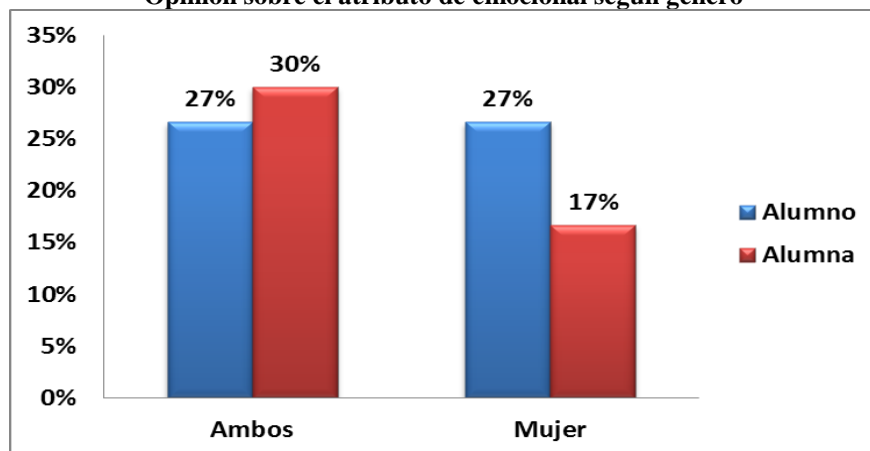
Figura n.º 25
Opinión sobre el atributo de temor según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

El atributo “emocional”, la Secretaría de Género del Poder Judicial lo categoriza como una cualidad aplicable a las mujeres; no obstante, en la figuran.º 26 la mayoría del alumnado (57%) opina que esta cualidad es atribuida a ambos géneros. También se observa que el otro porcentaje de la población (47%) lo asigna a la mujer. Por otra parte, los(as) instructores(as) atribuyen la emocionalidad a las mujeres. Es fundamental aclarar que los resultados de esta investigación indican que tanto el alumnado como los(as) instructores(as) estiman que expresar los sentimientos es saludable, lo cual demostraría cierta conciencia acerca del tema.

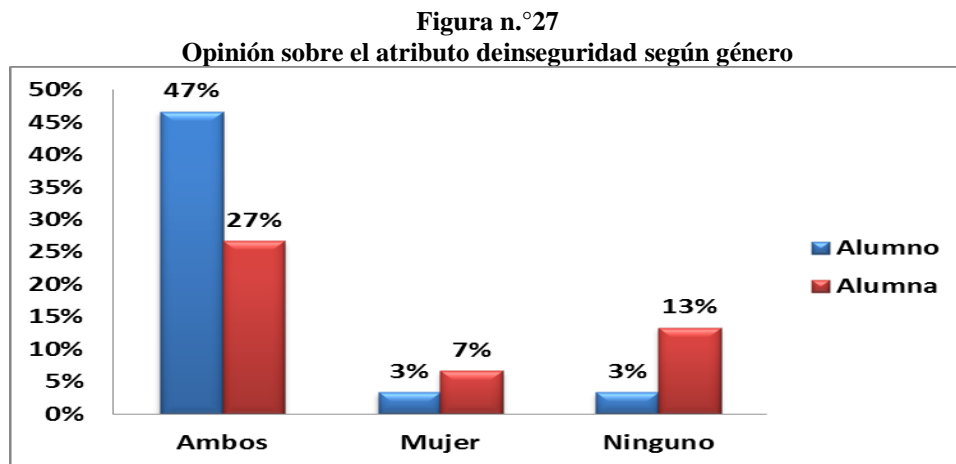
Figura n.º 26
Opinión sobre el atributo de emocional según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

La “inseguridad” es un rol aplicado a las mujeres, según la Secretaría de Género del Poder Judicial; empero, los resultados muestran que una cantidad importante de la población (74%) opina que esta cualidad es correlativa a ambos géneros. Asimismo, un pequeño porcentaje (10%) lo cataloga para las mujeres y otro porcentaje similar (16%) cree que este atributo no es aplicable a ningún género. La característica no fue asignada a los hombres exclusivamente.

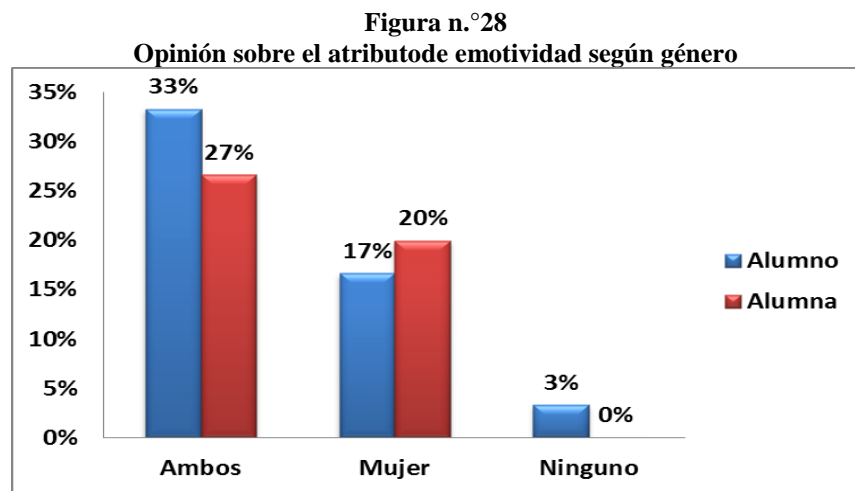
En lo referente a este atributo, la mayoría del alumnado (74% indica ambos géneros) considera la inseguridad como un sentimiento normal que puede invadir tanto a hombres como a mujeres, lo cual hace notar que no están tan influidos por los estereotipos de que tanto el hombre como la mujer siempre deben estar seguros de ellos(as) mismos(as). La figura n.º 27 muestra los hallazgos:



Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la Secretaría de Género del Poder Judicial, la “emotividad” es establecida por excelencia a las mujeres; los hombres (33%) y ellas (27%) opinan que esta cualidad es aplicable a ambos géneros. Asimismo, otra cantidad importante (20% de las mujeres y 17% de los hombres) considera que este atributo es exclusivamente para las mujeres. También un porcentaje pequeño de los varones (3%) considera que este rol no es compatible con ningún género.

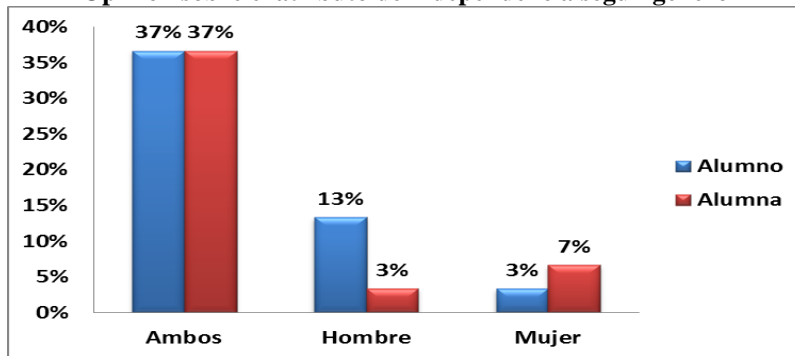
Nuevamente, este atributo no es asignado a los hombres exclusivamente. En este punto, el porcentaje mayoritario de alumnos(as) (57%) estima que la emotividad debe ser expresada por ambos lo cual refleja cierta conciencia de que expresar las emociones es saludable tanto para varones como para mujeres. El dato se confirmará luego, al profundizar en este análisis. La figura n.º 28 demuestra los resultados:



Fuente: alumnado ENP (2016)

La Secretaría de Género del Poder Judicial considera la “independencia” como un rol de los hombres; sin embargo, la figura n.º 29 muestra que tanto hombres (37%) como mujeres (37%) opinan que esta cualidad es asignada a ambos géneros. Asimismo, un porcentaje pequeño del alumnado (16%) lo asocia a los hombres. Por otra parte, 3% de ellos confiere este rol a la mujer; y, de igual manera, 7% de ellas se lo autoasignan. No es de sorprender que tal cualidad sea aplicable a ambos géneros pues es un atributo muy valorado por los(as) Oficiales de policía.

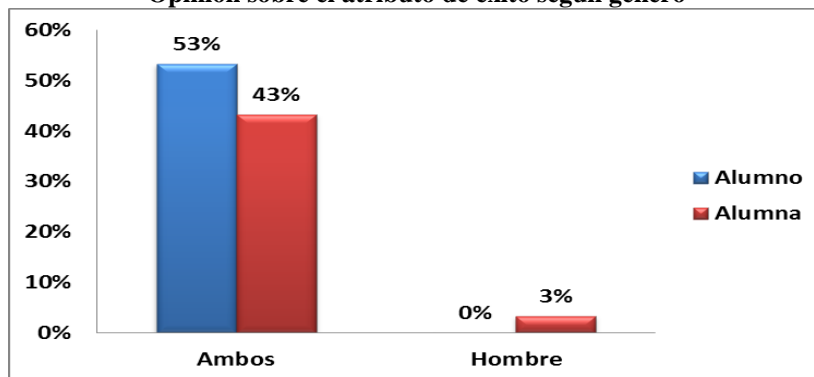
Figura n.º 29
Opinión sobre el atributo de independencia según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

El “éxito” es una característica asociada a los hombres, como lo destaca la Secretaría de Género del Poder Judicial; sin embargo, la mayoría de los(as) alumnos(as) asigna esta cualidad a ambos géneros. Asimismo, un porcentaje minoritario de los hombres se la autoacreditan. Nótese que el “éxito” no es exclusivo de las mujeres. Nuevamente, cabe destacar que estos resultados no sorprenden porque la excelencia es uno de los valores que se les inculca a los(as) Oficiales desde su ingreso a la ENP. La figura n.º 30 muestra los resultados obtenidos para esta categoría:

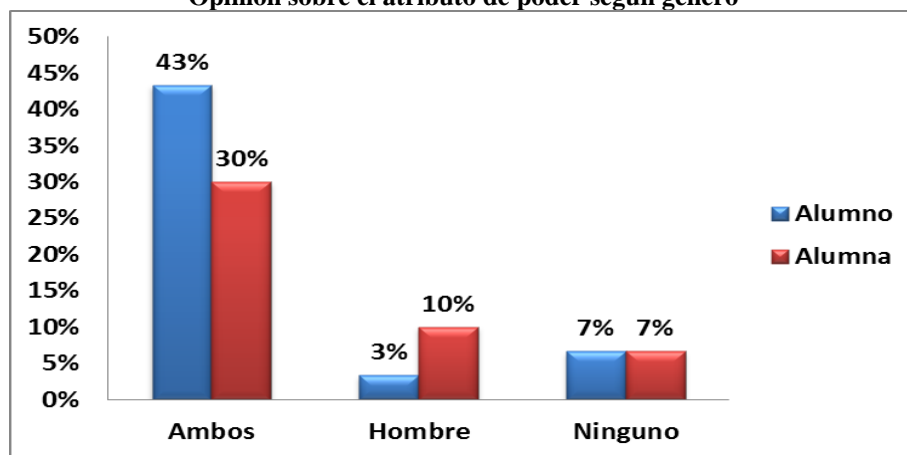
Figura n.º 30
Opinión sobre el atributo de éxito según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la Secretaría de Género del Poder Judicial, el “poder” es un atributo determinado para los hombres. Empero, la *Figura n.º31* describe que un porcentaje importante de los hombres (43%) y de las mujeres (30%) asignan loarrogan a ambos géneros. Además, 10% de ellas mujeres y 3% de ellos aplican la cualidad al varón. Por otra parte, 14% de la población determina que el “poder” no es aplicable a ningún género. Nótese que un porcentaje pequeño tanto de alumnos(as) no asigna el atributo “poder” a ninguno, lo cual puede explicarse desde el punto de vista que al ser estudiantes se miran lejos de alcanzar tal cualidad.

Figura n.º31
Opinión sobre el atributo de poder según género

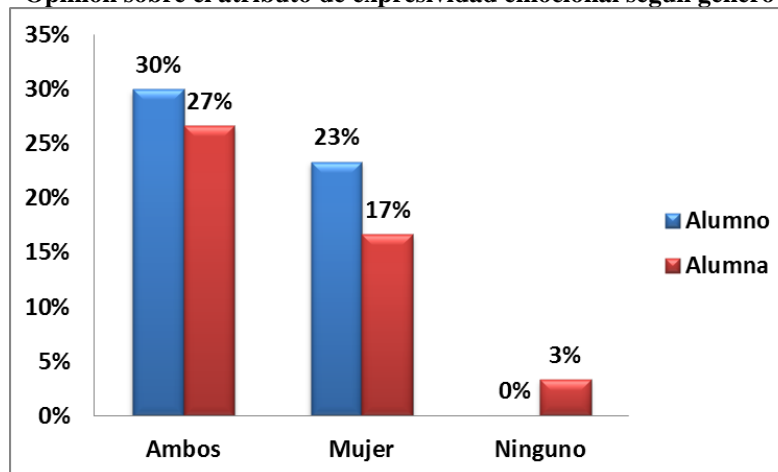


Fuente: alumnado ENP (2016)

La Secretaría de Género del Poder Judicial destaca que la “expresividad emocional” es un atributo aplicable a las mujeres; sin embargo, dadas las encuestas aplicadas al alumnado se nota que más de la mitad opina que es aplicable a ambos géneros (57%). Asimismo, una cantidad importante considera que este atributo es aplicable solo a la mujer (40%) y solamente 3% de ellas estima que tal atributo no es para nadie; tampoco es aplicado exclusivamente a los hombres. La *Figura n.º 32* ilustra los hallazgos.

Por otra parte, si se compara lo mencionado por los(as) instructores(as),ellos(as) atribuyen la expresividad emocional únicamente a las mujeres.Obsérvese que ni el alumnado ni los(as) instructores(as)perfilan esta cualidad para los hombres.Además, realmente es una cantidad significativaque asigna esta cualidad a ambos;o sea que en la actualidad los roles se están modificando para darle más espacio al hombre de que exprese sus emociones.

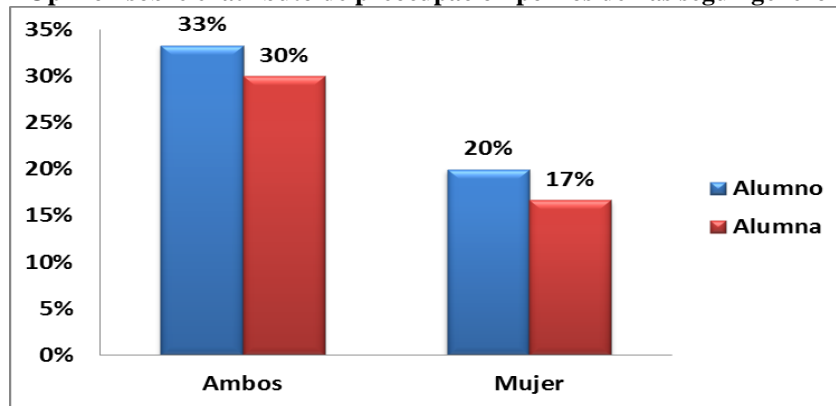
Figura n.º 32
Opinión sobre el atributo de expresividad emocional según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

Según la Secretaría de Género del Poder Judicial la “preocupación por los demás” es un rol aplicable a las mujeres. Ahora bien, dadas las encuestas este rol es asignado en su mayoría a ambos géneros (63%).Asimismo,la cualidad es asignada en 37% de los casos a la mujer yno es asignada a los hombres exclusivamente. La figuran.º33 muestra los resultados.Nuevamente, se destaca que el porcentaje que asigna la cualidad a ambos es alto, lo cual demuestra que los roles se están modificando y dan pie a que el hombre participe más en el cuidado de los hijos, entre otros valores asociados.

Figura n.º 33
Opinión sobre el atributo de preocupación por los demás según género

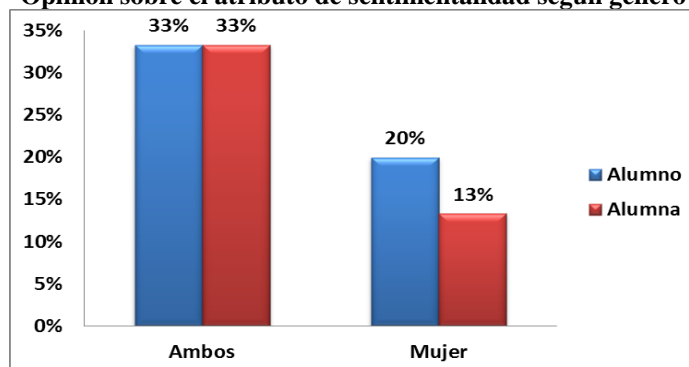


Fuente: alumnado ENP (2016)

En cuanto a la “sentimentalidad”, la Secretaría de Género del Poder Judicial la considera un rol aplicable a la mujer. Pero dados los hallazgos, este rol se cumple entre los(as) alumnos(as) en 66%), mientras que 37% de la población lo confiere a ellas. Dicho atributo no es aplicado a los hombres La figuran.º 34 muestra los resultados obtenidos para esta categoría.

La cantidad de participantes que asigna la cualidad a ambos es significativa, lo cual demuestra, una vez más, que los roles y estereotipos establecidos se están modificando y dan pie a que el hombre pueda expresar sus sentimientos de manera abierta.

Figura n.º 34
Opinión sobre el atributo de sentimentalidad según género



Fuente: alumnado ENP (2016)

Continuando con el análisis, en los párrafos siguientes se destacan otros atributos con los que los(as) instructores(as) tienden a caracterizar tanto a hombres como a mujeres.

En la Escala Básica, los atributos con que caracterizan a los hombres son: inteligencia, cortesía, responsabilidad, paciencia, tolerancia, fuerza física, liderazgo, proveedor, competitivo, protector, rudos, valientes, machistas. Es relevante destacar que hubo una respuesta que habla de que el hombre es “polígamo, macho, poco sensible y dominante”.

Para la Escala Ejecutiva, las características mencionadas son: protector, benefactor, proveedor, fuerza, destreza, inteligencia. Por otra parte, los tres Oficiales Superiores (dos hombres y una mujer) citan atributos como responsabilidad, sinceridad, solidaridad, respeto, tolerancia, inteligencia, fuerza y destreza. La instructora también expresa atributos como cariño y compasión.

En resumen, los(as) instructores(as), en general, aluden a los estereotipos y arquetipos para definir las características aplicables a los hombres, al igual que señala Campos (2007) los encargos básicos de la masculinidad: ser proveedor, protector y procrear, entre otros.

En cuanto a los atributos aplicables a la mujer, para los(as) instructores(as) de la Escala Básica (Sargentos) los atributos aplicables a las mujeres son: inteligente, cariñosa, compasiva, responsable, disciplinada, tolerante, fortaleza emocional, carisma, sensible, trabajadoras, madres, afectivas, débiles, sumisas y tiernas. También algunos(as) expresan que son competitivas, con fuerza mental y habilidad para desempeñarse en cualquier trabajo. No hay gran diferencia entre los atributos mencionados por los instructores y las instructoras.

Además, los(as) instructores(as) de la Escala Ejecutiva señalan: inteligencia, emprendedoras, buena administradora. También hablan de fragilidad, femenina, delicada; piensan más lo que van a decir; protegen a sus hijos con la vida; son capaces de desarrollar cualquier trabajo; madre, esposa e hija.

También para los(as)Oficiales Superiores los atributos aplicables a las mujeres son: fragilidad, inteligencia, destreza, responsabilidad, sinceridad, respeto, tolerancia. La oficial superior cita otros atributos de la mujer: ser práctica, planificadora y buena administradora.

En resumen, la mayoría de los(as) instructores(as) en las tres Escalas tienden a asociar a la mujer con los roles que las sociedades les imponen comúnmente, a saber: frágil, femenina, delicada, cariñosa, compasiva, entre otros. Precisamente, Lagarde (2006) puntualiza los atributos como el papel que cada quien debe desempeñar, definiendo sus comportamientos, habilidades, capacidades y maneras de pensar.

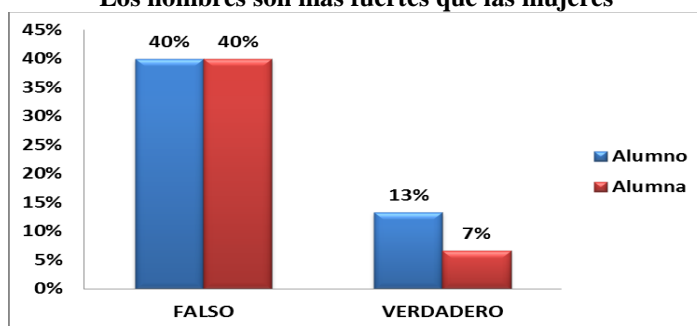
Estereotipos

Para continuar con el análisis, se estudiarán ciertos estereotipos que para Campos (2007) son “ideas simplificadas y distorsionadas sobre las características de los hombres y las mujeres. Estas características son también transmitidas por el sistema social”. (p.32).

Dell estereotipo señalado por Campos (2007) de que “los hombres sean más fuertes que las mujeres”, se halla que para 20% del alumnado y para 34% de los(as) instructores(as) es verdadero, Por otra parte, para 80% del alumnado y para 66% de los(as) instructores(as) es falso. Se muestra, entonces, que 14% más de los(as) instructores(as) consideran este estereotipo verdadero, pero que la mayoría del alumnado (80%) cree que es falso. Las figuras n.º35 y n.º36 muestran los resultados.

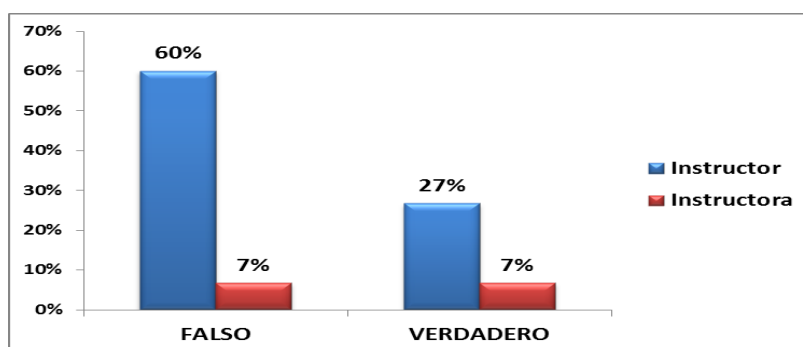
En el ambiente masculinizado en el que los(as) Oficiales de policía se desenvuelven, la fortaleza es un atributo que se destaca más para los hombres que para las mujeres; asimismo, va muy ligado al poder y a la autoridad que se ejercen hacia los demás para mantener la seguridad y el orden público, lo cual hace que para el alumnado y los(as) instructores(as) la fortaleza sea aplicable a ambos géneros.

Figura n.º 35
Opinión sobre el estereotipo
“Los hombres son más fuertes que las mujeres”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º 36
Opinión sobre el estereotipo
“Los hombres son más fuertes que las mujeres”



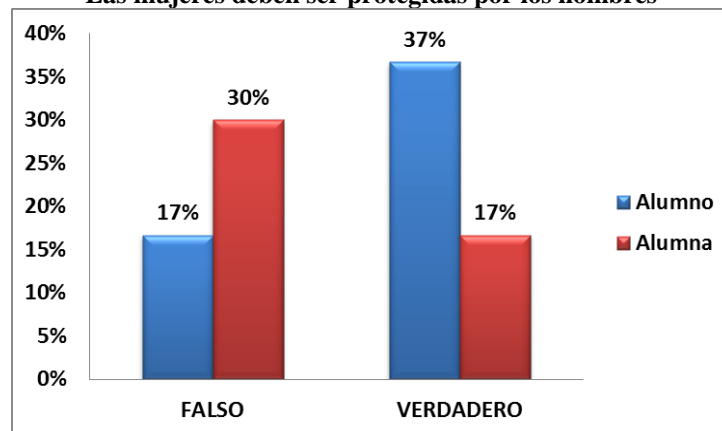
Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

En cuanto al estereotipo señalado por Campos (2007) que dice que “las mujeres deben ser protegidas por el hombre”, es evidente que 54% del alumnado y 47% de los(as) instructores(as) indican que es verdadero. Por otra parte, 46% del alumnado y 53% de los(as) instructores(as) creen que es falso. Se demuestra, pues, que 8% más del alumnado cree el estereotipo verdadero, pero la mayoría de los(as) instructores(as) (53%) cree que es falso (figuras n.º 36 y n.º 37).

Ninguna instructora contestó que este estereotipo fuera verdadero, lo cual denota mejor conocimiento de este; y si se analiza la figura n.º 37 del alumnado, la opinión de las mujeres (17%) es mucho menor que la de los hombres (37%), lo cual da una diferencia de 20%.

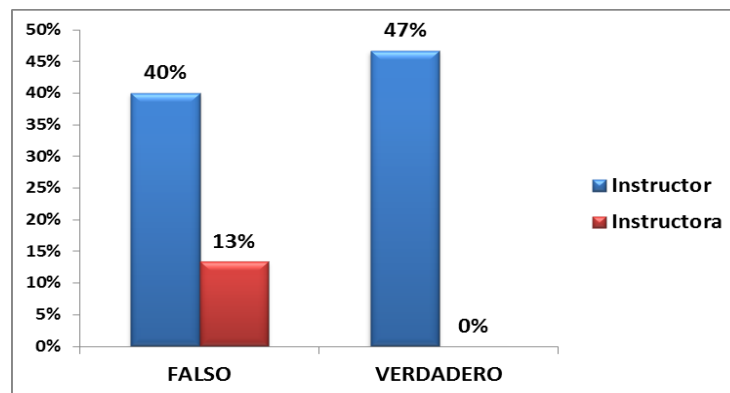
En el MSP, el atributo “protección” es esencial para la función que ejercen los(as) policías; se protege a la ciudadanía y sus bienes. Dicho concepto está muy ligado a la eficiencia en el servicio que se brinda; de ahí que esté interiorizado entre los(as) policías. Entonces, es razonable que los hombres interioricen este concepto de protección, también por la influencia de socialización de género. Además, el concepto está más arraigado entre las instructoras que en las alumnas, dado que las primeras tienen más tiempo de trabajar para el MSP.

Figura n.º 37
Opinión sobre el estereotipo
“Las mujeres deben ser protegidas por los hombres”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º 38
Opinión sobre el estereotipo
“Las mujeres deben ser protegidas por los hombres”

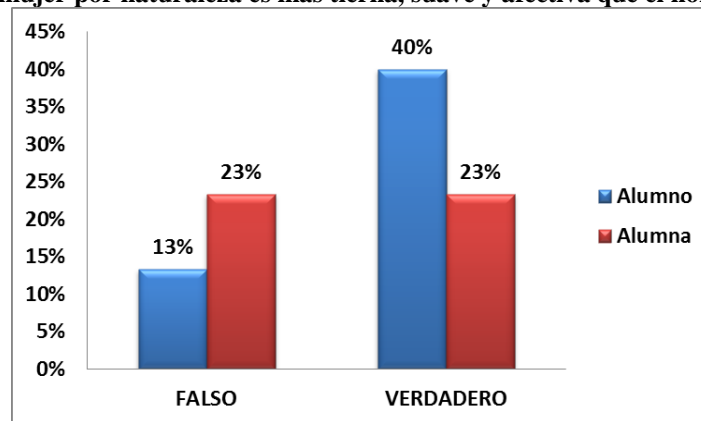


Fuente: instructores(as) ENP (2016)

Respecto del estereotipo señalado por Campos (2007) de que “la mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre”, 63% del alumnado y 74% de los(as) instructores(as) creen que es verdadero. Por otra parte, 37% del alumnado y 26% de los(as) instructores(as) indican que es falso. Aquí se demuestra que 11% más de los(as) instructores(as) estiman tal estereotipo verdadero, mientras que la mayoría de los(as) estudiantes (37%) cree lo opuesto. Las figuras n.º39 y n.º40 detallan los resultados.

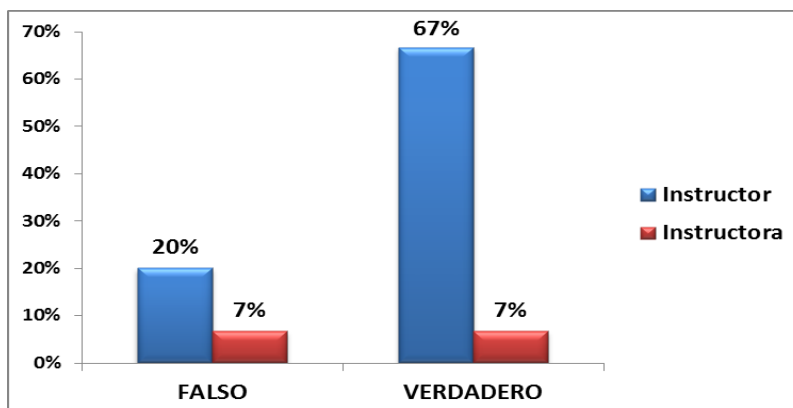
Cabe señalar que tanto las alumnas e instructoras han contestado en menor grado en relación con los hombres: 23% y 7%, respectivamente. Dadas las figuras respectivas, se observa que los varones tienen más interiorizada la socialización de género, dado que en su mayoría opinan que las mujeres son suaves y afectivas. Se debe aclarar que las mujeres tienen opiniones divididas en este tema.

Figura n.º39
Opinión sobre el estereotipo
“La mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º40
Opinión sobre el estereotipo
“La mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre”

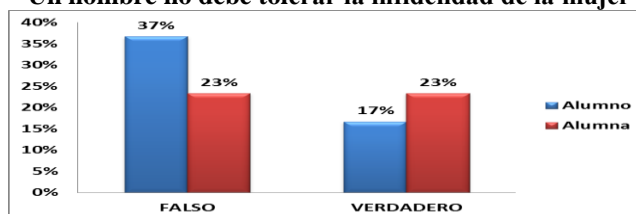


Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

Por otra parte, para el estereotipo señalado por Campos (2007) que indica "un hombre no debe tolerar la infidelidad de una mujer", 40% del alumnado y 53% de los(as) instructores(as) reafirman que el estereotipo es verdadero. Además, 60% del alumnado y 47% de los(as) instructores(as) estiman que es falso. Se muestra, pues, que 13% más de los(as) instructores(as) consideran este estereotipo verdadero, mientras que la mayoría de los(as) estudiantes (60%) cree lo contrario. Las figuras n.º41 y n.º42 ilustran los resultados.

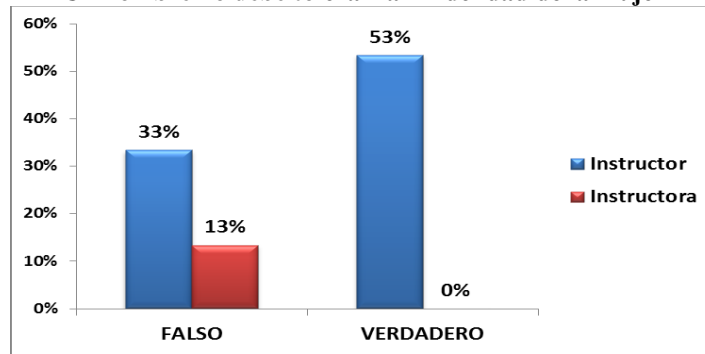
En lo referente a este tema, los(as) instructores(as) son más determinados (13%) por la socialización de género que el alumnado. Aunado a lo anterior, se puede decir que el ambiente masculinizado en donde se desenvuelven los(as) instructores(as) y el tiempo de servicio hacen que su visión sea diferente a la de los(as) alumnos(as).

Figura n.º41
Opinión sobre el estereotipo
“Un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer”



Fuente: alumnado ENP (2016)

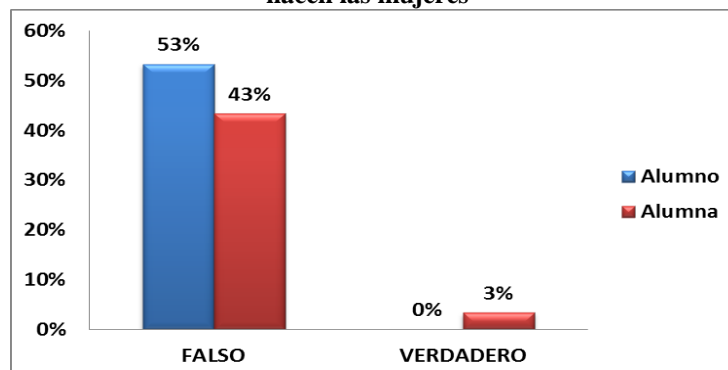
Figura n.º42
Opinión sobre el estereotipo
“Un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer”



Fuente: instructores(as) ENP (2016-2017)

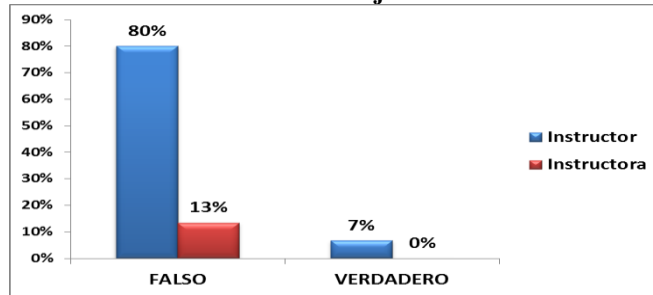
En cuanto el estereotipo señalado por Campos (2007) respecto de que "los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres", 3% del alumnado y 7% de los(as) instructores(as) indican que el estereotipo es verdadero. Por otra parte, 97% del alumnado y 93% de los(as) instructores(as) dicen que es falso. El alumnado y los(as) instructores(as) consideran que el trabajo realizado tanto por hombres como por mujeres es importante, lo cual denota conciencia de que ellas desarrollan una labor importante dentro del MSP. Las figuras n.º43 y n.º44 demuestran los hallazgos:

Figura n.º43
Opinión sobre el estereotipo
“Los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Figura n.º 44
Opinión sobre el estereotipo
“Los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres”



Fuente: instructores/as ENP

En conclusión, con base en las figuras anteriores, se destaca que tanto los(as) instructores(as) como el alumnado de la ENP tienden a estar influenciados por la socialización de género, lo cual hace que una proporción grande considere los estereotipos como verdaderos, en razón de que no hubo en ninguna respuesta un puntaje total negativo. Asimismo, se destaca que el ambiente masculinizado, jerarquizado y donde existen relaciones de poder muy marcadas, hace que las mujeres estén más afectadas, lo cual las sensibiliza y pueden identificar los estereotipos de mejor manera que los varones.

En relación con el acoso sexual, se evidencia que las personas entrevistadas y encuestadas han construido su percepción con base en lo que la socialización de género les impone. Aquí se puede destacar que, como Méndez (1993) señala, el conocimiento es basado en el constructivismo, el cual es “un punto de vista sobre el conocimiento, sobre como este se adquiere y sus relaciones con el desarrollo general de la persona”(p.5). Así, tanto a los(as) estudiantes como a los(as) instructores(as) les cuesta identificar qué conductas son estereotipos y, por ende, no identifican su relación con el acoso sexual.

Masculinidad

Para Campos y Salas (2004) la masculinidad es la que:

Alude a una manera, sobre todo en los hombres, de vivir la sexualidad, la afectividad, el trabajo, la vida diaria, entre otros, de cumplir con roles sociales y sexuales y, además, a un símbolo de jerarquías sociales en el cual los varones ejercen poder sobre otros hombres, los niños y las mujeres. Por eso, podemos afirmar que se asocia la masculinidad con el poder y con la autoridad.(p.6).

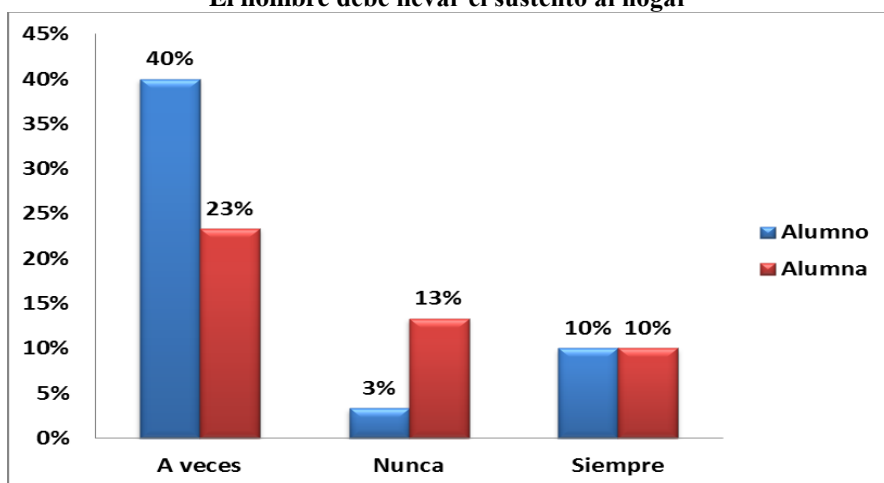
Para el alumnado, en lo referente a la masculinidad, la tendencia se midió con base en una serie de afirmaciones que se detallan a continuación:

Para la afirmación de que “el sustento debe ser llevado al hogar tanto por el hombre como por la mujer”, la figura 45 muestra que 4 de cada 10 de los alumnos y 23% de las alumnas cree que tal situación se da a veces. Tanto 10% de los hombres como 10% de las mujeres sugieren que el sustento debe ser llevado por ambos.

También la figura 45 indica que 13% de las mujeres señalan que no debe ocurrir nunca; es decir, que solo el hombre debe llevar el sustento al hogar. El 63% entre los(as) alumnos(as) expresa que esta afirmación se cumple a veces; si sumamos 20% que avala la opción siempre, se tiene que 83% de los(as) estudiantes considera que el hombre debe llevar el sustento al hogar, entonces existe una gran influencia y un arraigo de los mandatos de la masculinidad hegemónica.

Por otra parte, que 13% de las mujeres hayan contestado “Nunca”, está relacionado directamente con el arquetipo del proveedor señalado por Campos (2007): el jefe de familia lleva el sustento a la casa; debe mantener a la familia económicamente hablando.

Figura n.º 45
Aspectos sobre masculinidad
“El hombre debe llevar el sustento al hogar”

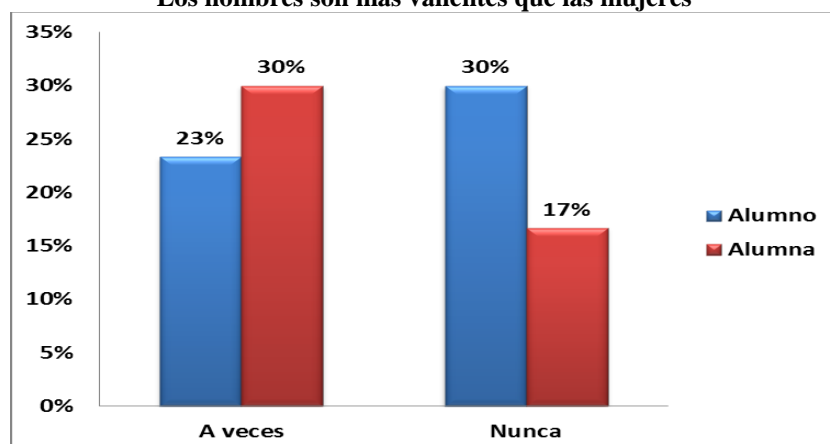


Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la afirmación que indica si "los hombres son más valientes que las mujeres". La figura n.º 46 muestra que 53% de la población valora que el hecho ocurre a veces, mientras que un porcentaje importante (47%) cree que nunca. Los datos anteriores indican que existe cierta percepción de igualdad por parte de la mitad de la población; sin embargo, en general las opiniones sobre el tema son divididas.

Aquí se puede notar que se hace presente el encargado de la masculinidad que hace referencia al protector, quien Campos (2007) define como aquel cuya capacidad para proteger, para lo cual debe enfrentar peligros, ostentar valentía y lograr que todo esté bajo su control. En relación con los(as) Oficiales, tanto entre los(as) estudiantes como los(as) instructores(as) se denota que la valentía es una cualidad muy preciada para realizar sus funciones y, por consiguiente, ambos géneros se consideran valientes.

Figura n.º 46
Aspectos sobre masculinidad
“Los hombres son más valientes que las mujeres”



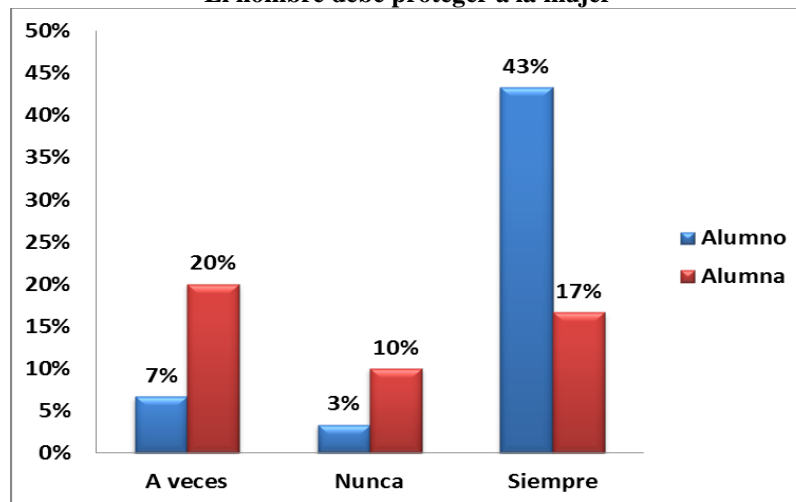
Fuente: alumnado ENP (2016)

En cuanto a la afirmación de que “el hombre debe proteger a la mujer”, el 43% de los alumnos valora que la afirmación ocurre siempre, lo cual quiere decir que la socialización de género está muy arraigada en ellos. Además, 7% de los alumnos considera que esta situación se presenta a veces y solo 3% que nunca.

Para las alumnas el comportamiento es diferente, dado que 17% cree que esta afirmación es siempre verdadera, para 20% es a veces y para 10% no se presenta nunca. Las mujeres tienen una percepción más dividida sobre el tema, en tanto la mayoría de los varones considera que el hombre sí debe proteger a la mujer.

Asimismo, se destaca que 37% de las mujeres cree que siempre deben estar protegidas por un hombre. En este punto, se puede afirmar que el alumnado y los(as) instructores(as) están influidos por el encargo de la masculinidad que Campos (2007) señala: el protector debe proteger a los demás, especialmente a las mujeres. La figura n.º 47 ilustra los hallazgos:

Figura n.º 47
Aspectos sobre masculinidad
“El hombre debe proteger a la mujer”

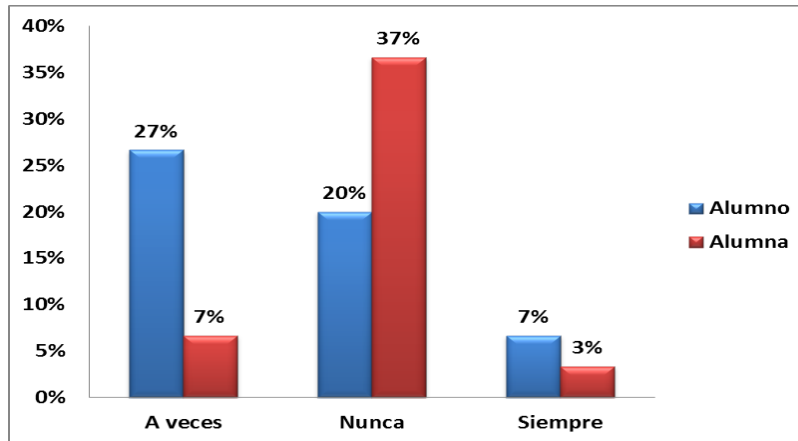


Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la afirmación que señala si “el hombre debe ser padre para realizarse”, 37% de las alumnas y 20% de alumnos (20%) opina que no es cierto. Por otra parte, 27% de los alumnos al igual que un pequeño porcentaje de las alumnas (7%) estiman que la situación suceda a veces. Por último, la figura n.º 48 muestra que un porcentaje mínimo tanto de hombres como de mujeres estima que los hombres deben ser padres para realizarse. De los resultados anteriores, se puede decir que la mayoría del alumnado percibe que no es necesario que el hombre sea padre para realizarse.

Cabe destacar que 34% de los varones creen que el hombre debe ser padre para realizarse, mientras que 10% de las mujeres creen que sea así; es decir, 47% del alumnado están condicionados por los encargos básicos de la masculinidad. En ese sentido, Campos (2007) señala que el hombre debe procrear; este encargo destaca la capacidad reproductiva del hombre; algo así como “ser hombre es fecundar”. La paternidad se constituye así en la base del patriarcado. De aquí surge el mito de que un verdadero hombre debe tener hijos, especialmente varones.

Figura n.º 48
Aspectos sobre masculinidad
“El hombre debe ser padre para realizarse”

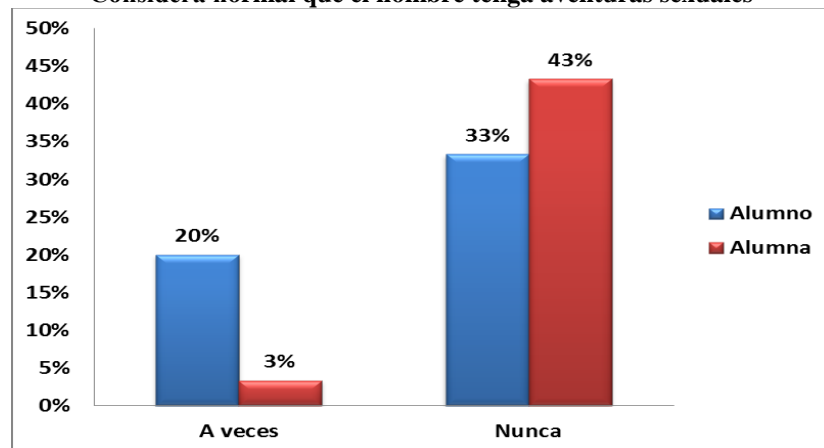


Fuente: alumnado ENP (2016)

La afirmación referente a si “es normal que un hombre tenga aventuras sexuales”, se encuentra que una cantidad importante de hombres (43%) y de mujeres (33%) considera que esto no se debe dar. Asimismo, un pequeño porcentaje de las mujeres (3%) opina que esto es normal al igual que el 20% de los hombres. En este mismo orden de ideas se puede resaltar que la mayoría del alumnado no considera normal que los hombres tengan aventuras sexuales, dado que nadie escogió la casilla de “Siempre”.

Se destaca que 23% de la población está influida por los encargos y arquetipos de la masculinidad, en especial el arquetipo del Amante, que sobrevalora la sexualidad. El hombre que vive este arquetipo es el que organiza su vida alrededor de las aventuras sexuales. El hombre Amante se involucra en problemas debido a su comportamiento sexual, ya que puede mantener relaciones de pareja con varias mujeres al mismo tiempo. Como no piensa lo que va a hacer, se deja llevar por el impulso, por el deseo sexual, sin medir muchas veces sus consecuencias. Dedicar mucha parte de su tiempo a la seducción y la conquista. La figura 49 revela los hallazgos:

Figura n.º 49
Aspectos sobre masculinidad
“Considera normal que el hombre tenga aventuras sexuales”



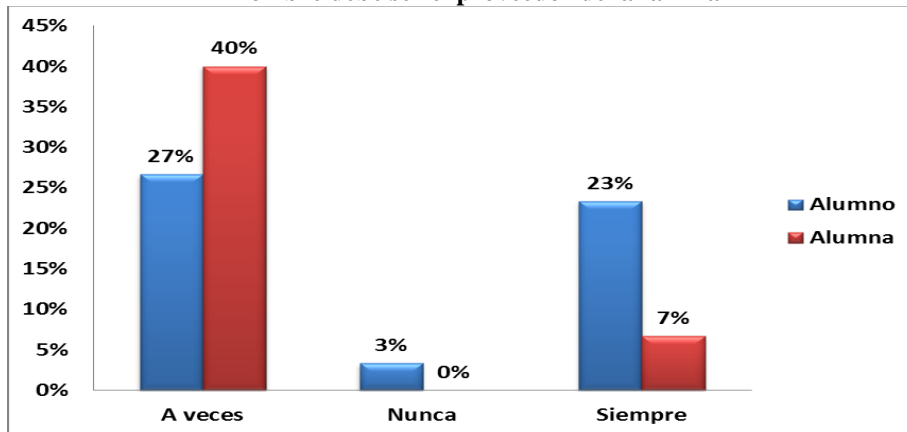
Fuente: alumnado ENP (2016)

La afirmación de que si un “hombre debe ser el proveedor de la familia” se observa que 4 de 10 alumnas considera que sucede a veces; asimismo, un pequeño porcentaje (7%) considera que esto se debe dar siempre. Por otra parte, el comportamiento de los alumnos es diferente, dado que la mayoría (27%) considera que la afirmación debe cumplirse a veces.

Asimismo, 23% de alumnos(as) considera que se debe dar siempre, contra un pequeño porcentaje de los hombres que indican que nunca (3%). Aquí se observa que la opinión de los alumnos es dividida. Algunos están condicionados por la socialización de género, específicamente por los encargos de la masculinidad que señala Campos (2007), quien define ser proveedor como “ser el jefe de familia, el que lleva el sustento a la casa, mantener a la familia económicamente hablando”. (p.38).

Asimismo, cabe señalar que 47% de las mujeres y 50% de los hombres (97% del alumnado) no tiene claro este aspecto de la masculinidad, ya que solo un 3% de la población masculina contestó que nunca. Además, las opiniones de las alumnas están divididas. La figura n.º 50 muestra los resultados:

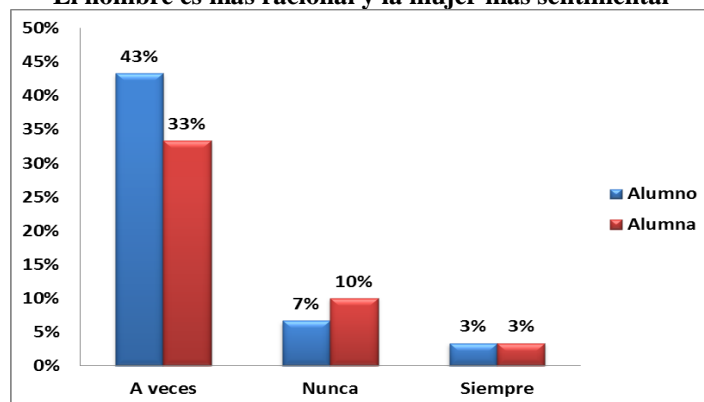
Figura n.º 50
Aspectos sobre masculinidad
“El hombre debe ser el proveedor de la familia”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la afirmación de que el “hombre es más racional y la mujer más sentimental”, la mayoría contesta que a veces (43% de alumnos y 33% de alumnas). También se destaca que un pequeño porcentaje considera que siempre (3% de las mujeres y 3% de los hombres) y solamente 17% de la población (10% de alumnas y 7% de alumnos) considera que nunca. En resumen, se puede decir que no hay claridad sobre este tópico, ya que 82% de la población general no considera que el hombre sea más racional y la mujer más sentimental. La figura n.º 51 detalla los resultados:

Figura n.º 51
Aspectos sobre masculinidad
“El hombre es más racional y la mujer más sentimental”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Por último, para la afirmación de que si “el hombre debe expresar sentimientos de cariño y ternura a sus familiares e hijos(as)”, la totalidad del alumnado considera que el varón sí debe hacerlo. Estos resultados indican que en referencia a esta afirmación existe una percepción adecuada, que a la vez va en contra de los que popularmente se cree en relación a la masculinidad hegemónica, que destaca que el hombre no debe expresar sus sentimientos, en concordancia con el arquetipo del Guerrero, señalado por Campos (2007). El Guerrero debe ser valiente y muy frío en la expresión de sus sentimientos, ya que siempre tiene que ser “el fuerte” y “el duro”.

Continuando con el análisis para evaluar las tendencias sobre los aspectos de la masculinidad, para los(as) instructores(as) se hizo una pregunta abierta: cada grupo expresó lo que pensaba. A continuación, se muestra los resultados: para los(as) Oficiales de la Escala Básica (Sargentos): la masculinidad tiene que ver con el ser proveedor; se definen características como responsabilidad, racionalidad, hacer trabajos pesados, entre otros. El oficial de la Escala Básica 6 señala que la masculinidad es tener “la capacidad para razonar, hablar; es un ser racional que debe cumplir con roles.” La sargento 8 destaca: “el hombre es integral y puede desempeñarse en cualquier rol.”

A criterio de los(as) instructores(as) Oficiales Ejecutivos(as), la masculinidad es un rol social, ser proveedor y ser la cabeza de la familia, lo cual concuerda con lo manifestado por los(as) instructores(as) de la Escala Básica. El ejecutivo 1 señala: “ser hombre es ser una persona responsable, comprometida que vele por el bienestar de sus seres queridos; es el rol que debe cumplir en la sociedad; es el proveedor.” Como se puede notar, en esta Escala se hace referencia a los encargos de la masculinidad, que para Campos (2007) ser proveedor significa “ser el jefe de familia, el que lleva el sustento a la casa, mantener a la familia económicamente hablando.” (p.38).

Dicha Escala está conformada solo por hombres. Por otra parte haciendo comparación con lo expresado por los alumnos se observa que aunque los instructores aluden a los estereotipos y arquetipos, estos tienen una opinión más homogénea que la de los alumnos, quienes no tienen suficiente claridad y piensan que ser proveedor se cumple a veces.

En la Escala de Oficiales Superiores, creen que la masculinidad es todo lo que tiene que ver con llevar el sustento al hogar y con todas las actividades menos parir a los hijos. Para el superior 1, la masculinidad es “una condición dividida por la naturaleza por la cual se le asigna un rol en la convivencia social.” Es importante destacar que este grupo confunde el término y alude a veces características biológicas solamente.

Por otra parte, la afirmación que tiene que ver con las características que la sociedad le impone al hombre, en la Escala Básica (Sargentos) se menciona: ser fuerte, dominante, dueño del poder, tosco, brusco, llevar el sustento a la casa, tener el poder, ser proveedor, ser la cabeza del hogar, no llorar, ser valiente y ser quien toma las decisiones.

Las instructoras destacan cualidades como: proveedor, infiel, cabeza del hogar, no puede llorar y debe ser valiente siempre. Aquí se vuelve a notar cómo los(as) instructores(as) se refieren a los arquetipos señalados por Campos (2007): por ejemplo, el hombre Amante, a quien se le permite ser infiel. Asimismo, el Guerrero, un arquetipo que se caracteriza por “la necesidad permanente de defender y proteger el territorio, para lo cual debe ser valiente y muy frío en la expresión de sus sentimientos, ya que siempre tiene que ser “el fuerte” y “el duro”. (p.60).

Los Oficiales Ejecutivos(as) destacan como características que la sociedad les impone a los hombres: ser rudo, fuerte, mujeriego, ser agresivo con las mujeres, tener dinero, no llorar, no mostrar debilidad, ser proveedor y ser la cabeza de hogar. Se muestra, por ende, cómo también los arquetipos salen a relucir.

Campos (2007) menciona el del Amante: el hombre “organiza su vida alrededor de las aventuras sexuales”; o bien el arquetipo del Rey: según Campos (2007), es el hombre que busca permanentemente ejercer el poder y el control porque necesita que se le obedezca y que se le reconozca su autoridad. Tales definiciones son muy distintas que las expresadas por los alumnos, quienes reprochan que un hombre tenga aventuras sexuales.

Los Oficiales de la Escala Superior señalan como rasgos del varón: ser cabeza de familia o jefe de hogar, machismo, rudeza, fuerte, inteligente, no llorar y ser polígamo. En cuanto a la oficial superior, ella destaca como cualidades que la sociedad le impone al hombre ser fuerte, inteligente, cabeza de familia, jefe y que puede ser infiel. Aquí se vuelve a mostrar cómo los encargos de la masculinidad señalados por Calderón (2006) están bien arraigados en la manera de pensar de los oficiales (dos hombres y una mujer).

En resumen, los(as) instructores(as), en todas las Escalas, tienden a estar influidos por los encargos de la masculinidad y los diferentes arquetipos que señalan los autores supra citados.

Continuando con el análisis, para la afirmación de que si “los hombres deben cumplir con ciertas acciones como llevar el sustento al hogar, ser más valientes, proteger a la mujer, entre otros”; las personas Oficiales de la Escala Básica consideran que deben ser compartidas tanto por hombres como por mujeres. El sargento 8 señala: “el sustento al hogar lo deben llevar ambos o el que tenga más facilidad. El hombre por naturaleza es valiente y la mujer también.”

Por otra parte, la mayoría de las/os Oficiales Ejecutivos(as) respondieron que los roles deben ser compartidos. El ejecutivo 1 señala: “considero que en la actualidad, para que un hogar pueda salir adelante y la pareja e hijos tengan una vida digna, tanto el hombre como la mujer deben dividir los roles y ambos contribuir con las obligaciones y responsabilidades.”

Por último, los/as tres oficiales de la Escala Superior respondieron que no es así que los hombres deban cumplir ciertas acciones como llevar el sustento al hogar, ser más valientes, proteger a la mujer entre otros. La superior 3 señala: “no; eso lo puede hacer las mujeres hoy en día [sic]; muchas mujeres madres solteras cumplen con esos roles.”

En resumen, a diferencia del estudiantado, los(as) instructores(as) en las tres Escalas tienden a considerar que el rol de llevar el sustento al hogar debe ser compartido, lo cual denota que los(as) estudiantes están más influidos por la socialización de género, los arquetipos y los encargados de la masculinidad antes citados.

Para la afirmación de que si “un hombre siempre tiene que ser padre para realizarse como persona”, los(as) Oficiales de la Escala Básica respondieron que no es necesario ser padre para realizarse. El sargento 6 dice: “no; para que una persona se realice debe cumplir con sus sueños y metas, ya que muchas personas en la actualidad no tienen hijos y son muy exitosos”.

Con respecto a la afirmación, los cinco Oficiales Ejecutivos(as) respondieron que no es necesario ser padre para realizarse. El ejecutivo 3 señala: “no necesariamente; hay personas que se realizan y no son padres; para mí la realización va más en aspectos personales, aunque amo a mis hijos.”

En la escala de los(as) Oficiales Superiores (dos varones y una mujer), hay opiniones divididas. Uno de ellos considera que no es necesario ser padre para realizarse, mientras que el otro varón y ella creen que sí. Se aclara que en esta Escala no ahondaron en la respuesta.

En resumen, en la Escala Básica y Ejecutiva tienden a considerar que no es necesario ser padre para realizarse; sin embargo, en la Escala Superior la mayoría considera que sí hay que tener hijos para realizarse, lo cual denota que a mayor Escala hay más influencia de la socialización de género.

Para la afirmación de que “si el hombre debe expresar sentimientos de cariño y ternura a sus familiares e hijos”, en la Escala Básica todos(as) tienden a afirmar que están de acuerdo. El sargento 4 subraya: “sin duda que sí; es parte de su ser como persona y debe expresarlo siempre.” El sargento 3 destaca: “claro; expresar sus sentimientos no lo hará menos hombre.” Lo expuesto por los(as) instructores(as) concuerda con lo que dice el alumnado, que también reafirma que el varón debe expresar sus sentimientos.

Asimismo, todos los oficiales de la Escala Ejecutiva también respondieron afirmativamente a esta pregunta. El ejecutivo 2 destaca: “sin lugar a dudas; no por ser hombre quiere decir que no se tenga sentimientos, se sufra, llore o ría. Al contrario, todos estos sentimientos expresan que una persona es normal al expresarlos a sus seres queridos y amigos.” También el ejecutivo 3 señala: “claro; como seres humanos sociables tenemos que expresar nuestros sentimientos, cariño y miedos. También lloramos y nos ponemos tristes.”

Por otra parte, los(as) tres oficiales de la Escala Superior (dos hombres y una mujer) respondieron que los hombres sí deben expresar los sentimientos. El superior 3 responde: “claro; por no expresar lo que se siente hay tanto machismo y violencia.”

En resumen, tanto el alumnado como los(as) instructores(as) perciben ciertos aspectos de la masculinidad con base en los encargos y los arquetipos respectivos, señalados por Campos (2007); sin embargo, también una cantidad importante de las personas entrevistadas y encuestadas perciben que algunas afirmaciones como las que indican que un hombre debe expresar sus sentimientos y que no necesariamente se necesita ser padre para realizarse, son válidas y forman parte del diario vivir actual.

Una vez analizada la percepción tanto de los(as) instructores(as) como del alumnado sobre la masculinidad; a continuación se analizará su percepción sobre la femineidad, la cual es definida por Lagarde (2006) como la identidad de las mujeres; es decir, es el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las caracterizan de manera real y simbólica, de acuerdo con la experiencia vivida.

Femineidad

En cuanto a la femineidad, se hizo una pregunta abierta en la cual se analizan las tendencias desde cada una de las Escalas. En la Escala Básica, la mayoría describe la femineidad con base en atributos como valiente, sensible y ser madre, entre otros. La sargento 2 describe: “es lo más hermoso que pueda ser; somos madres; tenemos la dicha de poder amamantar; sentir esa bendición de Dios de escuchar a nuestros hijos decir ‘mamá’”.

Por otra parte, la sargento 4 se define a ella misma como: “ser mujer es lo que yo soy; valiente, trabajadora, ama de casa, esposa, amiga, inteligente, administradora tanto en el hogar como en el trabajo, cariñosa y sincera, entre otros”. Es preciso aclarar que, en esta Escala, se nota por parte de las mujeres un sentimiento de querer igualar a los varones, como lo describe la sargento 6: “ser mujer es realizarse como persona, con los mismos derechos y libertades; ser madre sin condiciones, ser profesional y tener los mismos derechos de escalar que el hombre.”

En cuanto a los varones, se limitaron a describir atributos; por ejemplo, el sargento 3 define “amor, ternura, cariño, belleza, respeto y fuerza de voluntad”. El sargento 8 describe la femineidad como “ser sentimental, delicada, cariñosa y detallista.”

Para los(as) Oficiales de la Escala Ejecutiva las alumnas definen la femineidad con base en atributos como: deseo de aceptación, más sentimentales, maternales, valientes, fortaleza, espiritualidad y empatía.

La ejecutiva 9 la define como: “personas con mucho deseo de aceptación en una sociedad machista, además de ser más sentimentales, maternales y valientes”. Por otro lado, los alumnos mencionan otros atributos como: analítica, habilidad mental, fuerza, inteligencia y sexto sentido, entre otros. Cabe señalar que en esta Escala hubo una respuesta en blanco.

Para los(as) estudiantes de la Escala Superior, se tiene que las alumnas definen la femineidad con atributos como: sentimental, fuerte, racional, entre otros; también hacen referencia a que son seres humanos igual que los hombres y que deben tener los mismos derechos. La oficial superior 2 señala: “ser mujer significa ser un ser humano que busca su desarrollo y respeto en todos los ámbitos humanos, sin distinción alguna”.

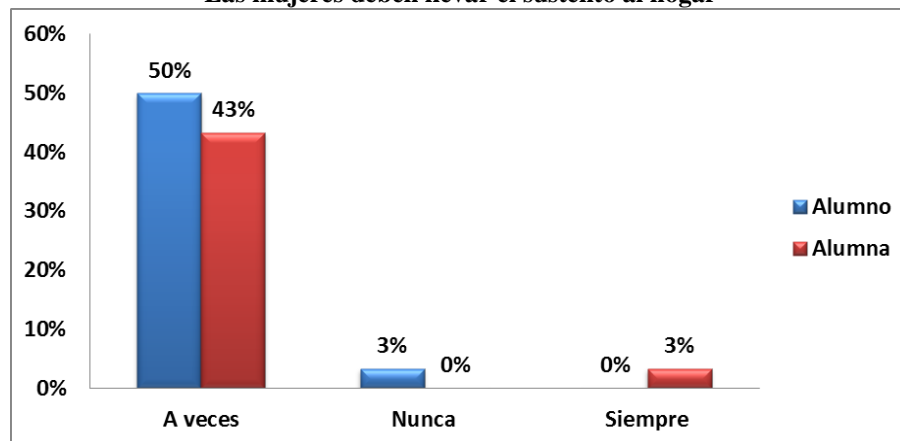
En cuanto a los hombres, definen la femineidad mediante atributos como: fuerza, compromiso, responsabilidad, cariñosa y amorosa, entre otros. El oficial 5 responde: “ser mujer significa dar la vida, amor, cariño, protección y refugio para los seres queridos.”

En resumen, se nota que los(as) oficiales de todas las Escalas tienden a reducir la femineidad a ciertos atributos y estereotipos impuestos socialmente. Se denota que están muy determinados por la socialización de género. Lagarde (1990) señala que la concepción ideológica da contenido a la condición de la mujer; es decir, modela el conjunto de circunstancias, cualidades y características esenciales que la definen como ser social y cultural genérico. Se constituye como “ser-para” o “de-los-otros”; o sea, reproduciendo que el deseo femenino organizador de la identidad es el deseo por los otros.

Continuando con el análisis para la afirmación de que “si las mujeres deben llevar el sustento al hogar”, la mayoría del alumnado contestó que a veces (93%); además, hubo un porcentaje muy pequeño de hombres (3%) que contestó que nunca la mujer debe llevar al sustento al hogar, en contraposición a otro pequeño grupo de ellas (3%), que opina que la mujer debe llevar el sustento al hogar. La figura 52 muestra los resultados.

En comparación a su frase homóloga para la masculinidad, se destaca que las respuestas son muy similares: el alumnado considera que a veces las mujeres deben llevar el sustento al hogar. Aquí también podemos notar que en general el alumnado tiende a estar marcado por los encargos de la masculinidad señalados por Campos (2007): el proveedor y protector, los cuales impiden que se acepte que la mujer también sea la proveedora y protectora del hogar. Cabe destacar que 3% de alumnos está muy condicionado socialmente: rotundamente, no se acepta que la mujer pueda ser la proveedora del hogar.

Figura n.º 52
Aspectos sobre femineidad
“Las mujeres deben llevar el sustento al hogar”

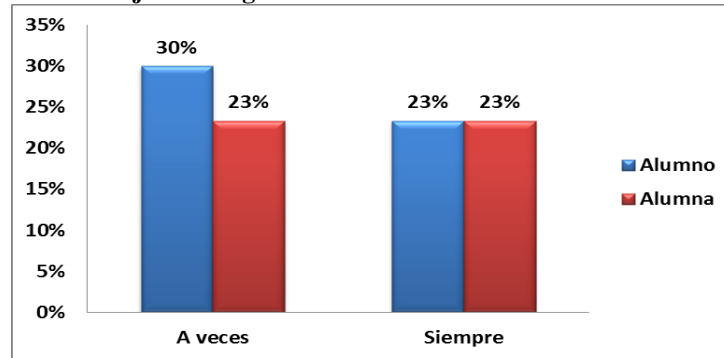


Fuente: alumnado ENP (2016)

En cuanto a la afirmación que si “se considera que la mujer tiene igualdad de condiciones en la educación”, más de la mitad (53%) cree que esta situación se da a veces, mientras que 47% considera que sí hay igualdad, con lo cual se puede decir que el alumnado tiene una opinión homogénea al respecto de este tema. Cabe señalar que para esta afirmación no se escogió la casilla de “Nunca”, lo que denota que la percepción general es que existen oportunidades en el ámbito estudiantil para la mujer. La figura n.º 53 detalla los resultados:

Figura n.º53

Aspectos sobre femineidad
“La mujer tiene igualdad de condiciones en la educación”

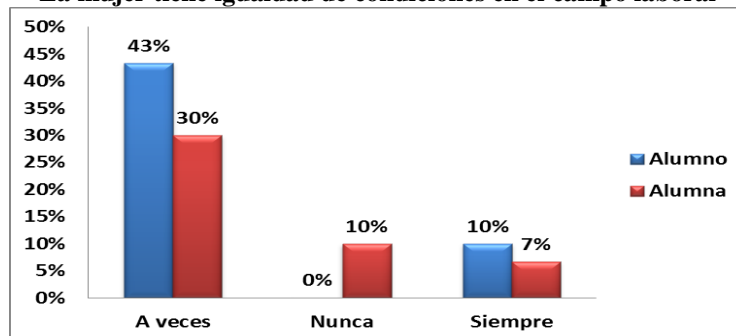


Fuente: alumnado ENP (2016)

Referente a la frase que indica si se “considera que la mujer tiene igual de condiciones en el campo laboral”, la mayoría opina que a veces (43% de alumnos y 30% de alumnas). Por otra parte, 1 de cada 10 mujeres indica que no existe igualdad de condiciones. Asimismo, un porcentaje pequeño de hombres y mujeres (10% y 7%, respectivamente) consideran que sí hay igualdad. En el campo laboral, pues, los(as) estudiantes no perciben tanta igualdad como en el campo de la educación. La figura n.º 54 muestra los resultados:

Figura n.º54

Aspectos sobre femineidad
“La mujer tiene igualdad de condiciones en el campo laboral”



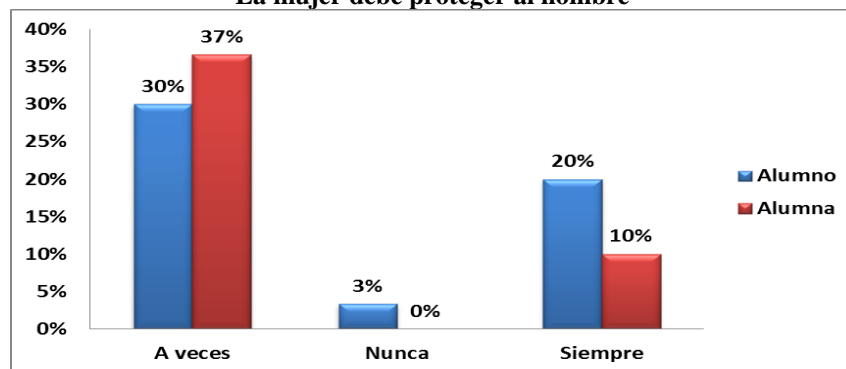
Fuente: encuestados ENP (2016)

Para la frase de que si se “considera que la mujer debe proteger al hombre”,se destaca que la mayoría del alumnado (67%)tiende a considerar que “a veces” se presenta tal situación.

Por otra parte,un tercio(30%) considera que siempre; y un porcentaje mínimo (3%) de los alumnos opina que nunca la mujer debe proteger al hombre.Por los resultados anteriores, no hay caridad sobre la afirmación, dado que muchos(as) alumnos(as) creen que esta situación ocurre a veces.Se puede decir,entonces, que una buena parte del alumnado está influido por el encargo de la masculinidad que señala Campos(2007): solo el hombre debe proteger a los demás.

Asimismo, cabe destacar que para la frase homóloga de que el hombre debe proteger a la mujer, los resultados son diferentes, dado que un porcentaje importante de los alumnosestima que sí.

Figura n.º55
Aspectos sobre femineidad
“La mujer debe proteger al hombre”



Fuente: alumnado ENP (2016)

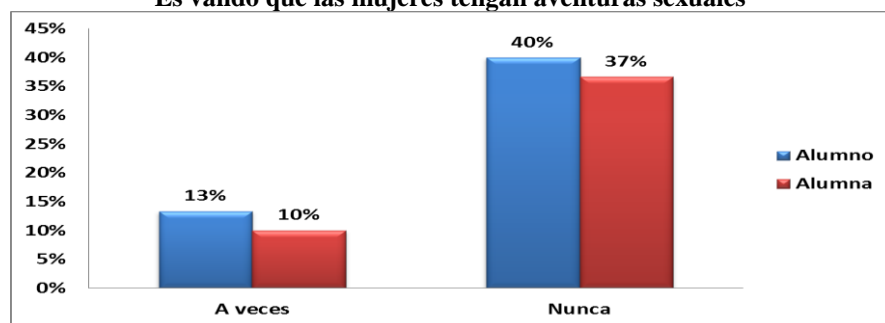
La figura n.º 56 se refiere a que si se piensa que es válido que “las mujeres tengan aventuras sexuales” La mayoría opina que esto nunca debe pasar (40% de los alumnos y 37% de las alumnas). Asimismo, un porcentaje pequeño de hombres (13%) y de mujeres (10%) valoran que eso puede ocurrir a veces.

De los puntajes anteriores, se denota que la mayoría (77%) del alumnado considera que no es válido que las mujeres tengan aventuras sexuales. Aquí se puede destacar lo señalado por Calderón (2006), quien indica:

El cuerpo de la mujer se visualiza para la satisfacción de las necesidades eróticas de otros, los hombres. El erotismo se acepta en la mujer en relación subordinada a la maternidad, lo que deja a la mujer fragmentada en su rol de madre y de objeto de placer; así su cuerpo es objeto del control institucional en el patriarcado, tanto así, que es sobre este que se garantiza el control de sus vidas, pasando a ser en innumerables ocasiones, el objeto de violencia en sus distintas manifestaciones. (p.53).

Por último, en comparación para su frase homóloga en el apartado de la masculinidad, los resultados expuestos son similares en el sentido de que la mayoría del alumnado tiende a considerar reprochable que los hombres tengan aventuras sexuales.

Figura n.º 56
Aspectos sobre femineidad
“Es válido que las mujeres tengan aventuras sexuales”

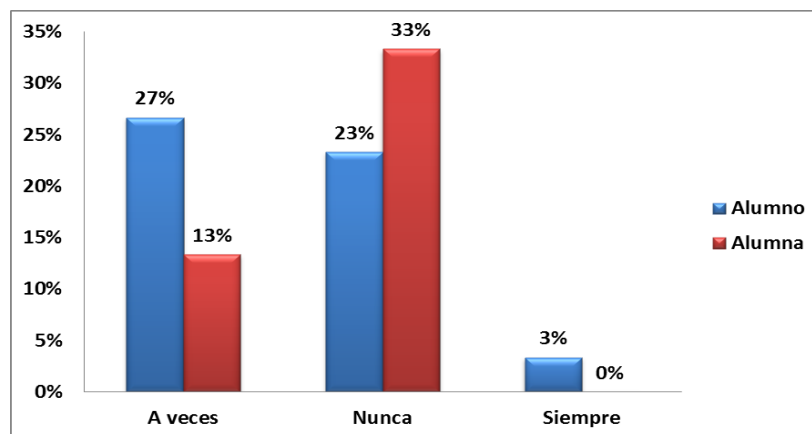


Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la afirmación de que si “una mujer debe tener hijos para realizarse”, según la figura n.º 56, 33% de las mujeres y 23% de ellos consideran que no. Por otra parte, 13% de las mujeres y 27% de los varones responden que a veces. Por último, una cantidad mínima de los alumnos (3%) piensa que la mujer debe tener hijos para realizarse. De la figura anterior se puede deducir que la mayoría (77%) cree que no es necesario.

Es fundamental recalcar que en contraposición a la pregunta homóloga para los hombres los resultados son similares. En resumen, la mayoría del alumnado considera que en la actualidad no es tan importante que los hombres ni las mujeres tengan hijos(as) para realizarse como personas. En cierta medida, el dato indica que se están variando algunos roles o mandatos establecidos.

Figura n.º 57
Aspectos sobre femineidad
“Una mujer debe tener hijos para realizarse como persona”



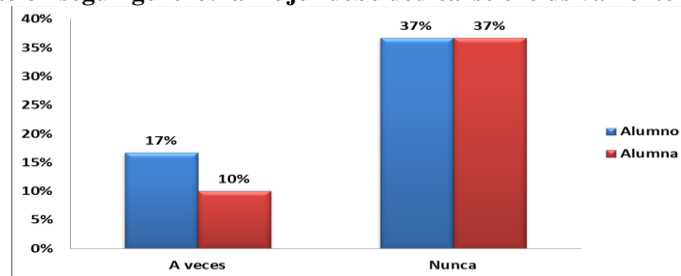
Fuente: alumnado ENP (2016)

Para la afirmación de que si “la mujer debe dedicarse exclusivamente a atender las tareas del hogar”, 74% del alumnado considera que no debe hacerlo exclusivamente. Por otra parte, 27% valora que a veces.

Así, un gran porcentaje de la población sigue influido por los estereotipos y asocia la realización de la mujer en términos del servicio prestado a los otros, como señala Lagarde (1990): se

constituye a la mujer como “ser-para” o “de-los-otros”, reproduciendo que el deseo femenino organizador de la identidad es el deseo por los otros (figura n.º 58):

Figura n.º 58
Aspectos sobre femineidad
“Valoración según género: la mujer debe dedicarse exclusivamente al hogar”



Fuente: alumnado ENP (2016)

Resumiendo, la femineidad se percibe desde los estereotipos; pero en algunos temas se plantea más una situación de igualdad y hay más aceptación por parte del alumnado en que ellas asuman roles públicos y no se queden solo en el ámbito privado como cuidadoras en el hogar.

A continuación, se analizarán las tendencias de los(as) instructores(as) en relación con la femineidad. En la Escala Básica, los(as) Sargentos describen la femineidad con base en los roles; no obstante, en este grupo hay conciencia de que debe existir igualdad de oportunidades.

El sargento 2 señala: “su rol debe ser el mismo que tiene el hombre en la sociedad, con sus mismos derechos y deberes, con igualdad de oportunidades”. Además, el sargento 8 subraya que la femineidad tiene que ver con: “una persona íntegra, que se puede desempeñar en cualquier rol, siempre que le den la oportunidad. La única limitación que tiene la mujer es la fuerza física que no es igual a la del hombre; sin embargo, podrá desarrollar alguna con entrenamiento físico.” Este es un ejemplo de un espacio masculinizado donde las mujeres se han integrado.

Los(as) Oficiales de la Escala Ejecutiva describen la femineidad con base en los roles; también la consideran un complemento del hombre. El ejecutivo 1 destaca: “es sinónimo de

inteligencia; es valiente, trabajadoras y jefe de hogar.” El ejecutivo 2 señala: “sirve de apoyo, guía y orientación para el hombre.” Asimismo, el ejecutivo 3 brinda una definición interesante para destacar: “la mujer es la persona más encasillada socialmente; es trabajar todo el día; dejar sus necesidades de lado por las de otros.” Esta afirmación concuerda con lo que señala Lagarde (2006) sobre la concepción ideológica que da contenido a la condición de la mujer, que la constituye como “ser-para” o “de-los-otros”, reproduciendo que el deseo femenino organizador de la identidad es el deseo por los otros.

En cuanto a la Escala de los(as) Oficiales Superiores, se nota que confunden los términos, dado que hacen referencia a lo biológico y no a lo social. También describen el término a partir de los roles: inteligente, madre y esposa. La superior 3 destaca: “ser un ser como todos, tener oportunidades; lo que me hace diferente de los hombres que puedo tener una hija y los hombres no”. El superior 1 señala: “es una condición dada por la naturaleza.”

En resumen, en las tres Escalas tienden a percibir la femineidad por roles y estereotipos, lo cual denota la influencia de la socialización de género.

Continuando con el análisis para la afirmación referente a que, si “las mujeres deben llevar el sustento al hogar, ser más valientes, proteger y tener aventuras sexuales”, los(as) Oficiales de la Escala Básica estiman que algunas acciones como llevar el sustento al hogar deben ser compartidas; pero otras acciones como tener aventuras sexuales no son aceptables ni para hombres ni para mujeres.

También se habla del libre albedrío en el sentido de que cada quien puede hacer lo que le permita su conciencia. En este punto, es interesante notar que si bien la influencia de la

socialización de género es grande, sí existe cierta percepción de igualdad de condiciones en algunos aspectos.

Para los(as)Oficiales Ejecutivos(as) algunos opinan que las acciones como llevar el sustento al hogar debe ser compartida;empero,en lo referente a tener aventuras sexuales,los(as) Oficiales Ejecutivos(as)creen que no debe pasar.Por último,los(as) Oficiales Superiores consideran que eso no se da necesariamente;empero,la oficial consideraque eso depende del escenario en el quela persona se desarrolle.

En resumen,es claroque en lo referente al rol de proveedor las opiniones son más abiertas pueslos(as) instructores(as) en su mayoría declaran que el rol debe ser compartido.Sin embargo,en lo referente a tener aventuras sexual, se considera como una situación reprochable, lo cual se debe a que se sigue encasillando a la mujer en su rol social sin dejarle libertad sobre su cuerpo, como lo señala Calderón (2006): “el erotismo se acepta en la mujer en relación subordinada a la maternidad, lo que deja a la mujer fragmentada en su rol de madre y de objeto de placer; así su cuerpo es objeto del control institucional en el patriarcado”. (p.53).

La afirmación que habla sobre “si las mujeres tienen igualdad de condiciones en el campo laboral y en la educación”, para los(as)Oficiales de la Escala Básica las opiniones son divididas porque un porcentaje considera que si existe esa paridad, mientras que otro porcentaje considera que no es así.

El sargento 6 señala: “lastimosamente, hoy en día [sic] tenemos o vivimos en una sociedad en la cual no tenemos igualdad de condiciones, más que todo en zonas marginales o indígenas.”

La sargento 8 señala: “no; lamentablemente en nuestra sociedad las mujeres siguen siendo relegadas para ocupar puestos bajos de jerarquía.En la educación no se da igualdad de oportunidades por diferentes situaciones.”

En la Escala Ejecutiva, los Oficiales creen que en el campo laboral no hay igualdad; sin embargo, creen que en la educación sí existe más oportunidad para las mujeres. También afirman que en la empresa pública hay más oportunidades de igualdad que en la privada. El oficial ejecutivo 1 destaca: “en el ámbito público es más equitativo; generalmente la competencia se da por requisito o experiencia, entre otros. En el ámbito privado a nivel laboral las mujeres tienen más dificultades que el hombre.” El ejecutivo 3 señala “hoy en día tal vez no hay la misma igualdad de condiciones laborales, pero facilidad de estudio es muy relativo”.

Por último, en la Escala de los(as) Oficiales Superiores, se señala que aunque se han dado importantes avances; esto aún no se da. La superior 3 responde: “no hay igualdad... La sociedad es machista... Los trabajos para las mujeres son lavar, cocinar, planchar y cocer [sic], roles establecidos por la sociedad costarricense.”

La afirmación que dice que si “una mujer debe tener hijos para realizarse”, en la Escala Básica la totalidad de las personas entrevistadas consideran que no es necesario. El sargento 2 dice: “no necesariamente, pero es parte de la experiencia de vida.” Asimismo, el sargento 6 destaca: “tanto hombres como para mujeres hoy en día [sic] es primordial hacer una carrera profesional antes de ser padres o madres”.

En la Escala Ejecutiva opinan que tener hijos es una forma en que la mujer puede realizarse; sin embargo, piensan que no es la única. El oficial ejecutivo 3 señala: “no necesariamente; hay mujeres que se realizan y no tienen hijos”. Asimismo, el oficial ejecutivo 5 destaca: “es una forma para realizarse como persona, mas no es la única.”

Por último, en la Escala de Oficiales Superiores, la mayoría estima que no es necesario que la mujer tenga hijos para realizarse. El oficial superior 1 responde: “no necesariamente; depende

de cada quien el norte de vida que desee.”Asimismo, la oficial superior afirma: “no; solo la mujer que los quiera tener y eso no es para todas.”

En resumen, en relación con lo manifestado por el sargento 6 antes supra citado, en la actualidad lo primordial es que tanto el hombre como la mujer estudien y sean profesionales antes de ser padres y madres. Es un tema por destacar, ya que en la actualidad el promedio de familias está compuesto por uno o máximo dos hijos, lo que confirma lo manifestado por este sargento.

Continuando con el análisis para la afirmación de que “la mujer debe dedicarse exclusivamente atender tareas del hogar” en la Escala Básica todos(as) los(as) Oficiales respondieron que la mujer no debe dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar. El sargento 3 responde: “no; estamos en el siglo XXI y existen muchas oportunidades para ellas, las cuales, si se les da la oportunidad, ellas lo harán de gran manera.”

Por otra parte, en la Escala Ejecutiva, consideran que la mujer no debe dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar puesto que en la actualidad también quieren desarrollarse como profesionales. El oficial ejecutivo 1 destaca: “hoy en día [sic] la mujer ha ganado lugar a nivel profesional; creo que las tareas del hogar y los hijos tienen que ser compartidos por ambos.” Por último, al igual que en la Escala Básica y la Ejecutiva, todos(as) los(as) instructores(as) de la Escala Superior respondieron que no.

Cabe destacar que las respuestas supra citadas están muy relacionadas con las de la afirmación anterior, por lo cual es posible sostener que la mayoría de las personas entrevistadas y encuestadas concuerdan en que el papel del hombre y de la mujer en relación con sus hijos(as) y la profesión están a una tendencia al cambio.

En conclusión, para los(as) instructores(as) tiende a existir cierta percepción de igualdad en algunos temas como cuidar de los(as) hijos(as) y de llevar el sustento al hogar. Asimismo, perciben

que existe discriminación en el campo laboral, pero valoran que hay más apertura para las mujeres en la educación.

A continuación, se analizará la percepción del acoso sexual en la ENP.

Percepción de la problemática de acoso sexual dentro de ENP

Inicialmente, se puede decir que la tendencia del alumnado es que se ha dado situaciones de acoso sexual en la ENP, dados a los resultados obtenidos: la mayoría considera que si se han presentado casos de acoso sexual. Asimismo, un pequeño porcentaje de las alumnas describe que no se han presentado situaciones de acoso en la ENP.

Por otra parte, los(as) instructores(as) también tendieron a considerar que se han presentado situaciones de acoso sexual. Los(as) Oficiales Superiores mencionaron que sí; sin embargo, no quisieron ahondar en la respuesta. Asimismo, los(as) Oficiales Ejecutivos(as) respondieron afirmativamente, aunque algunos dijeron que no habían presenciado ningún caso en particular. Por otra parte, los(as) Oficiales que imparten cursos básicos respondieron que sí se han presentado situaciones de acoso sexual en la ENP; no obstante, tampoco quisieron ahondar en el tema.

En cuanto al conocimiento de un reglamento sobre el acoso sexual en la ENP o el MSP las opiniones fueron divididas dado que una cantidad importante de los(as) estudiantes no conoce que haya un reglamento. Aun así, un porcentaje superior a la mitad de los entrevistados sí lo conocen.

Todos los(as) instructores(as) conocen que sí hay una normativa y que las pautas están en el reglamento del MSP; sin embargo, nadie mencionó en qué sección del reglamento se encuentra la normativa referida al acoso sexual.

En cuanto a qué departamento u oficina deben acudir en caso de acoso sexual, la mayoría del alumnado sólo sabe (la Oficina de Equidad de Género). Entre los(as) Oficiales de la Escala Básica, la mayoría expresa que a la Oficina de Género; sin embargo, una pequeña parte menciona

que se dirigiría a la Oficina de Disciplinario Legal y otra pequeña proporción no sabe adónde acudir.

Entre los(as) instructores(as) de la Escala de los Ejecutivos, la mayoría señala que de estar sufriendo una situación de acoso sexual se referiría a la Oficina de Equidad de Género, mientras que algunos no supieron decir adónde dirigirse. En cuanto a los Oficiales Superiores, la mayoría destaca que a la oficina de Género y otros no saben adónde acudir. Cabe destacar que en esta última Escala se hace referencia a otras posibilidades como hablar con los superiores. La oficial 6 expresa: “al instructor táctico- área jurídica ENP”.

Continuando con el análisis, para la afirmación de que haría de estar sufriendo una situación de acoso sexual para el grupo de la Escala Básica, la mayoría menciona que hablaría con el agresor y si la situación no se arregla lo denunciaría con la instancia superior siguiendo una escala administrativa hasta llegar a una solución.

La sargento 2 señala: “primero, hablaría con la persona que está ocasionándome el acoso; en segunda instancia, lo pondría en conocimiento del jefe inmediato; y si no hay solución, lo denunciaría a la Oficina de Género.” La sargento 4 afirma: “primero que todo, en el momento que empiece una situación de acoso sexual pararía la situación una vez; si la situación sigue, lo dialogaría con mi superior; y si la situación sigue, trataría de no estar sola para tener testigos.”

Los(as) estudiantes de la Escala de los Ejecutivos señalan que denunciarían el caso. El ejecutivo 4 indica: “realizaría un informe (...) a mis superiores.” El ejecutivo 7 destaca que: “recorriría a la oficina correspondiente.”

En la Escala de los(as) Oficiales Superiores la mayoría habla de denunciar el acoso; sin embargo, también se habla de dialogar y asesorarse de forma legal. La oficial 2 indica: “me asesoro correctamente y llevo a cabo la denuncia correspondiente.” El oficial 1 afirma: “solicitaría la

dirección legal y profesional correspondientes.”La oficial 6 señala: “comunico al jefe inmediato; espero respuesta; si no se da, me dirijo a la Oficina de Equidad de Género del MSP.”

Para los(as) instructores(as),en cuanto a las medidas que tomaría de estar sufriendo una situación de acoso sexual,algunos(as)dijeron que denunciar; otros(as), acudir alaOficina de Equidad de Género; otros(as) mencionaron comunicar al jefe inmediato,interponer la denuncia en el MSP o a nivel judicial. Asimismo, se mencionaron medidas como dialogar y redactar un informe al superior, entre otras.

Para la consultade qué hacer sise sabe de una situación de acoso, el alumnado de la Escala Básica habla de dar apoyo y aconsejar para que la víctimadenuncie la situación. También se habla de informar a los superiores para que investiguen. La sargento 4 indica: “hablaría con la persona víctima para que denuncie y le serviría de testigo.”El sargento 10 dice: “aconsejaría a la persona a que denuncie el caso y comunicarlo a los superiores o denunciar personalmente.”La sargento 6 destaca: “igual denunciaría, o en mi caso, empoderaría a la persona que lo está viviendo para que salga de ese círculo y denuncie.”

En la Escala Ejecutiva hablan de aconsejar a la víctima para que denuncie. El ejecutivo 2 manifiesta: “poner en conocimiento y dar apoyo a la víctima.”En la Escala de los(as) Oficiales Superiores, la mayoría habla de orientar a la persona para que interponga la denuncia, brindar apoyo o denunciar directamente la situación.El oficial 10 señala: “orientar a la persona para que formule el reporte respectivo y denuncie.” La oficial 7 destaca: “intervengo a favor [sic] de la posible víctima y la refiero al procedimiento legal”.

Para los(as) instructores(as),en cuanto a qué medidas tomarían de estar sufriendo una situación de acoso,los(as) Oficialesplantearon respuestas variadas. Algunos(as) dijeron que denunciar; otros(as), acudir a la Oficina de Equidad de Género; otros(as), mencionaron comunicar

al jefe inmediato, interponer la denuncia en el MSP o a nivel judicial. Asimismo, se mencionaron medidas como dialogar y redactar un informe al superior, entre otras.

En cuanto a las consecuencias del acoso sexual, los(as) Oficiales de la Escala Básica mencionaron: temor, desmotivación, desilusión, estrés, aislamiento, problemas psicológicos y físicos. Por otra parte, los(as) Oficiales Ejecutivos(as) citaron: miedo, aislarse, consecuencias físicas y psicológicas. Y por último, en la escala de Oficiales Superiores se habló: de baja autoestima, sentirse humillados(as), problemas físicos y problemas psicológicos, entre otras consecuencias.

Ahora, revisaremos las respuestas de los(as) instructores(as) sobre las consecuencias del acoso sexual. Los Oficiales de la Escala Básica señalaron: baja autoestima, sentirse humillada, problemas físicos y problemas psicológicos. Asimismo, los(as) Oficiales de la Escala Ejecutiva expresaron: miedo, aislarse, consecuencias físicas y psicológicas. Por último, para la Escala Superior las consecuencias mencionadas fueron: temor, desmotivación, desilusión, estrés, aislamiento, problemas psicológicos y físicos.

Por último, sobre las propuestas para solucionar el problema de acoso sexual los(as) participantes tanto instructores(as) como el alumnado sugirieron:

- Cursos de sensibilización.
- Realizar charlas o talleres al personal docente, estudiantil y administrativo
- Capacitación permanente sobre el tema y sus consecuencias
- Dar material de apoyo
- Un reglamento propio para la ENP
- Explicar la forma adecuada de denunciar el acoso sexual
- Realizar procedimientos administrativos
- Establecer sanciones más severas

- Formar un equipo de trabajo que aborde el tema en la ENP
- Expulsar a las personas agresoras del MSP

Además, los(as) alumnos(as) propusieron:

- Instruir a los(as) estudiantes sobre sus derechos
- Promover espacios para hablar sobre el tema
- Promover el respeto

También los(as) instructores(as) recomendaron:

- Cursos espirituales.
- Reeducación en los paradigmas sociales (masculinidad \femineidad)
- Contratar personal con altos valores morales
- Supervisión de las jefaturas
- Poner atención a las situaciones de riesgo

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones

Para iniciar este apartado, es preciso mencionar que los resultados que se van a presentar marcan una tendencia en cada una de las Escalas, a saber: Básica, Ejecutiva y Superior por cuanto la muestra para los(as) estudiantes fue de un grupo por cada una de las tres Escalas supra citadas. De igual manera, se escogió a los(as) instructores(as) que estaban impartiendo clases al estudiantado seleccionado para la muestra y no a la totalidad.

En cuanto a la conceptualización por parte de los(as) estudiantes sobre el acoso sexual, se denota claramente que la forma en que se gestionan las relaciones de poder entre superiores e inferiores dentro de la ENP y MSP contribuyen en gran medida a la problemática del acoso sexual.

Tal situación se evidencia en conductas y manifestaciones que involucran un tema sexual y que intimidan a la persona que las recibe; mientras que para los(as) instructores(as) se ha constituido en una conducta socialmente aceptable, dado su desconocimiento sobre el tema.

El acoso sexual, como un problema de poder, generó opiniones divididas en personas instructoras y estudiantes; aunque ambos grupos coincidieron en que es una manifestación de violencia.

Así se reafirma lo que plantean varias de las personas autoras consultadas: este problema no solo afecta la vida laboral y académica de las personas; sino que atenta contra los derechos humanos; pero que dada la forma sutil de presentarse, puede pasar inadvertido y constituirse en una forma de legitimar este tipo de violencia.

Lo anterior también refleja que tanto estudiantes como instructores(as) están permeados por el imaginario patriarcal del acoso sexual, que, como lo señalan Torns, Borrás y Borrás

(1995), durante años, ha pasado por transformaciones y se destaca que este ya no es exclusivo del ámbito privado. De esta forma, se ha conseguido pasar de una estrategia de dominación, basada en la exclusión, a una estrategia de segregación y subordinación.

Asimismo, hombres y mujeres con sus opiniones denotan no estar ajenos(as) al posicionamiento del imaginario de la conducta sexual socialmente esperada para hombres y mujeres. Los primeros creen que deben cumplir un rol activo, mientras que para las féminas se espera un papel pasivo.

Asimismo, se puede destacar que las personas entrevistadas y encuestadas de la Escala Básica tienen mejor percepción de las condiciones de igualdad que deben existir entre hombres y mujeres, a pesar de su poca experiencia laboral en relación con la experiencia de las personas en las otras dos Escalas, a saber: Ejecutiva y Superior.

Es importante destacar que el acoso sexual está presente en la ENP y el MSP, dado que existen condiciones que lo favorecen; el uso distorsionado del poder en un determinado puesto de autoridad y portar determinado uniforme y un arma, además del androcentrismo existente, hace que en los dos grupos participantes en el estudio se perciba el acoso sexual como normal o como parte de lo cotidiano.

Con respecto a los roles de género, la situación dista mucho de que los grupos participantes logren acercarse a un concepto claro; desde la perspectiva de los(as) estudiantes de la ENP, hay confusión en cuanto se mezclan los conceptos de femenino y masculino con los de sexo, y se le da un significado más desde lo físico y lo biológico.

Mientras que los(as) instructores(as) y los(as) Oficiales Superiores definen el género ligado a la conducta que la sociedad les impone a los hombres y a las mujeres, pero sin ahondar en la razón por la que se hace dicha diferencia; sin embargo, algunas de las mujeres instructoras se

acercan al concepto de la construcción social que ha generado asignación diferente de roles a hombres y mujeres.

La distorsión en los grupos participantes respecto de los roles de género también quedó demanifiesto al hacer referenciaa los atributos aplicables a hombres y mujeres. Para los primeros, salieron a relucir los arquetipos y estereotipossocialmente reconocidos; como lo señala Campos(2007),tienen que ver con una conducta esperada de proveer, proteger y procrear, por ejemplo.Para las mujeres, nuevamente se les relaciona con valores como sumisión, expresión de emociones, inseguridad, sentimental, entre otros; es decir, los atributos que la sociedad patriarcal le impone.No obstante, hubo coincidencia en que tanto hombres como mujeres requieren contar con valentía, pero más asociado al tipo de labor que realizan y no como una conducta socialmente esperada.

Se puede afirmar que en la ENP, en el sector estudiantes y de instructores(as) la percepción respecto de la presentación del acoso sexual es clara; sin embargo, ninguno de los(as)estudiantesprofundizó sobre el tema, lo cual se puede explicar por el temor a su permanencia en la ENP y al desconocimiento sobre la existencia de reglamentos para tratar el problema;aunque sí existe la noción de que la Oficina de Equidad de Género es el ente al que se puede acudir en caso de sufrir una situación de acoso sexual.

Se debe destacar que los(as) instructores(as) tienen mejor conocimiento de los reglamentos que indican cómo tratar el acoso sexual, lo mismo que a cuál o cuáles entidades acudir, a saber: la Oficina de Equidad de Género o el Departamento de Dicipinario Legal, por ejemplo.

Para finalizar, es importante acotar que tanto estudiantes como personas instructoras están influidas por la socialización de género que impera en la sociedad, infiltrada en el aprendizaje previo. Señalan Rodríguez y Ugalde (2012) que: “el aprendizaje es también relativista; es decir, no existe una verdad absoluta, lo que se conoce no solo depende de la madurez del individuo, sino

también del ambiente social y cultural en el que se nace, así como del momento histórico en el que toque vivir.” (p.109).

Como se ha destacado en todo el análisis, las personas participantes del estudio están determinadas por el imaginario patriarcal de la sexualidad. Específicamente, el referente al acoso sexual se destaca que el hombre no entiende por qué la mujer puede percibirlo como un acto no deseado, en tanto muchos de los varones consultados interpretan el acoso sexual desde un punto de vista biológico-natural de la relación entre hombres y mujeres, como resultado de la atracción sexual, e ignoran la construcción social de la propia sexualidad.

6.2. Recomendaciones

En cuanto a las principales recomendaciones y como aporte a la elaboración de un abordaje sistemático a la problemática de acoso sexual desde la perspectiva de género, se reconoce un conjunto de acciones que permitan sensibilizar para prevenir y sancionar las situaciones de acoso sexual.

En ese sentido, se identifican no solo contar con instrumentos para el desarrollo de actividades de sensibilización, sino también con la voluntad política para su incorporación obligatoria en los procesos de formación de la ENP y, avanzar hacia la sensibilización de toda la población policial.

Para ello, se propone:

- Integrar un equipo conformado por: personal de la Oficina de Género, el enlace de la Dirección General de la Fuerza Pública, el enlace del Departamento Académico de la ENP y el coordinador del área de género del Departamento de Disciplinario Legal, que se encarguen de diseñar una herramienta institucional que sea de utilidad para tratar temas tanto de acoso sexual como de socialización de género.

En esa línea, quienes sustentamos este estudio asumimos el compromiso de presentar a dicho equipo los resultados derivados del presente Trabajo Final de Graduación (TFG), que sienta las bases no solamente de la necesidad de abordar la temática, sino que también orientalos contenidos de los temas por tratar.

Para el funcionamiento de este equipo de trabajo, seplantea una propuesta a partir de la siguiente página.

Propuesta o producto:

Prevención y atención del acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía

De acuerdo con los hallazgos del proyecto de investigación realizado en la Escuela Nacional de Policía (ENP), en términos generales conocen de manera superficial que existen normativas en la Institución relacionadas con la problemática del acoso sexual; así pues, se detectó desconocimiento general acerca de las causas y las consecuencias del acoso sexual. Más bien, puede haberse aceptado como parte del diario vivir entre hombres y mujeres, constituyéndose en una forma de legitimar esta manifestación de violencia de género.

Esta propuesta es viable de ser ejecutada por la necesidad demostrada con esta investigación y porque existe interés por parte las autoridades institucionales de contar con más elementos que les permita prevenir un problema que se está integrando a la agenda pública de discusión en el país, no solo por las situaciones que se han divulgado en los últimos años, sino por todo lo que genera para la Institución el manejo de este tipo de casos cuando se presentan.

Es importante dar a conocer que en las coordinaciones realizadas para la ejecución del proyecto de investigación, algunas de las personas, y sobre todo con la entrevista al Director de la ENP, Comisario Eric Lacayo, planteó su interés de contar con herramientas claras y precisas para prevenir y sancionar drásticamente el acoso sexual en la ENP.

Objetivos

1. Brindar aportes que posibiliten el establecimiento de medidas sistemáticas para prevenir y sancionar el acoso sexual en la Escuela Nacional de Policía.
2. Ofrecer elementos desde la perspectiva de género, para que en la malla curricular de la Escuela Nacional de Policía se incluya el tema del acoso sexual como uno de los ejes transversales de todos los procesos de capacitación que se realizan.

Acciones por realizar:

- Informar sobre la situación de acoso sexual desde la perspectiva de género en la Escuela Nacional de Policía, presentando los resultados del Trabajo Final de Graduación.
- Con el apoyo de las personas sustentantes, contribuir al análisis de la diferente normativa que existe en el MSP en lo referente al acoso sexual y la perspectiva de género para una mejor aplicación en los procesos administrativos que investiga el Departamento de Disciplinario Legal. Así se generará la integración de un protocolo de abordaje de la problemática de acoso sexual, que garantice la protección de la víctima.
- Crear un manual de convivencia en el que se analicen temas importantes para las relaciones interpersonales tales como comunicación asertiva, técnicas de resolución de conflicto, inteligencia emocional y que, además, aborde el tema del acoso sexual y la perspectiva de género para trabajar la temática con la población de la ENP, tanto con los(as) estudiantes como los(as) instructores(as) dentro y fuera del salón de clases. Se propone un manual de convivencia para tratar el acoso sexual; de esta forma, el tema se tornará menos amenazante de estudiar y se le dará un enfoque positivo de abordaje.

- Introducir el manual elaborado en relación con la malla curricular de las diferentes Escalas de Oficiales en la ENP, con la finalidad de dar a conocer las normas de convivencia dentro de la ENP tanto en el salón de clases como fuera.
- Ampliar el proceso de sensibilización a toda la población de policías, liderado por la Oficina de Género.
- Involucrar a personal del Instituto WEM con el fin de que colabore en el asesoramiento sobre temas referentes a la masculinidad y a las relaciones de poder implícitas en la ENP.
- Contribuir con los procesos de sensibilización; para ello, al considerar los resultados del estudio, el Anexo 3 incluye dos presentaciones para ser valoradas por el equipo conformado (supra citado).

Etapas para la ejecución de la propuesta:

1. Reuniones con Director y Jefes de Departamento de la ENP.

Estas se realizarán con el fin de sensibilizar respecto de la necesidad de crear un módulo de convivencia para la ENP, que entre otros temas aborde el de acoso sexual, de tal forma que pueda prevenirse en los diferentes ámbitos de la escuela e incorporar la temática como eje transversal de la malla curricular. Sin embargo, a lo largo de todo el proceso de investigación, el Director está muy interesado en este trabajo; incluso, ha solicitado que se le ayude a redactar un reglamento para no solo prevenir, sino erradicar de la ENP el acoso sexual.

2. Devolución de los resultados del estudio realizado con el TFG.

Se coordinará con las instancias correspondientes de la Escuela Nacional de Policía para dar a conocer los resultados del TFG, tanto a las personas que participaron como a quienes tienen responsabilidad de la administración de la Escuela y los procesos de capacitación, sobre todo con el Departamento Académico.

3. Recomendar al Director de la ENP, la elaboración de un módulo que desarrolle el Manual de Convivencia Social, que incluya módulos con temas como comunicación asertiva, inteligencia emocional y técnicas de resolución de conflictos. Será fundamental que se aborde el tema del acoso sexual, que incluya definiciones y conceptos claros, desde la perspectiva de género para que sea incorporado a la malla curricular (revisada por el Departamento Académico de la ENP) en los cursos de la Escuela Nacional de Policía en sus tres Escalas: Básica, Ejecutiva y Superior. La finalidad es prevenir y sancionar las manifestaciones de acoso sexual en la ENP.

Se plantea crear un Manual de Convivencia Social que incluya un módulo para el acoso sexual pues se considera que esta será la mejor forma de incluir un tema tan controversial sin que se perciba como amenazante para quienes reciban el curso.

Entre los contenidos del módulo, en lo referente al acoso sexual, se pueden mencionar:

1. Características sociales y culturales que intervienen en los procesos de acoso sexual:

1.1. Socialización de género y el acoso sexual:

1.1.1. Los imaginarios:

- 1.1.1.1. El imaginario de la sexualidad
- 1.1.1.2. El imaginario en el mundo laboral
- 1.1.1.3. El imaginario del acoso sexual
- 1.1.1.4. El imaginario patriarcal sobre el acoso sexual

1.1.2. Construcción de la masculinidad

- 1.1.2.1. Encargos de la masculinidad:
- 1.1.2.2. Ser proveedor
- 1.1.2.3. Ser protector
- 1.1.2.4. Procrear
- 1.1.2.5. Autosuficiencia

1.1.3. Masculinidad arquetípica

- 1.1.3.1. El Rey
- 1.1.3.2. El Guerrero
- 1.1.3.3. El Mago
- 1.1.3.4. El Amante

1.2. Construcción de la femineidad

2. El constructivismo, el aprendizaje y la percepción, características sociales y culturales que intervienen en los procesos de acoso sexual.

- 2.1. La percepción
- 2.2. Características sociales y culturales que intervienen en los procesos de acoso sexual

3. El acoso sexual

- 3.1. El acosador
- 3.2. La víctima
- 3.3. Estrategias de afrontamiento

4. Normativa

- 3.4. Escuela Nacional de Policía
- 3.5. Ministerio de Seguridad Pública
- 3.6. Ordenamiento Nacional
- 3.7. Ordenamiento Internacional

4. Dar a conocer la necesidad de crear una oficina especializada de atención para el acoso sexual dentro de la estructura interna de la Dirección General de la Fuerza Pública, a fin de que atienda en primera instancia toda denuncia de acoso sexual, cuya víctima sea una persona policía. Asimismo que esta oficina aborde la problemática de la persona acosadora (en caso de que sea hombre) en conjunto con el instituto WEM para su rehabilitación.
5. Crear los mecanismos necesarios para que esta oficina coadyuve junto con la Oficina de Género existente a los trámites y las denuncias sobre acoso sexual, así como el seguimiento de los casos desde su inicio hasta la resolución final. Asimismo, realizar talleres y capacitaciones de prevención y sensibilización sobre el tema del acoso sexual para la ENP.

Estrategia didáctica

En relación con el Manual de Convivencia Social, se considera que la estrategia didáctica puede ser variada por la diversidad de temas que se pretenden abarcar. Sin embargo, consideramos que el aprendizaje cooperativo señalado por Johnson, Johnson y Holubec (1999) es el más indicado para trabajar el módulo que se pretende diseñar. Para estos autores, el aprendizaje cooperativo es “el empleo didáctico de grupos reducidos en los que los alumnos trabajan juntos para maximizar su propio aprendizaje y el de los demás.” (p. 5). En esta estrategia, se trabaja por objetivos y tareas asignadas, mientras la persona instructora supervisa el aprendizaje.

Se considera esta estrategia la más acertada porque al realizarse un trabajo grupal, los conceptos son mejor asimilados que si son expuestos magistralmente por un(a) instructor(a). Asimismo, se logra más participación de todas las personas integrantes del curso.

Definición funcional

La creación de una malla curricular del acoso sexual, con la aprobación del Departamento Académico de la ENP y que sea incorporada como una materia más no solo es funcional, sino

necesario en el contexto actual en que se está inaugurando una nueva escuela, con una capacidad de 800 estudiantes en las aulas en la localidad de Pococí.

Para lograrlo, el compromiso del Director de la Escuela Nacional de Policía, Comisario Eric Lacayo Rojas, es fundamental; así lo ha expresado en coordinaciones realizadas para los fines de este estudio.

¿Cómo se piensa financiar?

La ejecución de esta propuesta se llevará a cabo con los recursos humanos y presupuestarios existentes en la ENP. En cuanto a los recursos se contará con todo el personal técnico, y académico que cuenta la Escuela Nacional de Policía, ya que es una prioridad del Director, Comisario Eric Lacayo Rojas; además, se cuenta con el equipo de asesores legales de la Dirección de Apoyo Legal para la redacción de cualquier instrumento o su revisión.

En agosto del 2017 se inauguró la nueva Escuela Nacional de Policía con su sede en Pococí. Cuenta con una capacidad para albergar a 800 estudiantes de las diferentes Escalas para los diferentes cursos; por eso, es importantísimo no solo el instrumento para la prevención, sino también la sanción del acoso sexual.

Además, en la ENP existe todo el apoyo logístico del Viceministro de Seguridad Pública y a la vez Director General de la Fuerza Pública, Comisario Juan José Andrade Morales. Para el funcionario, el tema de género se convierte en un tema fundamental; asimismo, la prevención del acoso sexual en las delegaciones policiales es de vital importancia y su erradicación es un compromiso con todo el personal policial.

Referencias

- Álvarez, G.(2004). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? Fundamentos y metodología*.México: Paidós Educador.
- Amoros, C. (1998). *10 Palabras claves sobre mujer* (2ª Ed.).España: Editorial Verbo Divino.
- Bardales, O. y Ortiz, Z. (2012). *Hostigamiento sexual en mujeres y varones universitarios*. Lima.
- Begoña, P. (2001). *Las raíces del acoso sexual. Las relaciones de poder y sumisión en el trabajo*.
- Calderón, M. y otros (2006).*La reconceptualización de representaciones sociales que relacionan el ejercicio del poder patriarcal y el abuso sexual, producto de la intervención social con ofensores sexuales juveniles, en el programa de sanciones alternativas del Ministerio de Justicia*.San José, Costa Rica: UNED.
- Campos, A. (2007). *Aprendiendo a ser hombres: Pautas para facilitadores de talleres de masculinidad en América Central*. San José, Costa Rica.
- Casas. E. (s.f.).*Acoso sexual en el trabajo*.Recuperado de <http://www.asepeyo.es>
- Connel.R. (s.f.).*La organización social de la masculinidad*./ Biblioteca Virtual de Ciencias Sociales.Recuperado de <http://www.cholonautas.edu.pe>
- García E. (2006). *El acoso sexual como política de terrorismo: experiencia de las mujeres policías funcionarias de la Fuerza Pública de Costa Rica*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica (UCR)
- Esquivel, A.; Oviedo. V. y Paniagua, Y. (2006). *Acoso Psicológico en el trabajo – Mobbing- que es y cómo prevenirlo si es víctima, testigo o jefatura*. San José, Costa Rica.
- Farlex(s.f.).*TheFree Dictionary*.Recuperado de <http://es.thefreedictionary.com/consecuencia>
- García, M. y Rodríguez, M. (s.f.). *El grupo focal como técnica de investigación cualitativa en Salud: diseño y propuesta en la práctica*.España: Escuela Andaluza de Salud Pública.
- Johnson, D.; Johnson, R. y Holubec, E. (1999).*El aprendizaje cooperativo en el aula*.Buenos Aires: Paidós SAICF.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2006).*Metodología de la Investigación*(4ª Ed.). México, D.F.: MacGraw Hill.
- Instituto Costarricense de Electricidad [ICE] (2011). *Reglamento sobre el hostigamiento sexual*. San José, Costa Rica: ICE.

- Instituto Nacional de las Mujeres (s.f.). *Trabajo de Mujeres: Cuestión de género*. México:Gobierno Federal: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Kaufman, M. y Pineda, M. (1991). *La Paradoja del Poder*. Santo Domingo, República Dominicana: Búho.
- Lagarde, M. (1990). *Identidad Femenina*. Recuperado de <http://www.laneta.apc.org/cidhal/lectura/identidad/texto3.htm>
- Lagarde, M. (2006). *Género y Feminismo. Desarrollo Humano y democracia. Cuadernos inacabados*.
- Lerda, L. (1990). *La Creación del Patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Márquez, M. (2005). *El acoso sexual en el trabajo*. Uruguay: Instituto de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.
- Marín, I. (2012). *Prevalencia y manifestaciones del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA)*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica (UCR).
- Martínez, D. (2015). *Acoso sexual en el ámbito laboral*. Recuperado de <http://www.nortonrosefulbright.com>
- Méndez, Z. (1993). *Aprendizaje y Cognición*. San José, Costa Rica: EUNED.
- Ministerio de Educación Pública [MEP]. (2012). *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública*. San José, Costa Rica: MEP.
- Moreno, B. y Báez, C. (2010). *Factores de Riesgo Psicosociales. Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid y Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Núñez, M. (2014). *El androcentrismo como una ideología*. Recuperado de <http://suite101.net/article/androcentrismo-la-ideologia-de-la-discriminacion-por-genero-a61492>
- Ochoa, C. (2015). *Muestreo no probabilístico: muestreo por conveniencia*. Recuperado de <http://www.netquest.com/blog/es/muestreo-por-conveniencia/>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2006). *Género, formación y trabajo: el acoso sexual*. Recuperado de <http://www.uv.es/igualtat/recursos/.../Informe%20OIT%20acoso%20sexual.pdf>
- OIT (2013). *Estudio regional sobre el acoso sexual en el trabajo y la masculinidad*. Recuperado de http://www.ilo.org/sanjose/sala-de-prensa/WCMS_205747/lang--es/index.htm

- Palomino, F. (2012). *Acoso sexual en México: análisis y propuestas*. Red de revistas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Recuperado de <http://www.redalyc.org>
- Parés, M. (2006). *Las fases del acoso moral en el trabajo*. V Congreso Nacional AMENT.
- Poder Judicial (2010). *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial*. San José, Costa Rica: Poder Judicial.
- Prado, R. (2016). *El piropo como forma de acoso sexual*. San José, Costa Rica: Universidad Americana (UAM).
- Ramírez, D. (2006). *Violencia de género a través del acoso sexual*. España: INMARK.
- Rivera, C. (s.f.). *El acoso sexual laboral: un problema de relaciones de poder*. Recuperado de http://www.csj.gob.sv/genero/images/pdf/acoso_sexual_laboral.pdf
- Rodríguez, K. y Ugalde, V. (2012). *Guía para el desarrollo y la aplicación de la inteligencia emocional por parte del docente que imparte primer ciclo de la Escuela de San Miguel Oeste de Naranjo*. San José, Costa Rica: Universidad Hispanoamericana.
- Rodríguez, M. (2008). *Cumplimiento de las políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia por parte del Poder Judicial de 1998 a 2007*. San José, Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia (UNED).
- Rojas, Z. (1988). *El examen psiquiátrico del paciente*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Salas, J. (2004). *Hombres con problemas de poder y control. Aspectos teóricos y propuestas psicoterapéuticas*. San José, Costa Rica: Instituto WEM.
- Salazar, J. (2000). *La percepción, el conflicto y el estrés*. Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Secretaría Técnica de Género (s.f.). *Conceptos Básicos de Género*. San José, Costa Rica: Poder Judicial.
- Torns, T.; Borrás, V. y Borrás, A. (1995). *El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal*. Barcelona: s.e.

Anexos

Anexo I: Entrevista para los instructores y las instructoras

Entrevista sobre acoso sexual para los(as) instructores(as)

Escuela Nacional de Policía

Ministerio de Seguridad Pública

Introducción

Esta entrevista tiene como objetivo determinar su percepción acerca de los roles de género y el acoso sexual.*** **Es importante destacar que la información que se proporcione es de carácter estrictamente confidencial.*****

Preguntas para entrevista

I PARTE

1. Edad _____
2. Género _____
3. Escolaridad _____

II PARTE

Roles de género

4. ¿Para usted que significa el término género?
5. ¿Qué atributos piensa que son aplicables a los hombres?
6. ¿Qué atributos piensa usted que son aplicables a las mujeres?
7. De las siguientes frases, ¿cuáles considera usted que son falsas o verdaderas?

Frases	
Que los hombres son más fuertes que las mujeres.	
Que los hombres deben dominar a las mujeres.	
Que lo masculino es más importante que lo femenino.	
Que las mujeres deben ser protegidas por los hombres.	
Que un hombre debe tener varias mujeres porque está más interesado en el sexo que las mujeres, ya que “el hombre es polígamo por naturaleza”.	
Que un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer.	
Que la mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre.	
Que los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres	

Masculinidad

8. ¿Qué cree usted que es ser hombre? ¿Cuáles son los roles que debe cumplir?
9. ¿Qué características considera usted que la sociedad patriarcal le impone al hombre?
10. ¿Considera usted que el hombre es el que debe cumplir con ciertas acciones como llevar el sustento al hogar, ser más valientes, proteger a la mujer, tener aventuras sexuales?
11. ¿Considera que el hombre siempre debe ser padre para realizarse como persona?
12. ¿Considera usted que el hombre debe expresar sentimientos de cariño y ternura a sus familiares e hijos?

Femineidad

13. Para usted ¿qué significa ser mujer? ¿Cuáles son los roles que debe cumplir?
14. ¿Considera usted que las mujeres deben cumplir con ciertas acciones como llevar el sustento al hogar, ser más valientes, proteger o tener aventuras sexuales?
15. ¿Considera usted que la mujer tiene igualdad de condiciones en el campo laboral y en la educación?
16. ¿Considera usted que la mujer debe tener hijos para realizarse como persona?
17. ¿Cree usted que la mujer debe dedicarse exclusivamente a atender las tareas del hogar?

III PARTE ACOSO SEXUAL

18. Para usted ¿qué es el acoso sexual?
19. ¿Considera usted que las personas sufren acoso sexual en el trabajo o la educación? ¿Por qué? Cite ejemplos.
20. ¿Considera usted que esta problemática se da solo de hombres hacia mujeres?
21. ¿Piensa usted que el acoso siempre tiene que ver con el sexo? ¿Lo considera un tipo de violencia o un problema de poder?
22. Reflexione sobre las siguientes afirmaciones. ¿Considera que son falsas o verdaderas?

Afirmaciones	
El hostigamiento sexual no es más que conducta normal o natural. Las personas deberían de sentirse halagadas de que se les considere deseables y atractivas.	
Las mujeres son las responsables del hostigamiento sexual, por la forma en que se visten y por hablar o comportarse de manera provocadora.	
Si un empleado invita a salir a una empleada, ello puede dar pie a cargos de hostigamiento sexual.	
Las mujeres que entran a un campo laboral en donde predominan los varones deben estar preparadas para tolerar el lenguaje rudo, los chistes insinuantes y las novatadas hostiles. Las mujeres no están recibiendo un trato distinto al que los hombres usan entre sí.	

23. A continuación, se presentan algunas conductas. Marque con una "X" la opción que considere correcta:

Conductas y manifestaciones	Sí es acoso sexual	Posiblemente es acoso sexual	No es acoso sexual
Bromas o chistes con contenido sexual			
Piropos ofensivos			
Comentarios insultantes con connotación sexual			
Miradas insinuantes			
Folletos o fotografías de carácter erótico			
Hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo.			

Hacer preguntas intimas sobre su vida sexual			
Ofrecer algún tipo de beneficio laboral a cambio de favores sexuales			
Amenazar con despido o alguna represaría si no se atiende a las insinuaciones sexuales			
Valoraciones sobre aspectos físicos			
Reiteración de peticiones para salir en horas no laborales			
Violar el espacio personal			
Tocar, pellizcar u agarrar			
Acariciar, besar o abrazar			
Contacto físico (sentirse aprisionado por la otra persona sin poder escapar)			
Mirar fijamente o lesivamente el cuerpo de alguien			
Realizar sonidos, gestos o movimientos obscenos			
Tener protectores de pantalla o cualquier documento en la computadora con material sexual			
Recibir correos electrónicos u mensajes insinuantes			
Cartas o correos electrónicos de amor			
Cartas o correos electrónicos con texto obsceno			

Percepción de la problemática dentro de la ENP

24. ¿Considera usted que en la ENP se ha presentado situaciones de acoso sexual?

25. ¿Conoce si existe algún reglamento dentro de la ENP o MSP para tratar este tipo de situaciones?

26. ¿Sabe a qué departamento u oficina debe acudir en caso de acoso sexual?

- Sí (¿Cuál?) _____
- No

27. De estar sufriendo una situación de acoso, ¿cómo lo solucionaría?

28. ¿Qué consecuencias cree que podría tener una víctima de acoso?

29. ¿Qué soluciones propondría usted para el problema del acoso sexual a nivel de la ENP?

Anexo II: Cuestionario para el alumnado de ENP

Cuestionario sobre acoso sexual para el alumnado

Escuela Nacional de Policía

Ministerio de Seguridad Pública

Introducción

Este cuestionario tiene como objetivo determinar su percepción acerca de los roles de género y el acoso sexual, de los y las estudiantes de la Escuela Nacional de Policía, a saber, el Grupo de Inspectores, Sargentos, Oficiales Ejecutivos y Oficiales Superiores, la misma se divide en tres secciones a saber; la primera sobre datos específicos del participante (variables de género), la segunda relacionada a la socialización de género y la tercera parte referente a conceptos propios del acoso sexual. ***** Es importante destacar que la información que se proporcione es de carácter estrictamente confidencial.*****

Preguntas del cuestionario

I PARTE

1. Edad

<input type="radio"/> Menos de 20	<input type="radio"/> De 20 a 25 años	<input type="radio"/> De 26 a 30 años
<input type="radio"/> De 31 a 40 años	<input type="radio"/> De 41 a 50 años	<input type="radio"/> Más de 51 años

2. Género

<input type="radio"/> Femenino	<input type="radio"/> Masculino	<input type="radio"/> Otro
--------------------------------	---------------------------------	----------------------------

3. Escolaridad

<input type="radio"/> Primaria incompleta	<input type="radio"/> Primaria completa	<input type="radio"/> Secundaria incompleta	<input type="radio"/> Secundaria completa
<input type="radio"/> Universitaria incompleta	<input type="radio"/> Universitaria completa	<input type="radio"/> Técnico _____	<input type="radio"/> Otro _____

II PARTE

Roles de género

4. Para usted ¿qué significa el término género?

5. En la siguiente tabla, se presenta una serie de atributos. Marque con una “x” en el campo que usted considera que ese atributo es aplicable:

Atributo	Mujer	Hombre	Ambos	Ninguno
Valentía				
Sumisión				
Temor				
Racionalidad				
Emocional				
Expresión				
Inseguridad				
Emotividad				
Independencia				
Éxito				
Competitividad				
Poder				
Expresividad emocional				
Preocupación por los demás				
Timidez				
Sentimentalidad				

6. Analice las siguientes frases e indique si son falsas o verdaderas:

FRASE	FALSA	VERDADERA
Que los hombres son más fuertes que las mujeres.		
Que los hombres deben dominar a las mujeres.		
Que lo masculino es más importante que lo femenino.		
Que las mujeres deben ser protegidas por los hombres.		
Que un hombre debe tener varias mujeres porque está más interesado en el sexo que las mujeres, ya que “el hombre es polígamo por naturaleza”.		
Que un hombre no debe tolerar la infidelidad de la mujer.		
Que la mujer por naturaleza es más tierna, suave y afectiva que el hombre.		
Que los trabajos desarrollados por los hombres son más importantes y más valorados que los trabajos que hacen las mujeres		

7. ¿El trabajo del hombre es más valorado que el de la mujer?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

8. ¿Tiene más proyección el trabajo del hombre que el trabajo de la mujer?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

9. ¿La mayoría de las mujeres trabajan en el hogar?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

Masculinidad

10. ¿Considera usted que el hombre debe llevar el sustento al hogar?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

11. ¿Considera usted que los hombres son más valientes que las mujeres?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

12. ¿Considera usted que el hombre debe proteger a la mujer?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

13. ¿Considera que el hombre siempre debe ser padre para realizarse como persona?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

14. ¿Considera que es válido que el hombre tenga aventuras sexuales?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

15. ¿Considera usted que el hombre debe expresar sentimientos de cariño y ternura a sus familiares e hijos?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

16. ¿Considera usted que el hombre debe ser el proveedor de la familia?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

17. ¿Es el hombre más pasional y la mujer más sentimental?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

Femineidad

18. Para usted ¿qué significa ser mujer? Cite algunas características.

19. ¿Cree usted que las mujeres deben llevar el sustento al hogar?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

20. ¿Considera usted que la mujer tiene igualdad de condiciones en el campo laboral?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

21. ¿Cree usted que la mujer tiene igualdad de condiciones en la educación?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

22. ¿Considera usted que la mujer debe proteger al hombre?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

23. ¿Piensa usted que es válido que las mujeres tengan aventuras sexuales?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

24. ¿Considera usted que la mujer debe tener hijos para realizarse como persona?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

25. ¿Cree usted que la mujer debe dedicarse exclusivamente a atender las tareas del hogar?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

III PARTE ACOSO SEXUAL

26. Para usted ¿qué es el acoso sexual?

27. ¿Considera usted que las personas sufren acoso sexual en el trabajo o la educación? ¿Por qué?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

28. ¿Considera usted que esta problemática se da solo de hombres hacia mujeres?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

29. ¿Piensa usted que el acoso siempre tiene que ver con el sexo?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

30. ¿Considera usted que el acoso es un tipo de violencia?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

31. ¿Cree usted que el acoso es un problema de poder?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

32. Reflexione sobre las siguientes afirmaciones. Ponga una "x" en la casilla que cree conveniente:

Afirmaciones	Verdaderas	Falsas
El hostigamiento sexual no es más que conducta normal o natural. Las personas deberían de sentirse halagadas de que se les considere deseables y atractivas.		
Las mujeres son las responsables del hostigamiento sexual, por la forma en que se visten y por hablar o comportarse de manera provocadora.		

Si un empleado invita a salir a una empleada, puede dar pie a cargos de hostigamiento sexual.		
Las mujeres que entran a un campo laboral en donde predominan los varones deben estar preparadas para tolerar el lenguaje rudo, los chistes insinuantes y las novatadas hostiles. Las mujeres no están recibiendo un trato distinto al que los hombres usan entre ellos.		

33. A continuación, se presentan algunas conductas marque con una "X" la opción que considera es la correcta:

Conductas y manifestaciones	Sí es acoso sexual	Posiblemente es acoso sexual	No es acoso sexual
Bromas o chistes con contenido sexual			
Piropos ofensivos			
Comentarios insultantes con connotación sexual			
Miradas insinuantes			
Folletos o fotografías de carácter erótico.			
Hacer peticiones sexuales sin presionar para que estas se lleven a cabo.			
Hacer preguntas intimas sobre su vida sexual			
Ofrecer algún tipo de beneficio laboral a cambio defavores sexuales			
Amenazar con despido o alguna represaría si no se atiende a las insinuaciones sexuales			

Valoraciones sobre aspectos físicos			
Reiteración de peticiones para salir en horas no laborales			
Violar el espacio personal			
Tocar, pellizcar u agarrar			
Acariciar, besar o abrazar			
Contacto físico (sentirse aprisionado por la otra persona sin poder escapar)			
Mirar fijamente o lesivamente el cuerpo de alguien			
Realizar sonidos, gestos o movimientos obscenos			
Tener protectores de pantalla o cualquier documento en la computadora con material sexual			
Recibir correos electrónicos u mensajes insinuantes			
Cartas o correos electrónicos de amor			
Cartas o correos electrónicos con texto obsceno			

Percepción de la problemática dentro de la ENP

34. ¿Considera usted que en la ENP se ha presentado situaciones de acoso sexual?

<input type="radio"/> Siempre	<input type="radio"/> A veces	<input type="radio"/> Nunca
-------------------------------	-------------------------------	-----------------------------

35. ¿Conoce si existe algún reglamento dentro de la ENP o MSP para tratar este tipo de situaciones?

<input type="radio"/> Sí	<input type="radio"/> no
--------------------------	--------------------------

36. Sabe a qué departamento u oficina debe acudir en caso de acoso sexual?

- Sí (¿Cuál?)_____
- No

37. De estar sufriendo una situación de acoso,¿cómo lo solucionaría?

38. ¿Qué soluciones propondría usted para el problema del acoso sexual a nivel de la ENP?

Anexo III: Propuesta de presentaciones para abordar procesos de sensibilización en género y acoso sexual

El anexo III se adjunta como un documento aparte debido a que al ser muchas imágenes las mismas hacen este documento muy pesado en kilobytes lo cual hace que no sea posible pasarlo por correo electrónico. Una vez que el trabajo se entregue en cdsi se les adjuntarán en este apartado las imágenes correspondientes.

Asimismo, se envían las presentaciones correspondientes las cuales serán un producto entregable para la Escuela Nacional de Policía.