

DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS

*Carmen Leonor Moreno Cubillos**
*Luz Elena Sepúlveda Gallego***
*Luisa Fernanda Restrepo Rendón****

Recibido en diciembre 12 de 2011, aceptado en febrero 24 de 2012

Resumen

Objetivo: evidenciar y caracterizar los actos de discriminación y violencia de género que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria (docentes, administrativos y estudiantes) de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas (Colombia). **Materiales y Métodos:** estudio descriptivo, prospectivo y de corte, realizado entre el segundo período académico de 2010 y el primero de 2011, con fuente de información primaria y muestra seleccionada aleatoriamente. **Resultados:** la encuesta fue diligenciada por 292 estudiantes, 88 docentes y 18 administrativos; se encontró que el 64,6% de la población tiene antecedente de haber sido víctima de alguno de los eventos estudiados: discriminación por aspecto físico, procedencia, género, estrato socioeconómico, orientación sexual y religión; agresión verbal, física y psicológica; abuso de autoridad; acoso laboral; amenaza o intimidación; sanción o castigo; chantaje; burlas, piropos o gestos obscenos; exclusión; acoso sexual y violación sexual. El 50% de los empleados refirió el antecedente de al menos uno de estos hechos, así como el 40,9% de los docentes y el 72,6% de los estudiantes. Los tipos de violencia más frecuentemente reportados por la comunidad universitaria en general fueron abuso de autoridad (36,9%), burlas, gestos o piropos obscenos (26,9%), agresión verbal (23,4%), agresión psicológica (22,1%) y discriminación por aspecto físico (12,3%). **Conclusión:** los resultados permiten evidenciar la existencia de la problemática estudiada dentro de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias para la Salud, y fundamentan la necesidad de realizar intervenciones desde el punto de vista administrativo y de bienestar universitario.

Palabras clave

Discriminación, violencia, medicina, enfermería, educación. (*Fuente:* DeCS, BIREME).

* Médica, Especialista en Gineco-Obstetricia. Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. Correo electrónico: carmen.moreno@ucaldas.edu.co

** Médica Epidemióloga, Magister en Educación. Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. Correo electrónico: lesga@une.net.co

*** Médica, Residente en Gineco-Obstetricia. Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. Correo electrónico: lur77@hotmail.es

DISCRIMINATION AND GENDER VIOLENCE AT UNIVERSIDAD DE CALDAS

Abstract

Objective: the aim of this study was to characterize and evidence acts of discrimination and gender violence occurring among the members (professors, students, and administrative staff) of the Faculty of Health Sciences at Universidad de Caldas, Colombia. **Materials and Methods:** this is a descriptive, prospective and cross-sectional study, conducted between the second semester of 2010 and the first semester of 2011, with a primary source of information and sample randomly selected. **Results:** the questionnaire was completed by 292 students, 88 professors and 18 administrative employees. It was found that 64.6% of the population had been a victim in one of the studied events: discrimination because of physical appearance, origin, gender, social-economic status, sexual orientation and religion; verbal, physical and psychological aggression; abuse of authority; harassment in the workplace; threat or intimidation; sanction or punishment; blackmail; teasing, compliments, or obscene gestures; exclusion; sexual harassment and rape. 50% of the employees referred the antecedent of at least one of these facts, as well as 40.9% of professors and 72.6% of students. The types of violence reported more frequently by the University community in general were: abuse of authority (36.9%), teasing, gestures or obscene compliments (26.9%), verbal aggression (23.4%), psychological aggression (22.1%) and discrimination because of physical appearance (12.3%). **Conclusion:** the results demonstrate the existence of the studied problem within the community of the Faculty of Health Sciences and support the need for interventions from the University welfare and authorities view points.

Key words

Discrimination, violence, medicine, nursery, education. (Source: MeSH, NLM).

DISCRIMINAÇÃO E VIOLÊNCIA DE GÊNERO NA UNIVERSIDADE DE CALDAS

Resumo

Objetivo: evidenciar e caracterizar os atos de discriminação e violência de gênero que sucedem entre membros da comunidade universitária (docentes, administrativos e estudantes) da Faculdade de Ciências para a Saúde da Universidade de Caldas (Colômbia). **Materiais e Métodos:** pesquisa descritiva, prospectiva e de corte, realizado entre o segundo período acadêmico de 2010 e o primeiro de 2011, com fonte de informação primária e amostra selecionada aleatoriamente. **Resultados:** A enquête foi diligenciada por 292 estudantes, 88 docentes e 18 administrativos; encontrou-se que o 64% da população tem antecedentes de ter sido vítima de algum dos eventos estudados: discriminação por aspecto físico, procedência, gênero, estrato socioeconômico, orientação sexual e religião; agressão verbal, física e psicológica; abuso de autoridade; acoso laboral; ameaça ou intimidação; sanção ou castigo; chantagem; burla galanteia os gestos obscenos; exclusão, acoso sexual e estupro. O 50% dos empregados referiu o antecedente de ao menos um destes fatos, assim como o 40,9% dos docentes e o 72,6% dos estudantes. O tipo de violência mais frequente reportados pela comunidade universitária em geral foram abuso de autoridade (36,9%), burlas, gestos ou galanteios obscenos (26,9%), agressão verbal (23,4%), agressão psicológica (22,1%) e discriminação por aspecto físico (12,3%). **Conclusão:** Os resultados permitem evidenciar a existência da problemática estudada dentro da comunidade universitária da Faculdade de Ciências para a Saúde, e fundamentam a necessidade de realizar intervenções desde o ponto de vista administrativo e de bem estar universitário.

Palavras chave

Discriminação, violência, medicina, enfermagem, educação. (Fonte: DeCS, BIREME).

INTRODUCCIÓN

La Universidad, entendida como el sitio propicio para el debate de las ideas y la elaboración de propuestas de solución a los problemas de la sociedad, ha recopilado el conocimiento de centurias para mostrarnos el camino que hemos recorrido como especie, ha generado múltiples estudios sobre discriminación y violencia, y ha planteado soluciones que se sugieren o se aplican en diferentes ámbitos de la sociedad, pero pocas veces ha vuelto la mirada a su interior para buscar estos problemas.

Es por ello que se planteó este estudio con el objetivo de evidenciar los actos de discriminación y violencia que suceden entre los miembros de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas. Para lograrlo se caracterizó socio-demográficamente la población de estudio, se estableció la frecuencia de los diferentes actos discriminatorios y de violencia, se caracterizó al agresor, se identificaron los tipos de actos discriminatorios o violentos que son denunciados y los motivos por los cuales no se presentó denuncia de los mismos.

El propósito de las investigadoras fue brindar elementos para la elaboración y puesta en marcha de procesos conducentes al logro del bienestar de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas.

Como antecedente directo de este trabajo, se cuenta con un estudio descriptivo sobre violencia sexual que se realizó en el año 2004, en el cual se mostró que efectivamente existe violencia sexual en diez de los 23 programas académicos con que cuenta la Universidad, incluidos los tres programas profesionales adscritos a la Facultad de Ciencias para la Salud: Licenciatura en Educación Física, Enfermería y Medicina (1). Este hecho fundamentó la decisión de focalizar este nuevo estudio en la Facultad de Ciencias para la Salud. La inclusión de hombres, profesores y administrativos

en la población de estudio obedeció a que durante la realización del estudio anterior se encontraron voces de hombres y mujeres de diferentes estamentos que solicitaban ser interrogados sobre éste y otros tipos de violencia.

Existen numerosos estudios dedicados a determinar la prevalencia de discriminación y actos de violencia contra estudiantes de los programas del área de la salud (2), así como estudios referentes al acoso laboral y a la discriminación de docentes universitarios (3) y de empleados en general (4). También se ha estudiado el impacto que estos actos generan en la calidad de vida, la salud mental (5) y el desempeño académico o laboral de las víctimas (6).

MATERIALES Y MÉTODOS

El estudio realizado fue de tipo descriptivo, prospectivo y de corte. La población de estudio estuvo constituida por la comunidad universitaria (docentes, estudiantes y administrativos) de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas, y la unidad de estudio fueron los individuos integrantes de la mencionada comunidad.

La información requerida se obtuvo de fuente primaria mediante el diligenciamiento de una encuesta por parte de cada uno de los individuos de la muestra. El procedimiento de recolección de la información tuvo los siguientes pasos:

- Citación de los individuos constitutivos de la muestra por grupos de máximo 30 personas.
- Presentación de las investigadoras, del resumen del proyecto y del mecanismo de recolección de la información ante cada grupo de individuos.
- Entrega del consentimiento informado y recolección de los firmados.
- Entrega de la encuesta con el anexo de las definiciones de términos.

- Diligenciamiento de la encuesta por parte de los asistentes.
- Recolección del anexo de las definiciones de términos.
- Ubicación de la encuesta diligenciada, por parte de los encuestados, en una carpeta que contenía formularios diligenciados, con lo que se pretendía garantizar el anonimato.

Dadas las dificultades económicas y de tiempo, el estudio no se desarrolló con la población de estudio sino con una muestra representativa y aleatoria de la misma. El cálculo inicial de la muestra (partiendo de una población de 1.806 estudiantes, 265 profesores y 31 administrativos) dio como resultado una muestra de 372 individuos con base en una estimación del 50% para la proporción, un error máximo tolerable del 5% y un estimativo de pérdida del 25% de los seleccionados. La selección se hizo mediante muestreo aleatorio simple con números aleatorios obtenidos en Excel, previa estratificación por estamento. Además, los profesores se estratificaron por Departamento de adscripción, género y tipo de vinculación; los estudiantes se estratificaron por género y Programa; y los administrativos, por género y tipo de vinculación. Para evitar el incumplimiento del tamaño de la muestra en los diferentes estratos, se hizo un incremento porcentual del 30% en la selección aleatoria de las unidades de estudio. Finalmente se obtuvo consentimiento informado y respuesta de la encuesta de 398 integrantes de la comunidad universitaria, 292 estudiantes, 88 docentes y 18 administrativos.

La información se procesó en SPSS versión 15, con licencia para la Universidad de Caldas; el estadístico utilizado para determinar diferencias estadísticamente significativas fue el Chi-cuadrado, con valores de p inferiores a 0,05; también se utilizó el test exacto de Fischer.

RESULTADOS

Se recolectó información de 292 (73,4%) estudiantes, 88 (22,1%) docentes y 18 (4,5%) administrativos; 202 (50,8%) hombres y 196 (49,2%) mujeres. La edad de los encuestados osciló entre 16 y 62 años, con una media de 28,6 años y una desviación estándar de 11,8; en cuanto a la procedencia 203 (51,0%) personas refirieron como sitio de origen Manizales, 80 (20,1%) provenían de otras ciudades capitales, y los restantes de ciudades no capitales. 4 (1,0%) de las personas encuestadas se reconocieron como de etnia indígena, y 13 (3,3%) como procedentes de comunidades negras. La mayoría de los encuestados (93%) se reconocen como heterosexuales. En cuanto al estrato, más de la mitad de los encuestados pertenecen a estratos 1, 2 y 3 (65,8%)¹¹. Respecto a la religión que profesan, en los encuestados se presenta preponderancia de la religión católica (61,6%); es de resaltar que el 30,9% de los encuestados manifestaron no profesar religión alguna.

El 64,6% de las personas encuestadas refirió haber sido víctima de alguno de los actos de discriminación y violencia de género indagados. A continuación se relacionan los tipos de evento estudiados para cada uno de los estamentos:

Las diferencias estadísticamente significativas encontradas en este análisis, y que apuntan a una mayor frecuencia en los estudiantes, fueron las siguientes:

- El abuso de autoridad, definido como el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones con perjuicio de un subalterno, presentó una razón de disparidad de 3,87 con un intervalo de confianza del 95% de (2,15; 7,03), un Chi-cuadrado de 24,7 y un p -valor de cero, de lo cual puede afirmarse que la frecuencia del abuso de autoridad en los estudiantes es prácticamente cuatro veces la que se presenta en los otros dos estamentos.

¹¹ La Universidad de Caldas es una universidad de carácter público y del orden nacional que posee una política de inclusión de minorías y poblaciones vulnerables.

Tabla 1. Evento de discriminación o violencia de género por estamento. Facultad de Ciencias para la Salud. Universidad de Caldas, 2010-2011.

Tipo de evento	Estudiantes		Docentes		Administrativos		Total
	#	%	#	%	#	%	
Abuso de autoridad	129	44,1	13	14,8	5	27,8	147
Burlas, piropos o gestos obscenos	101	34,6	4	4,5	2	11,1	107
Agresión verbal	82	28,1	9	10,2	2	11,1	93
Agresión psicológica	78	26,7	9	10,2	1	5,6	88
Discriminación por aspecto físico	47	16,1	2	2,3	0	0,0	49
Exclusión	33	11,3	10	11,4	0	0,0	43
Discriminación por procedencia	39	13,4	3	3,4	0	0,0	42
Acoso laboral	22	7,5	12	13,6	1	5,6	35
Amenaza o intimidación	28	9,6	5	5,7	0	0,0	33
Sanción o castigo	28	9,6	0	0,0	0	0,0	28
Discriminación por género	26	8,9	1	1,1	0	0,0	27
Agresión física	16	5,5	1	1,1	0	0,0	17
Discriminación por estrato socioeconómico	16	5,5	0	0,0	0	0,0	16
Chantaje	14	4,8	0	0,0	0	0,0	14
Discriminación por orientación sexual	13	4,5	0	0,0	0	0,0	13
Acoso sexual	8	2,7	4	4,5	0	0,0	12
Discriminación por religión	8	2,7	2	2,3	0	0,0	10
Violación sexual	1	0,3	0	0,0	0	0,0	1

Fuente: elaboración propia.

La discriminación fue definida como el trato desfavorable dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación, ideológicos o socioeconómicos, entre otros. Los eventos de discriminación con frecuencias significativamente mayores en estudiantes fueron:

- *Discriminación por aspecto físico:* razón de disparidad de 9,98 con un intervalo de confianza del 95% de (2,31; 60,51), un Chi-cuadrado de 14,54 y un p-valor de cero, es decir, que la discriminación por aspecto físico es nueve veces más frecuente en los estudiantes que en los otros dos estamentos.
- *Discriminación por género:* razón de disparidad de 10,26 con un intervalo de confianza del 95% de (1,46; 424,71), un Chi-cuadrado de 7,79 y p-valor de 0,005. Aunque este evento fue más frecuente en estudiantes, la amplitud del intervalo obliga a tener cuidado con sus inferencias a nivel de la población.
- *Discriminación por procedencia:* razón de disparidad de 5,29 con un intervalo de confianza del 95% de (1,52; 21,97), un Chi-cuadrado de 9,12 y un p-valor de 0,002. La frecuencia de este evento es cinco veces mayor en estudiantes que en los demás integrantes de la comunidad universitaria.
- La agresión psicológica, entendida como el uso deliberado del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra una persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones, presentó una razón de disparidad de 3,5 con un intervalo de confianza del 95% de (1,67; 7,53), un Chi-cuadrado de 13,48 y un p-valor de 0,0002. Puede afirmarse, entonces, que la

frecuencia de este evento es dos y media veces más frecuente en estudiantes que en los otros dos estamentos.

- La agresión verbal, definida como el uso de palabras ofensivas o amenazantes en contra de una persona, tuvo una razón de disparidad de 3,37 con un intervalo de confianza del 95% de (1,65; 7,03), un Chi-cuadrado de 13,61 y un p-valor de 0,0002. Este evento se comporta de manera similar al anterior.
- Las burlas definidas como acción, además o palabras con que se procura poner en ridículo a alguien y los piropos o gestos obscenos, entendidos como movimientos del rostro o manos ofensivos al pudor, tuvieron una razón de disparidad de 8,81 con un intervalo de confianza del 95% de (3,57; 23,12), un Chi-cuadrado de 33,11 y un p-valor de cero,

es decir, que estos casos se presentan con una frecuencia casi nueve veces mayor en el estamento estudiantil, frente a los demás estamentos.

Cuando se determina la presencia de eventos de discriminación o violencia respecto al género, se encuentra que en los hombres los eventos más frecuentes son abuso de autoridad, agresión verbal y burlas, piropos y gestos obscenos (Tabla 2); mientras que en las mujeres son más frecuentes en su orden abuso de autoridad; burlas, piropos y gestos obscenos y agresión psicológica. La diferencia entre los géneros referida a la agresión verbal es estadísticamente significativa con una mayor frecuencia en los hombres, razón de disparidad de 2,22, intervalo de confianza del 95% de (1,33; 3,7), Chi-cuadrado de 10,689 y p-valor de 0,001. Así, la agresión verbal entre los hombres es dos veces la correspondiente a las mujeres.

Tabla 2. Evento de violencia de género o discriminación según género. Facultad de Ciencias para la Salud. Universidad de Caldas, 2010-2011.

Tipo de evento	Hombres		Mujeres		Total
	#	%	#	%	
Abuso de autoridad	82	40,6	65	33,2	147
Burlas, piropos o gestos obscenos	52	25,7	55	28,1	107
Agresión verbal	61	30,2	32	16,3	93
Agresión psicológica	44	21,8	44	22,4	88
Discriminación por aspecto físico	22	10,9	27	13,8	49
Exclusión	27	13,4	16	8,2	43
Discriminación por procedencia	19	9,4	23	11,7	42
Acoso laboral	15	7,4	20	10,2	35
Amenaza o intimidación	21	10,4	12	6,1	33
Sanción o castigo	15	7,4	13	6,6	28
Discriminación por género	17	8,4	10	5,1	27
Agresión física	13	6,4	4	2,0	17
Discriminación por estrato socioeconómico	12	5,9	4	2,0	16
Chantaje	11	5,4	3	1,5	14
Discriminación por orientación sexual	7	3,5	6	3,1	13
Acoso sexual	7	3,5	5	2,6	12
Discriminación por religión	6	3,0	4	2,0	10
Violación sexual	0	0,0	1	0,5	1

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la confesión religiosa, se encontró que la discriminación por religión es más frecuente en las personas que profesan otra religión, frente al conjunto de personas católicas y que no profesan religión alguna. La razón de disparidad obtenida fue de 9,57 con un intervalo de confianza del 95% de (1,78; 47,619), un Chi-cuadrado de 13,84 y un p-valor por Fischer de 0,0002. La razón de disparidad nos indica que la probabilidad de ser discriminado por profesar una religión diferente a la católica, es casi diez veces mayor en este grupo que en quienes se reconocen como católicos o que no profesan ningún credo.

Empleados. Se obtuvo información de 18 empleados: 5 hombres y 13 mujeres, 12 de planta y 6 con vinculación provisional o por contrato a término fijo. El 50% de los empleados, tanto de planta como de contrato, refirió el antecedente de al menos un evento de discriminación o violencia de género durante su vida universitaria. En cuanto al género, el 40% de los hombres y el 53,8% de las mujeres lo reconocieron.

La proporción de empleados que refirió haber sido víctima de abuso de autoridad ascendió hasta el 27,8%; para el caso de agresión verbal fue del 11,1%, al igual que para las burlas, piropos y gestos obscenos; el acoso laboral y la agresión psicológica tuvieron una prevalencia del 5,6% cada una. Cabe anotar que los dos últimos eventos sólo fueron reportados por mujeres contratistas.

Ante la solicitud de tipificar el caso de abuso de autoridad que más le hubiera afectado, se encontró que, además de haber sido reportado sólo por mujeres, en el 80% de los casos más significativos fue generado por otra mujer, de rango directivo y no condujo a denuncia del hecho.

Docentes. Se obtuvo información de 88 personas: 47 hombres y 41 mujeres; 87 heterosexuales y un homosexual; un docente de comunidad negra y 87 no perteneciente a etnia reconocida; 42 docentes de planta y 46 docentes ocasionales; 51 procedentes

de Manizales, 14 de otras ciudades capitales y los demás de ciudad no capital.

El 40,9% de los docentes refirió haber sido víctima de al menos uno de los eventos estudiados: 29,8% de los hombres y 53,7% de las mujeres; esta diferencia es estadísticamente significativa a favor de la mayor frecuencia que se presenta en las mujeres con una razón de disparidad de 2,73, un intervalo de confianza del 95% de (1,04; 7,23), un Chi-cuadrado de 5,16 y un p-valor de 0,023.

Entre los docentes los eventos reportados más frecuentes fueron: abuso de autoridad (14,8%), acoso laboral (13,6%), exclusión (11,4%), agresión verbal (10,2%) y agresión psicológica (10,2%).

Para los casos de abuso de autoridad y acoso laboral, las mayores frecuencias se concentran en abusador de género femenino, del nivel directivo y sin presentación de denuncia (sólo se realizó una denuncia). La agresión verbal se presentó de manera preponderante entre los compañeros de trabajo, la mayoría de ellos de género masculino.

Estudiantes. Se recolectó información de 292 estudiantes, 30,1% de Medicina, 28,1% de Enfermería, 27,7% de la Licenciatura en Educación Física, 9,9% de la Tecnología en Regencia de Farmacia y 4,1% de Especialidades Médico-Quirúrgicas. El 74,3% de los estudiantes está ubicado en el grupo de 20 a 29 años, el 51,4% corresponde al género masculino; el 47,9% de los estudiantes son procedentes de Manizales; el 91,4% dijo ser heterosexual, el 3,1% homosexual y 2,1% bisexual; el 4,1% refirió pertenecer a las negritudes y el 1,4% a comunidades indígenas; el 81,3% pertenece a los estratos socioeconómicos 1 a 3.

El 72,6% de los estudiantes mencionó haber sido víctima de al menos uno de los eventos estudiados: 86,4% de los estudiantes de Medicina, 72,8% de los estudiantes de la Licenciatura en Educación Física, el 72% de los estudiantes de Enfermería, el 58,3% de los

estudiantes de Especialidades Médico Quirúrgicas y el 37,9% de los estudiantes de la Tecnología en Regencia de Farmacia. Estas diferencias de frecuencia son estadísticamente significativas: Chi-cuadrado de 27,52 y p-valor de 0,000.

La frecuencia de los distintos eventos de discriminación y de violencia de género entre los estudiantes se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. Evento de violencia de género o discriminación según Programa académico. Facultad de Ciencias para la Salud. Universidad de Caldas, 2010-2011.

Tipo de evento	Medicina (n=88)	Enfermería (n=82)	Educación Física (n=81)	Regencia de Farmacia (n=29)	Especialidades (n=12)
Abuso de autoridad	57,7%	43,9%	42,0%	20,7%	33,3%
Burlas, piropos o gestos obscenos	42,0%	31,7%	37,0%	20,7%	16,7%
Agresión verbal	37,5%	18,3%	35,8%	13,8%	8,3%
Agresión psicológica	44,3%	26,8%	16,0%	3,4%	25,0%
Discriminación por aspecto físico	21,6%	12,2%	18,5%	3,4%	16,7%
Discriminación por procedencia	25,0%	9,8%	9,9%	0,0%	8,3%
Exclusión	30,3%	30,3%	39,4%	0,0%	0,0%
Amenaza o intimidación	13,6%	3,7%	13,6%	0,0%	16,7%
Sanción o castigo	12,5%	13,4%	7,4%	0,0%	0,0%
Discriminación por género	13,6%	4,9%	11,1%	0,0%	8,3%
Acoso laboral	9,1%	6,1%	6,2%	3,4%	25%
Discriminación por estrato socioeconómico	5,7%	4,9%	8,6%	0,0%	0,0%
Agresión física	2,3%	3,7%	13,6%	0,0%	0,0%
Chantaje	6,8%	2,4%	7,4%	0,0%	0,0%
Discriminación por orientación sexual	3,4%	4,9%	7,4%	0,0%	0,0%
Discriminación por religión	3,4%	3,7%	1,2%	3,4%	0,0%
Acoso sexual	3,4%	2,4%	2,5%	3,4%	0,0%
Violación sexual	0,0%	0,0%	0,0%	3,4%	0,0%

Fuente: elaboración propia.

El ejecutor de abuso de autoridad fue un hombre en el 68,2% de los casos, docente de la Universidad (74,4%); en el Programa de Medicina, el evento más significativo fue generado por hombres en el 97,8% de los casos, en Enfermería el 53,6% fue causado por mujeres; en Educación Física el 89,7% por hombres, en Regencia de Farmacia el 50% por hombres, y en Especialidades Médico Quirúrgicas el 100% por hombres.

Las burlas, los piropos y los gestos obscenos más significativos fueron ocasionados mayoritariamente por hombres (52,5%), estudiantes del mismo Programa (45,5%). La mayoría de los casos de agresión verbal fue generada por un hombre (56,1%), docente de la Universidad (43,9%), igual situación se presenta con la agresión psicológica con unos porcentajes de 56,4% y 74,4%, respectivamente.

DISCUSIÓN

En la comunidad general los cinco eventos más frecuentemente encontrados son abuso de autoridad (36,9%), burlas, piropos o gestos obscenos (26,9%), agresión verbal (23,4%), agresión psicológica (22,1%) y discriminación por aspecto físico (12,3%), lo cual tiene alguna similitud con los resultados del estudio de la Universidad de Antioquia (3), donde los eventos más frecuentes fueron la agresión psicológica, la agresión verbal y la discriminación en los tres estamentos: docente, no docente y estudiantil. En dicho estudio se presentaron algunas diferencias entre hombres y mujeres, para los primeros los hechos más significativos se traducían en control del tiempo, abuso, amenaza e intimidación mientras que para las mujeres fueron el maltrato, la discriminación, la exclusión y los gestos obscenos.

El abuso de autoridad, en la mayoría de los códigos, se define como la extralimitación de funciones de un empleado público o la utilización de su cargo para beneficio propio (7), pero esta definición podría aplicarse a cualquier individuo en situación de poder: empleador, gerente, supervisor o, para nuestro caso, docente o directivo. Probablemente esta sea la explicación de que el abuso de autoridad haya sido el evento más encontrado en todos los grupos interrogados: en el estamento estudiantil el 44,1%, entre los administrativos el 27,8% y entre los docentes el 14,8%. Fue también más frecuente en los hombres (40,6%) que en las mujeres (32,2%). En cuanto al género del abusador, para los docentes, empleados y estudiantes de Enfermería, el causante fue una mujer, en tanto que para los estudiantes de Medicina fue un hombre. Estas diferencias podrían encontrar explicación en que, para la fecha de la investigación, la mayoría de los puestos de jerarquía: Decanatura, Direcciones de Departamento y de Programa, estaban ocupados por mujeres; por otro lado, en el Programa de Enfermería la mayoría de los docentes son mujeres mientras que en Medicina es relativamente mayor el número de profesores varones.

El segundo evento más frecuentemente reportado fue el de burlas, gestos y piropos obscenos. Según Al-Jabali, existen diferencias en el tipo de burlas que se profieren por parte de hombres y mujeres; aunque ambos recurren a la subestimación y a burlarse del aspecto físico del otro, los hombres usan además insultos, comentarios sobre las relaciones del otro y rumores, mientras que las mujeres hacen referencia al aspecto físico, la ropa y la competencia académica (8). Las burlas de carácter repetitivo pueden hacer parte de lo que se denomina *bullying*, asociado con el acoso escolar, pero la literatura reciente da cuenta de este fenómeno no sólo en el ámbito escolar sino también en el ámbito laboral, con impacto tanto en la salud de las víctimas como en el rendimiento laboral y el ausentismo que generan (9). Por su parte, Caballero (4) refiere que el lenguaje obsceno y el irrespeto son factores de riesgo de acoso laboral. Al respecto es importante recordar que en los tiempos actuales se ha presentado una modificación en el lenguaje, con la creación de códigos y jergas que se utilizan por parte de diversos grupos juveniles o, como se les denomina ahora, “tribus urbanas”; algo que llama la atención es la inclusión de palabras soeces en el lenguaje cotidiano que pueden hacer que este tipo de expresiones sean consideradas normales, así como los calificativos con los que se refieren a sí mismos y a los otros. Estas expresiones llegan al ámbito universitario donde pueden persistir o moderarse dependiendo de los nuevos grupos o códigos que puedan constituirse.

En cuanto a la agresión verbal, los hallazgos son mayores a los encontrados por Hoyos et al. (10) en la Universidad del Norte de Barranquilla, en el cual la incidencia sólo ascendió al 6,7% de la población estudiada y los actos más frecuentes fueron hablar mal del otro o ponerle apodos. Por otro lado, los resultados del presente estudio referentes a la frecuencia de la agresión verbal son similares a los encontrados por Rowe y Sherlock (11), quienes exploraron el abuso verbal contra enfermeras y encontraron que éste era perpetrado

por otras enfermeras en el 27% de los casos, familiares de pacientes en 25% y doctores en el 22% de los casos. Si la comparación se hace con los resultados obtenidos por Nagata-Kobayashi et al. (12) en un estudio realizado en Japón con 304 estudiantes de seis escuelas de Medicina, las frecuencias detectadas en el presente estudio son inferiores en tanto ellos encontraron que el abuso verbal fue el tipo de agresión más frecuente en el 52,8% de los hombres y el 63,3% de las mujeres.

Respecto a la agresión psicológica, en 1980 Heinz Leymann (13) acuñó el término *mobbing* para referirse al acoso psicológico en el trabajo, en el cual, desde una situación de poder se emplean comentarios descalificadores, insultos, gritos y silencios, entre otros, con el objetivo de disminuir la autoestima de la persona a quien van dirigidos. Este tipo de conductas son las mismas encontradas por Peralta en una investigación cualitativa con experiencias de tres trabajadores de diferentes empresas (dos mujeres y un hombre), en la que demostró que las mismas llevan a síntomas de estrés postraumático (14). Camargo encontró en una investigación similar con cuatro mujeres empleadas de instituciones públicas, víctimas de acoso psicológico descendente, que ellas tenían unos bajos niveles de estabilidad emocional y de afabilidad (15).

El alcance de este tipo de agresión puede alcanzar cifras alarmantes como las encontradas en Turquía entre 505 enfermeras de hospitales públicos y privados, donde el 86,5% la habían sufrido en el año anterior a la encuesta, siendo estadísticamente significativa la mayor frecuencia entre las enfermeras de los hospitales privados (6). Otro estudio que presenta altas frecuencias es el realizado con estudiantes de Medicina de la Universidad Aga Khan de Karachi (Pakistán) (16). Las frecuencias llegaron al 66,2% de los encuestados en el período de tiempo comprendido entre junio y septiembre de 2007; se encontró mayor frecuencia en los hombres (69,7%) que en las mujeres (54,9%).

Los estudiantes de Postgrados médicos también están expuestos al *mobbing* y, con mayor razón, al agotamiento mental o *burnout*, como lo mostró el estudio realizado en Turquía con 510 residentes, a quienes se les envió el cuestionario de agotamiento de Maslach y el cuestionario de terror psicológico de Leymann. Con una mayor puntuación de estrés correspondiente a 5, se encontró que aunque el nivel de *mobbing* era relativamente bajo (1,97), el nivel de agotamiento emocional fue de 2,97; el nivel de despersonalización de 2,95 y el nivel de realización personal de 2,94 (5).

El quinto tipo de agresión más frecuente fue la discriminación por aspecto físico, no obstante es importante recordar que ésta no fue reportada por ningún integrante del estamento administrativo. Dentro de los estudiantes el Programa más afectado fue Medicina con el 21,6% y, aunque no fue estadísticamente significativo, afecta en mayor proporción a estudiantes procedentes de comunidades negras, con el 41,7% de los casos. Mientras que para los docentes el agresor en la mayoría de los casos fue una mujer del nivel directivo, para los estudiantes el agresor fue otro estudiante varón del mismo Programa, a excepción de los de Especialidades Médico Quirúrgicas donde fue una mujer. La discriminación por procedencia se encontró en el 3,4% de los docentes y en el 13,4% de los estudiantes, para estos últimos generalmente en contra de los estudiantes provenientes de ciudades diferentes a Manizales y, en el 50% de los casos, contra los procedentes de comunidades negras.

Existen varios estudios acerca de las barreras que enfrentan los docentes en el medio académico por pertenecer a minorías étnicas o por ser mujeres, que difieren con los hallazgos del presente estudio. Por ejemplo, en el estudio de Bavishi et al., en el cual se envió una encuesta a 600 estudiantes de grados 9 a 12 de dos escuelas secundarias de Houston, en las que se les preguntaba que si ganaran una beca, con qué profesor escogerían ser asistentes de investigación de una lista de

6 (2 caucásicos, 2 afroamericanos y 2 asiático-americanos; 1 hombre y 1 mujer de cada grupo étnico, de áreas de ciencias y humanidades), de quienes se anexaban currículos ficticios con similares niveles de estudios y de experiencias. Se les pedía a los estudiantes que, con base en los currículos evaluaran la competencia, las habilidades interpersonales y la legitimidad de los profesores. Se recibieron 375 respuestas en las que no hubo diferencias en cuanto al género, pero sí se encontró que los profesores afroamericanos fueron considerados menos competentes y legítimos que los de las otras etnias; los caucásicos se calificaron con más habilidades interpersonales que los otros dos y los del área de ciencias más competentes que los de humanidades (17).

La procedencia puede ser un factor adverso para los docentes y para su desempeño universitario, como se muestra en el estudio de Bazemore et al., en el cual se investigó entre profesores extranjeros que enseñaban en universidades americanas si eran blanco de estereotipos (conciencia del rechazo asociada al hecho de ser foráneo) y cómo esto afectaba su experiencia docente. Para ello tomaron una muestra de 162 docentes extranjeros de 12 universidades de la costa este de Estados Unidos, a los cuales se les envió una encuesta en la que se evaluaba la conciencia del estigma, autoestima, percepción de rechazo, soledad, bienestar, percepción de efectividad docente y sentimientos hacia la Universidad. Se encontró que la conciencia del rechazo predecía soledad y sentimientos negativos hacia la Universidad dependiendo del grado de rechazo percibido, también se relacionaba con la percepción de efectividad docente (18).

Aunque en el presente estudio no fueron estadísticamente significativas las diferencias encontradas, en el caso de los estudiantes llama la atención la alta frecuencia, tanto de la discriminación por aspecto físico como de la procedencia, con el pertenecer a comunidades negras en una población que, siendo minoritaria,

percibe la discriminación y que puede llevar a experiencias como las relacionadas por Bourke en una investigación cualitativa en la *Southern State University* con 40 estudiantes negros, quienes consideraron que sólo los buscaban para explicar todo lo referente a las condiciones de los afroamericanos, para realizar actividades recreativas o deportivas pero no para cosas de liderazgo o de tipo intelectual (19).

La discriminación por procedencia también es más frecuente cuando se trata de comunidades negras, pero no sucede lo mismo con las comunidades indígenas. Para los estudiantes de minorías étnicas que ingresan a la Universidad existen factores de estrés tales como: discriminación racial en el ambiente universitario, existencia de relaciones tensas con miembros de la Facultad no pertenecientes a su grupo racial, ser el primero de la familia en asistir a la Universidad, tener poca representación en los niveles académicos, existencia de conflictos intragrupal por la presión de mostrar lealtad hacia el grupo étnico. Estos estresores pueden llevar a resultados adversos como bajos promedios de notas, pobre salud psicológica, bajo compromiso social y disminución de la motivación académica (20).

En ocasiones son los docentes quienes refuerzan los estereotipos de la raza negra como lo demuestra el trabajo de Arocha et al. (21) en Bogotá, realizado con un grupo de profesores que fueron capacitados para dar cumplimiento a la Ley 70 de 1993 y luego se recogieron sus experiencias mediante un trabajo cualitativo, en el cual el grupo constató que las acciones pedagógicas diseñadas por sus docentes-alumnos mejoraban la visibilidad de África y Afrocolombia a costa de reforzar estereotipos muy arraigados utilizando esponjillas para simular el cabello de los afrocolombianos, utilizando fotos de boxeadores y futbolistas con el rótulo de “negros importantes” o de caracterizar a los procedentes de las zonas costeras como con “problemas de conducta”. En este aspecto, es de resaltar que el 30 de noviembre de 2011 se sancionó la Ley

1482 por la cual se penalizan todas las acciones discriminatorias por motivos raciales, religiosos, socioeconómicos o de cualquier otra índole.

Otro evento frecuentemente reportado fue el acoso laboral. Al respecto es necesario aclarar que existe un nivel jerárquico entre los estudiantes de Medicina cuando están en los sitios de práctica: el interno está en el nivel superior, seguido por el estudiante de terapéutica y finalmente los estudiantes de las diferentes áreas clínicas; por su parte entre los estudiantes de Enfermería el nivel superior está a nivel de la práctica de administración seguido por los estudiantes de prácticas clínicas; en cuanto a los estudiantes de Educación Física y de la Tecnología de Regencia de Farmacia, las prácticas se desarrollan en sitios externos de la Universidad lo que explica que el acosador fuera alguien del sitio de práctica. Por su parte, la estructura para los estudiantes de Especialidades Médico Quirúrgicas se define por el año que están cursando de manera que el de último año tiene autoridad sobre el de primer año, y todos ellos tienen autoridad sobre los estudiantes de pregrado tanto de Medicina como de Enfermería.

Llama la atención que las cifras más bajas de acoso laboral se presenten entre los administrativos pues, se supondría, que son la población más vulnerable, aún más que los estudiantes, dado su sistema de contratación temporal; como sí se evidencia en el grupo de docentes donde 7 de los 12 que refirieron el acoso tienen vinculación mediante contrato a término definido.

El acoso puede clasificarse además dependiendo del nivel jerárquico de quienes participan en él; puede ser vertical cuando el acosador es de nivel superior u horizontal cuando el acosador está en el mismo nivel jerárquico de la víctima y ambos responden ante un superior (22). En las diferentes definiciones de acoso laboral se establece que más que una situación de tipo sexual es un asunto de poder y esto fue corroborado por Dougherty en su estudio de 2006 donde entrevistó a 23 empleados

de una empresa de salud (11 mujeres y 12 hombres), excepto médicos, con un promedio de edad de 38 años y de permanencia en la empresa de 7 años. Para los hombres, el acoso está ligado a puestos de poder y por lo tanto no consideran que los actos que ellos realizan con sus compañeras de trabajo sean vistos como acoso. Por su parte, las mujeres consideran que el poder es un proceso de negociación entre acosador y acosado y que las mujeres perciben a cualquier hombre del lugar de trabajo como un posible acosador (23).

En el trabajo de Peralta, realizado simultáneamente en Bogotá (Colombia) y Tarragona (España), se encontró una incidencia de acoso laboral de 10,4% y 11,6% respectivamente. Para el caso de Bogotá se vio además que en el 20% de los casos el acoso se manifestaba como sobrecarga laboral, que no está contemplada dentro de los casos punibles de acoso y es favorecida por las condiciones laborales que buscan productividad y que apelan al temor del empleado de perder su trabajo (24).

En el presente estudio el acoso laboral fue referido por 15 hombres y 20 mujeres, de los tres estamentos; esto nos muestra que un problema que tradicionalmente se ha asociado con las mujeres como víctimas, ha alcanzado a los hombres en una proporción importante, y que ha aumentado en los últimos años.

A pesar de ser una conducta prohibida por la Constitución, tanto en el presente estudio como en nuestro país, se siguen presentando casos de discriminación por religión que, incluso, han llevado a pronunciamientos de la Corte Constitucional para garantizar la libertad de culto, con iguales oportunidades de contacto con el pastor u otro guía espiritual (25). Un ejemplo reciente de discriminación por religión es el de Caquetá, donde padres de familia pertenecientes a la etnia Embera-Chamí denunciaron que, desde el 25 de septiembre de 2011, una institución educativa no permite el ingreso de sus hijos al colegio mientras no porten una imagen del Divino Niño en su

uniforme, a pesar de las órdenes de las autoridades de garantizar a los niños el acceso a la educación (26).

En cuanto a la discriminación por género, las cifras detectadas son menores que las encontradas por Stratton et al. en 1997, con estudiantes de cuarto año de Medicina de 14 universidades públicas y privadas. En este estudio, el investigador obtuvo 1.314 respuestas en las que se daba cuenta de que el 83,2% de los hombres y el 92,8% de las mujeres experimentaron, observaron o tuvieron conocimiento de al menos un incidente de discriminación por género o de acoso sexual durante su entrenamiento. El 45,3% de las mujeres informaron que la discriminación de género y el acoso sexual influyeron en su elección de residencia. En todas las especialidades las mujeres experimentaron mayor discriminación por género y acoso sexual durante la selección de residencia especialmente en cirugía general, mientras que los hombres refirieron este antecedente en la selección para ginecología y obstetricia (27).

En el presente estudio, la discriminación por estrato socioeconómico y por orientación sexual sólo fue referida por estudiantes. El pertenecer a un nivel socioeconómico considerado inferior genera riesgos tanto en la salud física y mental como en los resultados académicos, como lo describió Langhout et al. (28), quienes encontraron que el clasismo parcialmente medió en la relación entre clase social y la pertenencia a la escuela, ésta a su vez influye de manera parcial en los resultados psicosociales así como con las intenciones escolares, y los bajos niveles de pertenencia escolar estaban más relacionados con dejar la escuela antes de terminar el año o antes de graduarse. La raza y el género no estuvieron relacionados con clasismo.

El impacto de la discriminación por estrato socioeconómico se evidencia no sólo en el ambiente universitario sino también en otros aspectos como el de salud, así se evidenció en el estudio de D'Anna et al., donde la discriminación

se asociaba con dos a tres veces más posibilidades de limitaciones en la salud física y emocional. El impacto en la salud emocional fue mayor en las mujeres latinas que en las blancas no latinas pero no así en la salud física. A mayor nivel socioeconómico hubo menor impacto en la salud física (29).

Otro factor que impacta en la salud mental es la discriminación por orientación sexual, como lo muestra la revisión de Meyer, quien explica que el estigma, el prejuicio y la discriminación crean un ambiente social hostil y estresante que causa problemas de salud mental, que tienen mayor prevalencia en la población de orientación sexual diversa que en los heterosexuales (30).

El acoso sexual fue reportado por el 4,5% de los docentes, el 2,7% de los estudiantes y no se presentaron casos de acoso sexual entre los administrativos, en discrepancia con los datos encontrados en el estudio de Caballero (4), donde se encuestó a 609 estudiantes universitarias de Santander en Bucaramanga y Salamanca en España, y a 449 trabajadoras de ambas ciudades; se encontró una prevalencia de acoso sexual del 10%; en el análisis multivariado se determinó que el ser trabajadora aumentaba 2,26 veces la posibilidad de ser acosada en relación con las estudiantes y que el hecho de que el trabajo o el estudio se desarrollara fuera de la empresa o la universidad aumentaba el riesgo en 1,76 veces.

Las frecuencias detectadas en el presente estudio difieren de las encontradas previamente por las investigadoras, cuando determinaron una prevalencia de acoso sexual de 16,7%, en toda la Universidad (1). Esta diferencia puede deberse a que en dicho trabajo se obtuvieron respuestas voluntarias por parte de estudiantes de diferentes programas y facultades; en cambio, el presente trabajo se basó en una muestra aleatoria, estratificada y representativa de la comunidad universitaria de la Facultad de Ciencias para la Salud. Los resultados también difieren de

los hallazgos de Castaño-Castrillón et al. en la Universidad de Manizales donde la frecuencia de acoso fue del 6,8% y sólo se presentó en los primeros dos años de estudios (31), y de los encontrados en la Universidad de Antioquia cuya frecuencia ascendió al 7,7% (3).

Comparando con otras latitudes, los hallazgos son inferiores al 13,3% encontrado por Rademakers et al. entre estudiantes de Medicina en Holanda (32), al 37,1% del estudio de Celik y Celik entre las enfermeras en Turquía (33), a las altas cifras de Chaudhuri en India (34) contra mujeres trabajadoras de la salud (57,03%) y a las reportadas por Morgan y Porter (35) entre residentes de psiquiatría en Londres (86%).

Llama la atención que en el presente estudio, la mayoría de las personas sometidas a acoso sexual fueran hombres, lo que está en concordancia con la tendencia encontrada en Estados Unidos donde las denuncias por acoso sexual presentadas por hombres aumentaron de 1.869 en 2006 a 2.094 en 2009, para algunos esta elevación coincide con la recesión económica que golpeó el empleo y que llevó a que entre 2008 y 2010 aproximadamente 4,4 millones de hombres perdieron sus trabajos en comparación con 2,3 millones de mujeres (36). Los resultados del presente trabajo evidencian la necesidad de incluir a los hombres en los estudios sobre acoso sexual para que realmente se pueda establecer la prevalencia del mismo a todos los niveles.

Finalmente, otra de las agresiones encontrada fue la exclusión, la cual se presentó en el 11,3% de los estudiantes y en el 11,4% de los docentes, con mayor frecuencia también entre los hombres (13,4%). Estas cifras coinciden con las encontradas en Barranquilla (10) donde la exclusión social se presentó en sus dos modalidades: ignorar (20%) y no dejar participar (13,3%), con una mayor incidencia de la primera cuando el estudiante cuenta con 21 años.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Los actos de discriminación y violencia de género están presentes en la cotidianidad universitaria en tanto el 64,6% de las personas encuestadas refirieron haber sido víctimas de alguno de ellos. En la población en general los actos de discriminación y violencia de género hallados con mayor frecuencia fueron abuso de autoridad; burlas, piropos o gestos obscenos; agresión verbal y agresión psicológica.

La pertenencia a comunidades negras por parte de los estudiantes genera una mayor probabilidad de sufrir discriminación por aspecto físico, discriminación por procedencia, exclusión y chantaje.

La agresión verbal es más frecuente entre los hombres de la comunidad en general. Los demás actos de discriminación y violencia de género no presentan diferencias estadísticamente significativas entre los dos géneros. Los diferentes actos de discriminación y violencia de género son causados tanto por hombres como por mujeres.

Las sanciones o castigos, la discriminación por orientación sexual, la discriminación por estrato socioeconómico, el chantaje y la violación sexual, fueron sucesos referidos exclusivamente por estudiantes quienes, además, tienen mayor probabilidad de ser sometidos a las siguientes acciones: abuso de autoridad; burlas, piropos y gestos obscenos; agresión verbal; agresión psicológica; discriminación por aspecto físico; discriminación por procedencia y discriminación por género. La mayor frecuencia de eventos correspondió al Programa de Medicina, seguido por Educación Física, Enfermería, Especialidades Médico Quirúrgicas y Tecnología en Regencia de Farmacia.

Los motivos con mayores frecuencias, por los cuales los integrantes de la comunidad universitaria no denuncian los actos de discriminación y violencia de género son en su orden de frecuencia: temor a represalias, no se considera necesario, falta de objetividad en las instancias disciplinarias, desconocimiento del procedimiento para denunciar, prefieren no agrandar el problema o la situación se resolvió con diálogo.

Dado que el reconocimiento de la existencia de situaciones de discriminación y violencia de género puede constituirse en el primer paso para abordar, entender e intervenir el problema, se recomienda generar espacios para la difusión de los resultados de esta investigación, con la presencia de estudiantes, administrativos, docentes y directivos de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas.

Teniendo en cuenta los actos de discriminación y violencia de género más frecuentemente referidos durante la investigación y que en un alto porcentaje de ellos los responsables fueron directivos y docentes, se recomienda la programación y ejecución de un proceso formativo para estos dos estamentos relacionado, en general, con la

temática de la discriminación y la violencia de género y, en especial, con el abuso de autoridad y el acoso laboral.

Como el estamento más afectado con los actos evaluados en esta investigación es el estudiantil, se recomienda que la Oficina de Bienestar Universitario genere un programa especial, con sus respectivos procedimientos, que permita su acompañamiento en pro de dar garantías al momento de denunciar hechos relacionados con discriminación y violencia de género.

Dado que el desconocimiento de las normas y de los procedimientos fue uno de los motivos esgrimidos para la no presentación de denuncias, se le recomienda a los directivos de la Facultad de Ciencias para la Salud la generación de espacios de socialización y capacitación de la comunidad universitaria sobre los procesos de control existentes en la Universidad, así como de las instancias responsables de los mismos.

Finalmente, se recomienda la ejecución de trabajos de investigación similares a éste en las demás Facultades de la Universidad de Caldas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Moreno CL, Osorio LS, Sepúlveda LE. Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia). Estudio de corte transversal. *Rev. Col. Obst. Gin.* 2007;58(2):58-65.
2. Lehrer JA, Lehrer EL, Oyarzún PB. Violencia sexual en hombres y mujeres jóvenes en Chile: resultados de una encuesta (año 2005) a estudiantes universitarios. *Rev. Méd. Chile* 2009;137(5):599-608 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872009000500002&script=sci_arttext
3. Fernández SY, Hernández GS, Paniagua RE. Violencia de Género en la Universidad de Antioquia. Medellín: Lealón; 2005.
4. Caballero MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico [tesis de doctorado Sexualidad y Relaciones Interpersonales, Facultad de Psicología Evolutiva]. Salamanca: Universidad de Salamanca; 2003 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>
5. Dikmetas E, Top M, Ergin G. An examination of mobbing and burnout of residents. *Turk Journal Psych* 2011;22:137-49 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C22S3/en/137-149en.pdf>
6. Yildirim A, Yildirim D. Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Nurs Care Qual* 2006;21:360-5.
7. República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1010 de 2006 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=18843>
8. Al-Jabali MA. Same-sex and Cross-sex Teasing Categories and Reactions among Jadara University Students. *International Journal of Linguistics* 2011;3(1):E23.
9. Kivimäki M, Elovainio M, Vahtera J. Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occup Environ Med* 2000;57:656-60 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1739873/?tool=pubmed>
10. Hoyos OL, Romero LM, Valega SJ, Molinares C. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes en una universidad privada en la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento Psicológico* 2009;6(13):109-126 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=3265460...0
11. Rowe MM, Sherlock H. Stress and verbal abuse in nursing: do burned out nurses eat their young? *J Nurs Manag* 2005;13:242-8.
12. Nagata-Kobayashi S, Sekimoto M, Koyama H, Yamamoto W, Goto E, et al. Medical student abuse during clinical clerkships in Japan. *J Gen Intern Med* 2006;21:212-218 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://hinari-gw.who.int/whalecomwww.ncbi.nlm.nih.gov/whalecom0/pmc/articles/PMC1828085/>
13. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5:165-184 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>
14. Peralta Gómez MC. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. *Psicología desde el Caribe, Universidad del Norte* 2006;17:1-26 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/17/1_Manifestaciones_del_acoso_sexual.pdf

15. Camargo JA, Puentes SA. Rasgos de personalidad y autoestima en víctimas de acoso laboral. *Revista diversitas - Perspectivas en psicología* 2010;6:51-64.
16. Shoukat S, et al. Prevalence of mistreatment or belittlement among medical students - a cross sectional survey at a private medical school in Karachi, Pakistan. *PLoS One* 2010;15 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2955546/?tool=pubmed>
17. Bavishi A, Madera JM, Hebl MR. The Effect of Professor Ethnicity and Gender on Student Evaluations: Judged Before Met. *Journal of Diversity in Higher Education* 2010;3(4):245-256.
18. Bazemore SD, Janda LH, Derlega VJ, Paulson JF. The Role of Rejection in Mediating the Effects of Stigma Consciousness Among Foreign-Born University Professors. *Journal of Diversity in Higher Education* 2010;3(2):85-96.
19. Bourke B. Experiences of Black Students in Multiple Cultural Spaces at a Predominantly White Institution. *Journal of Diversity in Higher Education* 2010;3(2):126-35.
20. Greer TM, Brown P. Minority Status Stress and Coping Processes Among AfricanAmerican College Students. *Journal of Diversity in Higher Education* 2011;4(1):26-38.
21. Arocha J, Guevara N, Londoño S, Moreno LDM, Rincón L. Elegguá y respeto por los afrocolombianos: una experiencia con docentes de Bogotá en torno a la Cátedra de Estudios Afrocolombianos. *Revista de Estudios Sociales, Bogotá* 2007;27:94-105.
22. Rojas AM. El acoso o “mobbing” laboral. *Revista de Derecho, Universidad del Norte* 2005;24:230-245.
23. Dougherty DS. Gendered Constructions of Power During Discourse About Sexual Harassment: Negotiating Competing Meanings. *Sex Roles* 54(7-8):495-507 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.springerlink.com/content/1730111818683j17/fulltext.pdf>
24. Parés M. Colombia. Sobrecarga de trabajo, modalidad de acoso laboral. 23 de diciembre de 2007 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.forosdelmobbing.info/phpBB3/viewtopic.php?f=56&t=11955>
25. República de Colombia. Corte Constitucional. Sentencia T023 de 2010 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://190.24.134.68/relatoria/2010/T-023-10.htm>
26. Diario Caqueteño. Padres de familia protestan por discriminación religiosa. 5 octubre de 2011 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://www.ellider.com.co/2011/10/05/padres-de-familia-protestan-por-discriminacion-religiosa/>
27. Stratton TD, et al. Does students' exposure to gender discrimination and sexual harassment in medical school affect specialty choice and residency program selection? *Acad Med* 2005;80:400-8 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://journals.lww.com/academicmedicine/pages/articleviewer.aspx?year=2005&issue=04000&article=00020&type=fulltext>
28. Langhout RD, Drake P, Rosselli F. Classism in the University Setting: Examining Student Antecedents and Outcomes. *Journal of Diversity in Higher Education* 2009;2(3):166-181 [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://hinari-gw.who.int/whalecompsycnet.apa.org/whalecom0/journals/dhe/2/3/166.pdf>
29. D'Anna LH, Ponce NA, Siegel JM. Racial and ethnic health disparities: evidence of discriminations' effects across the SEP spectrum. *Ethn Health* 2010;15:121-43.
30. Meyer IH. Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay and bisexual populations: conceptual issues and research evidence. *Psychol Bull* 2003;129:674-97.
31. Castaño-Castrillón JJ, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Rev Col Obst Gin* 2010;61(1):18-27.

32. Rademakers JJ, Van Den Muijsenbergh ME, Slappendel G, Lagro-Janssen AL, Borleffs JC. Sexual harassment during clinical clerkships in Dutch medical schools. *Med Educ* 2008;42:452-8.
33. Celik Y, Celik SS. Sexual harassment against nurses in Turkey. *J Nurs Scholarsh* 2007;39:200-6.
34. Chaudhuri P. Experiences of sexual harassment of women health workers in four hospitals in Kolkata, India. *Reprod Health Matters* 2007;15:221-9.
35. Morgan JF, Porter S. Sexual harassment of psychiatric trainees: experiences and attitudes. *Postgrad Med J* 1999;75:410-3.
36. Mystal E. Sexual harassment: It's not just for women anymore [acceso 2011 Nov 2]. Disponible en: <http://abovethelaw.com/2010/03/sexual-harassment-men/>