



Revista Colombiana de Obstetricia y  
Ginecología

ISSN: 0034-7434

[rcog@fecolsog.org](mailto:rcog@fecolsog.org)

Federación Colombiana de Asociaciones de  
Obstetricia y Ginecología  
Colombia

Moreno-Cubillos, Carmen Leonor; Sepúlveda-Gallego, Luz Elena; Restrepo-Rendón, Luisa Fernanda  
Prevalencia de violencia y discriminación contra la mujer en la Facultad de Ciencias para la Salud,  
Universidad de Caldas , Colombia, 2010-2011

Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología, vol. 64, núm. 1, enero-marzo, 2013, pp. 12-20  
Federación Colombiana de Asociaciones de Obstetricia y Ginecología  
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195226349003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en [redalyc.org](http://redalyc.org)

[redalyc.org](http://redalyc.org)

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



INVESTIGACIÓN ORIGINAL

## PREVALENCIA DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER EN LA FACULTAD DE CIENCIAS PARA LA SALUD, UNIVERSIDAD DE CALDAS, COLOMBIA, 2010-2011

Prevalence of violence and discrimination against women at the Universidad de Caldas, Colombia, Health Sciences School, 2010-2011

*Carmen Leonor Moreno-Cubillos, MD<sup>1</sup>; Luz Elena Sepúlveda-Gallego, MD MSc<sup>2</sup>; Luisa Fernanda Restrepo-Rendón, MD<sup>3</sup>*

Recibido: septiembre 18/12 – Aceptado: marzo 22/13

### RESUMEN

**Objetivo:** caracterizar y describir la prevalencia de actos de violencia y discriminación durante la vida universitaria en los tres estamentos de mujeres de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas.

**Materiales y métodos:** estudio descriptivo de corte transversal; la población de estudio fueron las mujeres docentes (115), estudiantes (823) y administrativas (23) de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas matriculadas o que laboraban allí entre el segundo semestre de 2010 y el primer semestre de 2011. De una población de 961 mujeres se obtuvo una muestra aleatoria de 196 individuos. La información se recolectó mediante encuesta autodiligenciada previa firma del

consentimiento informado y entrega de glosario. Se incluyeron variables demográficas y variables relacionadas con actos discriminatorios o violentos, y las relacionadas con el tipo de agresor.

**Resultados:** 196 mujeres respondieron la encuesta: 13 administrativas, 40 docentes y 143 estudiantes de los programas de medicina, enfermería, educación física, regencia de farmacia y posgrados clínico-quirúrgicos. De estas, el 53,8% de las empleadas, el 53,7% de las docentes y el 67,7% de las estudiantes refirió antecedentes de al menos un evento de discriminación o violencia durante su vida universitaria. Los eventos más frecuentemente reportados fueron: abuso de autoridad, burlas, piropos o gestos obscenos, agresión psicológica, agresión verbal y discriminación por aspecto físico. El estamento estudiantil fue el más afectado y el agresor más frecuente fue un docente.

**Conclusión:** se confirma la presencia de actos de discriminación y violencia de género en la comunidad universitaria objeto del estudio.

**Palabras clave:** violencia, discriminación social, universidades.

1 Ginecoobstetra. Profesora Titular, Facultad de Ciencias para la Salud, Departamento Materno-Infantil, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia. carmen.moreno@ucaldas.edu.co

2 Epidemióloga. Profesora Titular, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia.

3 Residente III Ginecoobstetricia, Universidad de Caldas. Manizales, Colombia.

## ABSTRACT

**Objective:** To characterize and describe the prevalence of acts of violence and discrimination against three groups of women of the School of Health Sciences at Universidad de Caldas.

**Materials and methods:** Descriptive cross-sectional study; the study population included female teachers (115), students (823) and administrative staff (23) who were enrolled or working at the School of Health Sciences between the second half of 2010 and the first half of 2011. Out of a population of 961 women, a random sample of 196 individuals was obtained. The information was collected by means of a survey filled by the respondents themselves after signing the informed consent and receiving a glossary. The variables included demographics, acts of discrimination or violence, and the type of offender.

**Results:** 196 women responded the survey: 13 administrative staff, 40 teachers and 143 students of the medicine, nursing, physical education and pharmacy undergraduate programs, and the clinical and surgical post-graduate programs. Among them, 53.8% of the employees, 53.7% of the teachers and 67.7% of the students reported a history of at least one event of discrimination or violence during their university life. The most frequently cited events were: abuse of authority; obscene jibes or gestures; psychological and verbal bullying; and discrimination because of physical appearance. The students were the most affected and the most frequent offender was a male teacher.

**Conclusion:** The existence of acts of discrimination and gender violence is confirmed in the university population of the study.

**Key words:** Violence, social discrimination, universities.

## INTRODUCCIÓN

Han pasado más de 18 años desde que la Asamblea General de las Naciones Unidas emitiera la Declaración para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1), y a pesar de los esfuerzos legislativos

representados en las leyes 248 de 1995 (2), 294 de 1996 (3) y 1257 de 2008 (4), y de que se han alcanzado niveles de inscripción universitaria de mujeres que igualan a los de los hombres (5), la situación de las mujeres en Colombia, en este aspecto, sigue mostrando una desalentadora realidad (6-8).

Los estudios de violencia contra la mujer en el ámbito universitario nacional e internacional evidencian una situación preocupante, un ejemplo son los casos de las universidades de Antioquia (9), Industrial de Santander (10) y de Manizales (11); o los de Chile (12), Estados Unidos (13) y Turquía (14). Un estudio previo en estudiantes de la Universidad de Caldas mostró que dos de los cuatro programas de la Facultad de Ciencias para la Salud ocuparon los dos primeros lugares en cuanto a frecuencia de violencia sexual (15). Estos hallazgos, y el hecho de haber estado centrado en las estudiantes nos llevaron a indagar si era una situación exclusiva de ellas o si afectaba también a las mujeres pertenecientes a otros estamentos de la Universidad, con el propósito de sustentar la necesidad de acciones preventivas contra la discriminación y la violencia de género en la Institución. De esta manera, el objetivo del estudio fue caracterizar y describir la prevalencia de actos de violencia y discriminación durante la vida universitaria en los tres estamentos de mujeres de dicha Facultad.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Estudio de corte transversal que incluyó como población de estudio a las mujeres de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas que, como administrativas, laboraron en el segundo periodo académico de 2010, y como estudiantes y profesoras estuvieron matriculadas o contratadas en el primer periodo académico de 2011. Se incluyeron aquellas que aceptaron responder la encuesta y no se utilizó ningún criterio de exclusión.

La Universidad de Caldas es una institución pública del orden nacional orientada a prestar servicios a estudiantes de los estratos socioeconómicos menos favorecidos; tanto los docentes como los administra-

tivos pertenecen a una planta de personal y, además, para cada periodo académico se contratan a término definido profesionales para cubrir las necesidades de estas dos áreas. Para la época en que se realizó el estudio el 66% de los directivos de la Facultad eran mujeres.

La investigación y el consentimiento informado fueron aprobados por el Comité de Bioética de la Facultad de Ciencias para la Salud (acta 036 de noviembre de 2009).

Se estimó una muestra de 196 mujeres con una población base de 961 mujeres (115 docentes, 823 estudiantes y 23 administrativas), con una proporción estimada del 25%, un error máximo tolerable del 5,5% y un nivel de confianza del 95%. La muestra se distribuyó proporcionalmente entre profesoras, administrativas y estudiantes; las dos primeras se estratificaron por tipo vinculación y las estudiantes por programa académico de adscripción. Posteriormente se obtuvo la muestra de manera aleatoria simple.

Tanto el cuestionario para la recolección de la información (se diseñó uno para cada estamento por diferencias en contratación para docentes y administrativos y por programa para estudiantes, así como en lo relativo a la relación jerárquica con el agresor), como el glosario de términos explicativos de cada uno de los eventos estudiados fueron evaluados mediante una prueba piloto con estudiantes, administrativas y profesoras de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad; además, se sometieron a juicio de expertos en el tema. Se indagó por la presencia de alguno de los eventos en algún momento durante su estancia en la Universidad.

*Procedimiento:* para las estudiantes se realizó convocatoria en grupos de treinta para una reunión en el teatro de la facultad. Inicialmente las investigadoras les explicaron la finalidad de la investigación y se les hizo entrega del consentimiento informado; a las que aceptaron participar y firmar el consentimiento se les entregó el cuestionario y el glosario. Las encuestas se depositaron en una carpeta tipo fuelle a fin de no identificar a quién

pertenecían. Para profesoras y administrativas se surtió el mismo procedimiento en las reuniones de los departamentos.

Las variables utilizadas para el estudio incluyeron las demográficas y laborales (edad, procedencia, etnia, orientación sexual, confesión religiosa, estrato socioeconómico, estamento, tiempo en la universidad, tipo de vinculación), las relacionadas con los actos discriminatorios o violentos (abuso de autoridad, acoso laboral, sanción o castigo; discriminación por aspecto físico, género, orientación sexual, religión, procedencia y estrato socioeconómico; exclusión; agresión física, psicológica o verbal; chantaje, amenaza o intimidación; burlas, piropos o gestos obscenos; acoso sexual y violación sexual) y las atinentes al agresor (género, cargo y denuncia del evento).

Se utilizaron las siguientes definiciones:

– Abuso de autoridad: el que comete un superior que se excede en el ejercicio de sus atribuciones con perjuicio de un subalterno.

– Acoso laboral: toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado o trabajador por parte de un empleado, jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo.

– Sanción o castigo: pena que una ley o reglamento impone para sus infractores. Reprensión, amonestación o corrección.

– Discriminación: trato desfavorable dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación, ideológicos o socioeconómicos, entre otros.

– Exclusión: proceso mediante el cual las personas o los grupos son total o parcialmente exceptuados de participar plenamente en la vida social, viéndose privados de una o varias opciones consideradas fundamentales para el desarrollo humano.

– Agresión física: uso deliberado de fuerza física contra una persona para hacerle daño.

– Agresión psicológica: uso deliberado del poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra una persona, un grupo o una comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

– Agresión verbal: uso de palabras ofensivas o amenazantes en contra de una persona.

– Chantaje: presión que, mediante amenazas, se ejerce sobre alguien para obligarlo a obrar en determinado sentido.

– Amenaza o intimidación: amedrentar a alguien con el anuncio de la provocación de un mal grave para él o su familia. Dar a entender con actos o palabras que se quiere hacer algún mal a alguien.

– Burlas, piropos o gestos obscenos: acción, ademán o palabras con que se procura poner en ridículo a alguien o algo. Movimientos del rostro o manos ofensivos al pudor.

– Acoso sexual: comportamiento de carácter sexual, que no sea deseado, que la víctima lo perciba como un condicionante hostil para su trabajo y que la víctima se sienta humillada.

– Violación sexual: penetración del miembro viril por vía oral, vaginal o anal, así como la penetración vaginal o anal de cualquier otra parte del cuerpo humano u otro objeto con fines sexuales.

La información fue procesada en SPSS versión 15, con licencia para la Universidad de Caldas; se utilizó estadística descriptiva y se presenta la prevalencia de los eventos estudiados en la vida universitaria.

## RESULTADOS

Respondieron la encuesta 13 mujeres del área administrativa, 40 docentes y 143 estudiantes de los programas de medicina, enfermería, educación física, regencia de farmacia y posgrados clínico quirúrgicos.

En cuanto a las características sociodemográficas se encontró que las mujeres de la Facultad de Ciencias para la Salud de la Universidad de Caldas proceden de Manizales en un 51,5%, son heterosexuales en un 94,8%, profesan la religión católica en un 68,1% y pertenecen a los estratos socioeconó-

micos 1, 2 o 3 en el 72,6%. La edad de la población oscila entre 16 y 62 años, con una mediana de 22 años. Respecto a la etnia de origen, el 3,6% de las estudiantes pertenecen a comunidades negras y el 1,5% a comunidades indígenas.

La referencia de al menos un acto de discriminación o de violencia durante la vida universitaria está presente en el 67,7% de las estudiantes, el 53,8% de las empleadas y el 53,7% de las docentes. La frecuencia de los diferentes eventos estudiados para cada uno de los estamentos y en general se presenta en la tabla 1.

En cuanto al tipo de vinculación, en la tabla 2 se presentan las frecuencias de los eventos relacionados directamente con la actividad laboral de las profesoras y administrativas de acuerdo con su tipo de vinculación.

La discriminación por procedencia se presentó en el 24,2% de las que venían de ciudades capitales diferentes a Manizales, en el 19,7% de las procedentes de ciudades no capitales, y en el 3% de las procedentes de Manizales.

La discriminación por religión se presentó en el 16,7% de quienes profesan religiones diferentes a la católica y en el 1,5% de las católicas.

La discriminación por orientación sexual se presentó en el 50% de las homosexuales (3 de 6) y en el 60% de las bisexuales (3 de 5).

La discriminación por estrato socioeconómico se presentó solo en estudiantes de los estratos 2 y 3 (5,7% para el estrato 2 y 2,9% para el estrato 3).

La discriminación por aspecto físico se presentó en el 42,9% de las mujeres negras, el 12% de las mestizas y ningún caso entre las indígenas.

Respecto al tiempo de permanencia en la Universidad de las estudiantes se evidenció la presencia de al menos un evento en el 33,3% de quienes tenían un año o menos, en el 70% para 2 a 3 años, en el 96,4% para 4 a 5 años y en el 100% para 6 años o más. En lo referente a las profesoras y administrativas se reportó al menos un evento en el 52% de quienes llevaban menos de 5 años en la Universidad, en el 60% de 5 a 9 años, en el 71,4% de 10 a 14 años, en

**Tabla 1.**  
**Proporción de mujeres que reportan eventos de discriminación o violencia de género durante su vida universitaria, según estamento**

Evento	Estudiantes (%)	Profesoras (%)	Administrativas (%)	General (%)
Abuso de autoridad	37,8	17,5	38,5	33,7
Burlas, piropos o gestos obscenos	35,0	2,5	15,4	27,0
Agresión psicológica	26,6	10,0	7,7	21,9
Agresión verbal	19,7	5,0	0,0	15,4
Discriminación por aspecto físico	16,1	5,0	0,0	12,8
Discriminación por procedencia	15,4	2,5	0,0	11,7
Acoso laboral	7,7	20,0	7,7	10,2
Exclusión	6,3	15,0	0,0	7,7
Sanción o castigo	9,1	0,0	0,0	6,6
Discriminación por género	7,0	2,5	0,0	5,6
Amenaza o intimidación	6,3	5,0	0,0	5,6
Discriminación por orientación sexual	4,2	0,0	0,0	3,1
Discriminación por estrato socioeconómico	3,5	0,0	0,0	2,6
Acoso sexual	2,8	2,5	0,0	2,6
Discriminación por religión	2,8	0,0	0,0	2,0
Agresión física	2,8	0,0	0,0	2,0
Chantaje	2,1	0,0	0,0	1,5
Violación sexual	0,7	0,0	0,0	0,5

**Tabla 2.**  
**Proporción de mujeres docentes y administrativas que reportan eventos de discriminación o violencia de género relacionados con actividad laboral durante su vida universitaria, según tipo de vinculación**

Evento	De planta (%)	De contrato (%)
Abuso de autoridad	20,8	24,1
Agresión psicológica	4,2	13,8
Agresión verbal	4,2	3,4
Acoso laboral	12,5	20,7
Exclusión	0,0	20,7
Amenaza o intimidación	8,3	0,0

el 33% de 15 a 19 años, y en el 37,5% de quienes llevaban veinte años o más vinculadas a la Universidad.

En la diferenciación de los estudiantes por programa se encuentra que el 82,1% de las estudiantes de medicina, el 71,4% de las estudiantes

de posgrado, el 66,7% de las de educación física, el 66,1% de las de enfermería y el 40% de las de regencia de farmacia reportaron al menos un caso de discriminación o violencia de género durante su vida universitaria.

Solo el 9,8% de las mujeres agredidas presentó denuncia; los motivos de mayor frecuencia por los cuales no se denunciaron los hechos fueron: temor a represalias, no se consideró necesario, falta de objetividad en las instancias disciplinarias y desconocimiento del procedimiento para denunciar.

En la tabla 3 se presenta la información correspondiente a la caracterización de los agresores.

## DISCUSIÓN

La Asamblea General de las Naciones Unidas reconoce la educación como factor protector contra

actos como racismo, xenofobia y formas conexas de intolerancia (16); los más frecuentemente encontrados en la Universidad de Caldas fueron abuso de autoridad (33,7%), burlas, piropos o gestos obscenos (27%), agresión psicológica (21,9%), agresión verbal (15,4%), discriminación por aspecto físico (12,8%) y por procedencia (11%), y acoso laboral (10,2%), con rangos similares a los de la Universidad de Antioquia donde la discriminación, la exclusión y los gestos obscenos fueron los hallazgos más frecuentes (9).

El evento más frecuente fue el abuso de autoridad (66%), similar a lo referido por la Oficina In-

**Tabla 3.**  
**Caracterización de los agresores en los diferentes actos de discriminación y violencia más frecuentes, según estamento**

ESTUDIANTES		
Evento	Género del agresor (%)	Cargo del agresor (%)
Abuso de autoridad	Hombre: 67,4	Docente: 72,5
Burlas, piropos o gestos obscenos	Hombre: 84,2	Estudiante: 66,0
Agresión psicológica	Hombre: 65,4	Docente: 81,6
Discriminación por aspecto físico	Hombre: 62,5	Estudiante: 56,7
Discriminación por procedencia	Hombre: 84,6	Docente: 54,5
EMPLEADAS		
Evento	Género del agresor (%)	Cargo del agresor (%)
Abuso de autoridad	Mujer: 80,0	Directiva: 80,0
Burlas, piropos o gestos obscenos	Mujer: 50,0	Directiva: 50,0 Estudiante: 50,0
Acoso laboral	Mujer: 100,0	Directiva: 100,0
Agresión psicológica	Mujer: 100,0	Directiva: 100,0
DOCENTES		
Evento	Género del agresor (%)	Cargo del agresor v (%)
Acoso laboral	Mujer: 87,5	Docente: 50,0 Directiva: 37,5
Abuso de autoridad	Mujer: 66,7	Docente: 57,2 Directiva: 42,8
Exclusión	Mujer: 60,0	Directiva: 80,0
Agresión psicológica	Mujer: 50,0	Docente: 75,0 Estudiante: 25,0
Discriminación por aspecto físico	Mujer: 100,0	Directiva: 100,0



ternacional del Trabajo (OIT) (17), así como en los hallazgos de Rowe y Sherlock donde las enfermeras son maltratadas con más frecuencia por otra enfermera (18), o los de Magnavita con estudiantes de enfermería donde se encontró abuso verbal y físico por parte de colegas y docentes (19), pero inferior al 86,1% encontrado por Maida entre estudiantes de medicina (20) o a las cifras de Finlandia (21) donde se encontró que los estudiantes de medicina tenían mayor posibilidad de sufrir humillación, comentarios despectivos, burlas y abuso o violencia de género, frente a los de otras facultades, y que este hecho era más significativo para las mujeres.

La agresión psicológica o *mobbing*, término acuñado por Leymann en 1980 (22), se presentó en todos los estamentos aunque en cifras inferiores al 86,3% encontrado entre enfermeras en Turquía (23), o al 84% encontrado entre estudiantes de medicina en Estados Unidos (24) o del 54,9% en Pakistán (25).

La agresión verbal es muy inferior al 46,7% encontrado en Barranquilla (26) o al 63,3% encontrado por Nagata-Kobayashi (27) entre estudiantes de medicina, o el 25% entre estudiantes de enfermería (18); también se evidenció la discriminación racial como en los hallazgos de Marcus *et al.* donde el 26% de los estudiantes reportaron conductas racistas hacia ellos (28).

El acoso laboral se manifestó en todos los estamentos con cifras similares a las de Peralta (29), hecho preocupante pues se conoce que este genera estrés postraumático y ansiedad (30), siendo entre las docentes mayor que el reportado en Europa (31). En cuanto a la exclusión también fue inferior a la referida en Barranquilla donde sus modalidades más frecuentes fueron ignorar (20%) y no dejar participar (13,3%) (26).

Las discriminaciones por estrato socioeconómico, por orientación sexual y por religión solo fueron referidas por estudiantes pero tienen impacto dentro de la sociedad como se ha visto en España o Argentina (32, 33).

El acoso sexual fue inferior al 6,8% encontrado en la Universidad de Manizales (11) o al 9,6% de la Industrial de Santander (10), y mucho más bajo que el 13,3% de Holanda (34) o el 37,1% de Turquía (14).

Las razones para no denunciar muestran temor por parte de las mujeres agredidas a ser señaladas y, finalmente, no obtener ningún beneficio con la denuncia.

## CONCLUSIONES

Se puede decir que la violencia de género se manifiesta dentro de la comunidad universitaria con frecuencias altas, siendo el estamento estudiantil el que más expuesto se encuentra a todo tipo de agresiones, especialmente si se es de raza negra.

Es necesario buscar estrategias encaminadas a disminuir la violencia de género en los planteles educativos de nivel superior, y estas deben iniciarse entre los docentes, que fueron los agresores más frecuentes de este estudio.

## REFERENCIAS

1. Organización de las Naciones Unidas. Resolución de la Asamblea General 48/104 del 20 de diciembre de 1993. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: <http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=biblioteca/pdf/1286>
2. República de Colombia. Congreso de la República. Ley 248 de 1995. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0248\\_95.HTM](http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0248_95.HTM)
3. República de Colombia. Congreso de la República. Ley 294 de 1996. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0294\\_96.HTM](http://www.secretariasenado.gov.co/leyes/L0294_96.HTM)
4. República de Colombia. Congreso de la República. Ley 1257 de 2008. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2008/ley_1257_2008.html)
5. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Informe sobre la educación superior en América latina y el Caribe,



- 2000-2005. La metamorfosis de la educación superior. Venezuela; 2006. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: <http://www.radu.org.ar/Info/2%20IESALC.pdf>
6. Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en Colombia. A/HRC/19/21/Add.3. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: <http://www.hchr.org.co/documentoseinformes/informes/altocomisionado/informe2011.pdf>
7. Londoño D, Díaz I. Pobreza y discriminación en Colombia. Quito: Instituto Latinoamericano de Servicios Legales Alternativos (ILSA); 2004. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.cooperacioninternacional.com/descargas/pobreza\\_col.pdf](http://www.cooperacioninternacional.com/descargas/pobreza_col.pdf)
8. Díaz FM. Estudio sobre tolerancia social e institucional a la violencia basada en género en Colombia. Fondo de Las Naciones Unidas y España para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo del milenio; 2010. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.programacontraviolenciasdegenero.org/documentos/docum\\_publicac/prod1/1\\_Estudio\\_sobre\\_tolerancia\\_social\\_e\\_int\\_a\\_la\\_VBG.pdf](http://www.programacontraviolenciasdegenero.org/documentos/docum_publicac/prod1/1_Estudio_sobre_tolerancia_social_e_int_a_la_VBG.pdf)
9. Fernández SY, Hernández GS, Paniagua RE. Violencia de Género en la Universidad de Antioquia. Medellín: Lealón; 2005.
10. Caballero MC. El acoso sexual en el medio laboral y académico. En: *Saberes, culturas y derechos sexuales en Colombia*. Capítulo 20. Bogotá: Tercer Mundo; 2006. p. 429-49.
11. Castaño-Castrillón JJ, González E, Guzmán JA, Montoya JS, Murillo JM, Páez-Cala ML, et al. Acoso sexual en la comunidad estudiantil de la Universidad de Manizales (Colombia) 2008. Estudio de corte transversal. *Rev Colomb Obstet Ginecol* 2010;61:18-27.
12. Lehrer JA, Lehrer VL, Lehrer EL, Oyarzún P. Prevalence of and risk factors for sexual victimization in college women in Chile. *Int Fam Plan Perspect* 2007; 33:168-75.
13. Frank E, Carrera JS, Stratton T, Bickel J, Nora LM. Experiences of belittlement and harassment and their correlates among medical students in the United States: Longitudinal survey. *BMJ* 2006;333:682.
14. Celik SS, Bayraktar N. A Study of Nursing Student Abuse in Turkey. *J Nurs Educ* 2004;43:330-6.
15. Moreno-Cubillos CL, Osorio-Gómez LS, Sepúlveda-Gallego LE. Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia). Estudio de corte transversal. *Rev Colomb Obstet Ginecol* 2007;58:116-23.
16. Organización de las Naciones Unidas. Conferencia mundial contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. Declaración. Ginebra, 21 de mayo a 1º de junio de 2001. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://www.un.org/spanish/CMCR/durban\\_sp.pdf](http://www.un.org/spanish/CMCR/durban_sp.pdf)
17. Chappell D, Di Martino V. Violence at work. Geneva, International Labour Office; 2006. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: <http://www.acosomoral.org/pdf/violwk.pdf>
18. Rowe MM, Sherlock H. Stress and verbal abuse in nursing: do burned out nurses eat their young? *J Nurs Manag* 2005;13:242-8.
19. Magnavita N, Heponiemi T. Workplace Violence Against Nursing Students and Nurses: An Italian Experience. *Journal of Nursing Scholarship* 2011;43:2, 203-10.
20. Maida AM, Herskovic V, Pereira A, Salinas L, Esquivel C. Percepción de conductas abusivas en estudiantes de Medicina. *Rev Med Chile* 2006;134:1516-23.
21. Rautio A, Sunnari V, Nuutinen M, Laitala M. Mistreatment of university students most common during medical studies. *BMC Med Educ* 2005;5:36.
22. Leymann H. The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5:165-184. Visitado 2 de noviembre de 2011. Disponible en: <http://acosolaboral.net/pdf/LeymannEI.pdf>
23. 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 Clin Nurs* 2007;16:1444-53.
24. Frank E, Carrera JS, Stratton T, Bickel J, Nora LM. Experiences of belittlement and harassment and their correlates among medical students in the United States: longitudinal survey *BMJ* 2006;333:682.

25. Shoukat S, Anis M, Kella DK, Qazi F, Samad F, Mir F, 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;5:e13429.
26. Hoyos OL, Romero LM, Valega SJ, Molinares C. El maltrato entre iguales por abuso de poder y exclusión social en estudiantes de una universidad privada de la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento Psicológico* 2009;6:109-26.
27. Nagata-Kobayashi S, Maeno T, Yoshizu M, Shimbo T. Universal problems during residency: abuse and harassment. *Med Educ* 2009;43:628-36.
28. Marcus A, Mullins LC, Brackett KP, Tang Z, Allen AM, Pruett DW. Perceptions of racism on campus. *College Student Journal* 2003;37:611-26.
29. Peralta MC. Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático. *Psicología desde el Caribe*. Universidad del Norte; 2006 p. 1-26 [en línea]. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: [http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia\\_caribe/17/1\\_Manifestaciones\\_del\\_acoso\\_sexual.pdf](http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/psicologia_caribe/17/1_Manifestaciones_del_acoso_sexual.pdf).
30. Tonini E, Lanfranco A, Dellabianca A, Lumelli D, Giorgi I, Mazzacane F, et al. Work-related stress and bullying: gender differences and forensic medicine issues in the diagnostic procedure. *J Occup Med Toxicol* 2011;6:29.
31. Kuźmierz E. The phenomenon of mobbing among teachers. Institute of Public Affairs (ISP). Poland. Visitado 2012 Jun 7. Disponible en: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2009/10/PL0910019I.htm>.
32. Web Islam. España destaca en discriminación religiosa. 3 de junio 2009. Visitado 2011 Nov 2. Disponible en: [http://www.webislam.com/noticias/53964-espana\\_destaca\\_en\\_discriminacion\\_religiosa.html](http://www.webislam.com/noticias/53964-espana_destaca_en_discriminacion_religiosa.html)
33. Diómis, G. Informe de ONG argentinas al Comité de Derechos Humanos de las Naciones Unidas. Equipo Nizkor; febrero 1995. Visitado 2011 Nov 2. Disponible en: <http://www.derechos.org/nizkor/arg/onga/religios.htm>
34. 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.

**Conflicto de intereses:** ninguno declarado.