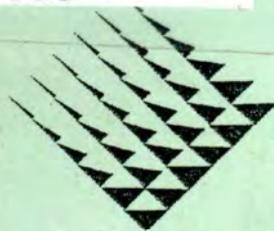


CIO
DA344.014.133
R763e



SSC-TEC

Instituto Tecnológico de Costa Rica
Sede Regional San Carlos

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
SEDE REGIONAL DE SAN CARLOS
ESCUELA DE CIENCIAS Y LETRAS

**Eficacia de la legislación contra la violencia femenina
y de las Oficinas de la Mujer, o instancias afines, en el
ámbito laboral público y privado de San Carlos.**

(Informe Final)

Investigadores

Bach. Victoria Romero Zeledón (Coordinadora)
Lic. Francisco Rodríguez Barrientos
MBA. Rodolfo Jiménez Céspedes

Diciembre, 2003



SSC-TEC

Instituto Tecnológico de Costa Rica
Sede Regional San Carlos

**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA
SEDE REGIONAL DE SAN CARLOS
ESCUELA DE CIENCIAS Y LETRAS**

**Eficacia de la legislación contra la violencia femenina
y de las Oficinas de la Mujer, o instancias afines, en el
ámbito laboral público y privado de San Carlos.**

(Informe Final)

Investigadores

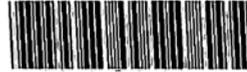
**Bach. Victoria Romero Zeledón (Coordinadora)
Lic. Francisco Rodríguez Barrientos
MBA. Rodolfo Jiménez Céspedes**

Diciembre, 2003

CIO
DA344.014.133
R763e



BIBLIOTECA OCCIDENTE - UCR



0139034

0139034

12 SEP 2007

	Página
1 Justificación.....	1
2 Marco Teórico.....	3
2.1 Ideología Patriarcal en el espacio laboral.....	3
2.2 Violencia como forma de discriminación.....	8
2.3 Legislación y Políticas Públicas.....	10
3 Definición del problema.....	12
4 Objetivos Generales y Específicos.....	13
4.1 Determinar si existen oficinas de la mujer o instancias afines en empresas e Instituciones de San Carlos.	13
4.2 Determinar las distintas formas de violencia ejercidas contra las mujeres en el ámbito laboral	13
4.3 Determinar la eficacia del mecanismo de trámite para las denuncias de las mujeres agredidas en el ámbito laboral.....	14
5 Metodología.....	15
5.1 Indicadores.....	15
5.2 Técnicas de investigación.....	16
5.3 Muestra.....	17
5.4 Limitaciones.....	20
6 Resultados y discusión.....	21
6.1 Análisis general de la información de la Región.....	21
6.2 Patronos o jefes de Instituciones o Empresas Públicas y Privadas del Cantón de San Carlos.....	47
6.3 Análisis comparativo entre el Sector Público y el Sector Privado.....	57

6.4	Comparación entre los subsectores Institucional, Salud y Educación del Sector Público.....	82
6.5	Comparación entre los subsectores turístico, agroindustrial y cooperativo dentro del sector privado.....	104
7	Conclusiones finales.....	122
7.1	Conclusiones generales Toda la Región.....	122
7.2	Conclusiones generales por Sector.....	126
8	Literatura citada.....	129
8.1	Leyes y reglamentos.....	131
9	Anexos.....	132
	Anexo 1 Cuestionario sector laboral femenino público.....	133
	Anexo 2 Cuestionario sector laboral femenino privado.....	137
	Anexo 3 Cuestionario aplicado gerente administrador sector privado	141
	Anexo 4 Cuestionario de investigación sobre género (gerentes o administradores sector público).....	143

INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico	Título	Página
1	Nivel de instrucción de las mujeres trabajadoras del sector público y privado de San Carlos.....	24
2	Estado civil de la población laboral femenina de San Carlos.....	25
3	Nivel de conocimiento de oficinas de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	26
4	Nivel de conocimiento de la oficina municipal de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	27
5	Conocimiento de la existencia de oficinas de la mujer en las instituciones o empresas del ámbito laboral femenino de San Carlos.....	29
6	Conocimiento de personas o instancias encargadas de velar por los derechos de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	31
7	Tipos de agresiones ejercidas contra las mujeres en el ámbito laboral de San Carlos.....	32
8	Denuncias formales presentadas en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	34
9	Mujeres agredidas que no presentaron denuncias formales en el ámbito laboral de San Carlos.....	34
10	Razones para no haber presentado denuncia por violencia en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	35
11	Origen de la violencia en casos en que no hubo denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	37
12	Origen de la violencia en los casos en caso que hubo denuncia formal en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	39
13	Percepción de la ayuda recibida durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	40

14	Origen y tipo de la ayuda recibida durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	42
15	Formas de resolución a las denuncias presentadas en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	43
16	Percepción de las denunciantes de la forma de resolución de los procesos por violencia laboral en San Carlos.....	45
17	Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia en el ámbito laboral femenino de San Carlos.....	46
18	Nivel de conocimiento de la ley 7476 por los jefes del ámbito laboral de San Carlos.....	48
19	Nivel de conocimiento de oficina municipal de la mujer por parte de los jefes del ámbito laboral de San Carlos.....	48
20	Existencia de oficinas de la mujer en instituciones y/o empresas según jefes del ámbito laboral de San Carlos.....	49
21	Conocimiento de instancia encargada de velar por los derechos de las mujeres víctimas de la violencia o acoso sexual en las instituciones y/o empresas del ámbito laboral de San Carlos.....	50
22	Origen y tipo de ayuda brindada a las trabajadoras durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral de San Carlos según los jefes.....	51
23	Personas o instancias encargadas de resolver conflictos por agresiones cometidas contra las trabajadoras en el ámbito laboral de San Carlos.....	53
24	Cantidad de denuncias presentadas por parte de las mujeres del ámbito laboral de San Carlos por sub-sectores en los dos últimos años.....	54
25	Denuncias recibidas en el ámbito laboral de San Carlos según los jefes.....	55
26	Forma de resolución de las denuncias presentadas por las mujeres en el ámbito laboral de San Carlos según los jefes.....	56
27	Nivel Educativo de las trabajadoras en el sector público.....	58
28	Nivel Educativo de las trabajadoras en el sector privado.....	59

29	Estado Civil de las trabajadoras del sector público.....	60
30	Estado civil de las trabajadoras del sector privado.....	61
31	Conocimiento de las mujeres trabajadoras del sector público de las Oficinas de la Mujer.....	61
32	Conocimiento de las mujeres trabajadoras del sector privado de las Oficinas de la Mujer.....	62
33	Conocimiento de las trabajadoras del sector público de la Oficina Municipal de la Mujer.....	63
34	Conocimiento de las trabajadoras del sector privado de la Oficina Municipal de la Mujer.....	64
35	Conocimiento por parte de las trabajadoras del sector público de la existencia de oficina de la mujer en su institución.....	64
36	Conocimiento por parte de las trabajadoras del sector privado de la existencia de oficina de la mujer en su empresa.....	65
37	Conocimiento de las trabajadoras del sector público de la existencia en su institución de instancias o personas que velen por los derechos de las mujeres.....	65
38	Conocimiento de las trabajadoras del sector privado de la existencia en su institución de instancias o personas que velen por los derechos de las mujeres.....	66
39	Formas de agresión sufridas por las trabajadoras del sector público..	66
40	Formas de agresión sufridas por las trabajadoras del sector privado..	67
41	Origen de la agresión sufrida por las trabajadoras del sector público.	68
42	Origen de la agresión sufrida por las trabajadoras del sector privado.	68
43	Ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del Sector Público.....	70
44	Ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector privado.....	70
45	Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector público.....	71

46	Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector privado.....	71
47	Forma de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas Formas de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas del sector privado del sector público.....	72
48	Formas de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas del sector privado.....	73
49	Modo como percibieron las trabajadoras agredidas la resolución de las denuncias planteadas.....	73
50	Modo cómo percibieron las trabajadoras agredidas la resolución de las denuncias planteadas.....	74
51	Sanciones aplicadas a los agresores, sector público.....	75
52	Sanciones aplicadas a los agresores, sector privado.....	75
53	Trabajadoras del sector público que fueron víctimas de violencia pero que no presentaron denuncia.....	76
54	Trabajadoras del sector privado que fueron víctimas de violencia pero que no presentaron denuncia.....	77
55	Razones por las cuales trabajadoras agredidas no presentaron denuncia en el sector público.....	78
56	Razones por las cuales trabajadoras agredidas no presentaron denuncia en el sector privado.....	78
57	Personas que ejercieron violencia contra trabajadoras que no presentaron denuncia, sector público.....	79
58	Personas que ejercieron violencia contra trabajadoras que no presentaron denuncia, sector privado.....	80
59	Comparación del nivel educativo en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	82
60	Comparación del estado civil en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	83
61	Conocimiento de las Oficinas de la Mujer en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	84

62	Comparación del conocimiento de la Oficina Municipal de la Mujer en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	85
63	Conocimiento de la existencia de Oficinas de la Mujer o de instancias afines en el lugar de trabajo, sector público. Institucional, Salud y Educación.....	86
64	Conocimiento de la existencia de personas en las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres. Institucional, Salud y Educación.....	87
65	Formas de violencia contra las mujeres en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	89
66	Porcentaje de Trabajadoras objeto de violencia laboral que no presentaron denuncia en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	91
67	Razones de las trabajadoras del sector público para no presentar denuncias. Institucional, Salud y Educación.....	93
68	Origen de la agresión en los casos de violencia que no fueron denunciados formalmente en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	95
69	Tipos de denuncias formales presentadas por las trabajadoras agredidas en el sector público. Salud y Educación.....	96
70	Origen de la violencia contra las trabajadoras en el sector público. Salud y Educación.....	97
71	Trabajadoras que recibieron ayuda durante el proceso en el sector público. Salud y Educación.....	98
72	Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras durante los procesos en el sector público. Salud y Educación.....	100
73	Forma de resolución de las denuncias presentadas en el sector público. Salud y Educación.....	100
74	Forma en que se resolvió el proceso para las trabajadoras que presentaron denuncia por violencia laboral en el sector público. Salud y Educación.....	103

75	Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia laboral en contra de las mujeres en el sector público. Institucional, Salud y Educación.....	103
76	Comparación del nivel educativo en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agro Industrial.....	104
77	Comparación del estado civil en el sector privado. Cooperativo, Turismos y Agroindustrial.....	107
78	Conocimiento de las Oficinas de la Mujer en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	108
79	Conocimiento de las Oficinas Municipal de la Mujer en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	109
80	Conocimiento de la existencia en sus empresas de Oficinas de la Mujer por parte de las trabajadoras del sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	110
81	Conocimiento de la existencia en sus empresas de instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres por parte de las trabajadoras del sector privado Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	110
82	Formas de violencia contra las mujeres en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	111
83	Porcentaje de Trabajadoras objeto de violencia que no presentaron denuncia en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	111
84	Razones de las trabajadoras del sector privado objeto de violencia para no presentar denuncias. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	112
85	Origen de la violencia contra las trabajadoras que no presentaron denuncia formal en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial.....	113
86	Origen de la violencia para las trabajadoras que habían presentado denuncias formales en el sector privador. Turismo y Agroindustrial....	116
87	Ayuda recibida por las trabajadoras del sector privado durante el proceso. Turismo y Agroindustrial.....	116

88	Origen y tipo de la ayuda recibida por las trabajadoras del sector privado durante el proceso. Turismo y Agroindustrial.....	117
89	Forma de resolución de las denuncias formales en el sector privado. Turismo y Agroindustrial.....	117
90	Forma en que se resolvió el proceso para las trabajadoras que presentaron denuncia por violencia laboral en el sector privado. Turismo y agroindustrial.....	118
91	Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia laboral en contra de las mujeres en el sector privado. Turismo y Agroindustrial.....	118

INDICE DE CUADROS

Cuadro	Título	Página
1	Años laborados por las mujeres en San Carlos.....	23
2	Distribución por edades de las trabajadoras encuestadas en el ámbito laboral de San Carlos.....	24
3	Años laborados por las trabajadoras del sector público en su actual puesto.....	57
4	Años laborados por las trabajadoras del sector privado en su actual puesto.....	58
5	Distribución por edades de las trabajadoras del sector público.....	59
6	Distribución por edades de las trabajadoras del sector privado.....	59

1. JUSTIFICACIÓN

En la actualidad, en el cantón de San Carlos las mujeres representan el 48% de la población, es decir casi la mitad de la población sancarleña, y a pesar de ser un sector tan representativo e importantes es víctima de la violencia en distintos ámbitos (Oficina Municipal de la Mujer de San Carlos, 2000). Durante el período comprendido ente enero y junio del 2000 se recibieron en la Oficina Municipal de la Mujer 716 denuncias por agresión, de las cuales 182 fueron por agresión física, 250 por agresión psicológica y 162 por agresión sexual; patrimonial 54 y por negligencia 68. Del total de denuncias realizadas, la Oficina Municipal de la Mujer solamente pudo atender 250. De estas 250 denuncias atendidas, 173 provenían de amas de casa, 33 de servidoras domésticas y 38 del sector laboral público, profesional y comercial. Estos datos corroboran la urgencia de contar con alternativas o instancias que brinden una atención efectiva y real a la problemática de la mujer relacionada con violencia en el espacio laboral. Tanto en los ámbitos doméstico y laboral existen casos de violencia contra las mujeres que por distintas razones y circunstancias no son denunciados. De hecho, la reciente legislación que favorece la equidad de género y castiga la violencia contra las mujeres es la que está permitiendo el conocer más detalladamente una realidad que durante mucho tiempo estuvo escondida o silenciada.

En lo últimos años se ha promulgado una importante legislación que pretende impulsar la igualdad de derechos de las mujeres, así como evitar la violencia ejercida contra ellas en los ámbitos privado, público y laboral. Sin embargo, existen muy pocos trabajos en Costa Rica tendientes a estudiar en qué medida se están cumpliendo estas disposiciones legales. En San Carlos no existen todavía este tipo de investigaciones que ofrezcan un diagnóstico objetivo y sistemático acerca de la existencia de Oficinas de la Mujer, o de otro tipo de instancias, encargadas de hacer cumplir las leyes que prohíben la discriminación y la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

San Carlos cuenta con algunos mecanismos especialmente dirigidos hacia el control y prevención de la violencia intrafamiliar, y en menor grado, con los relacionados con la violencia laboral. La Oficina Municipal de la Mujer ha atendido

algunos de ellos. En la esfera laboral no se ha logrado determinar si las instituciones públicas y las empresas privadas cuentan con los suficientes mecanismos para garantizar el cumplimiento de las políticas públicas relacionadas con la violencia femenina, y que por ley deberían ser los encargados de materializarlas. En consecuencia, podría suceder que un considerable sector de la población femenina trabajadora de San Carlos no esté accediendo a las políticas públicas que en su beneficio se han logrado crear.

Por otra parte, se debe destacar que desde los espacios académicos son pocas las investigaciones con un enfoque de género, y menos aún los vinculados con las políticas públicas como alternativas para la erradicación de la violencia en el contexto laboral.

2. MARCO TEÓRICO

La perspectiva teórica desde la cual se intenta explicitar la problemática de la mujer latinoamericana (y por extensión costarricense y sancarleña) relacionada con la violencia laboral en la esfera pública y privada, se sustentará en tres ejes principales: *la ideología patriarcal, la violencia como una forma de discriminación y las políticas públicas hacia la mujer como posibilidades de adquirir voz propia en el ámbito laboral y social. La ideología patriarcal como el eje histórico* que ha propiciado la mitificación de la diferencia entre los sexos, la cual a su vez ha hecho posible la aceptación de su condición social subalterna y marginal durante milenios (León y Venegas, 1998); el eje de la violencia en todas sus manifestaciones como mecanismo utilizado (tanto en el ámbito familiar como laboral) con el propósito de perpetuar el acto de poder y dominio heredado del sistema patriarcal y las políticas públicas como el eje que podría permitir generar los mecanismos de prevención, control y castigo contra la violencia hacia la mujer para lograr acceder una verdadera equidad de género.

2.1 Ideología Patriarcal en el espacio laboral

Históricamente la mujer ha sido discriminada en los distintos órdenes de la vida social (trabajo, política, educación, sexualidad, cultura, etc.), y se le asignó un papel secundario, subordinado y pasivo. En buena medida, la mujer fue reducida al papel de simple reproductora de la especie, de adorno y/o de acompañante por una ideología patriarcal fundamentada en el poder económico, familiar, laboral y social.

La determinación histórica del papel de la ideología patriarcal en el ámbito latinoamericano se comprende mejor si se analiza el principio fundamental del que parte: la ideología patriarcal es *"el conjunto de ideas, acerca del mundo y de la sociedad, basado en la pretendida superioridad masculina (androcentrismo)"* (Calabrese y otros, 1995) Este marco definitorio de la ideología patriarcal tiene como una de sus principales finalidades justificar la supremacía del hombre y guiar comportamientos en todos los ámbitos sociales (domésticos, públicos, laborales) discriminatorios hacia las mujeres y que suelen lesionar su dignidad y autoestima.

Muchas de las creencias heredadas y transferidas en la cultura occidental han sido propagadas, instauradas y construidas por los hombres, quienes han ejercido el poder a través de la historia de la humanidad; el procedimiento de hacerlas parecer como propias de la naturaleza - imponiéndolas en los diferentes ámbitos (o escenarios) sociales, desde el privado hasta el laboral - ha sido el procedimiento de la ideología o sistema patriarcal (Calabrese y otros, 1995).

Desde la perspectiva de la estructura patriarcal se instauran *parámetros sicólogos* que sustentan las cualidades o estereotipos de los hombres y las mujeres de las sociedades latinoamericanas (León y Venegas, 1998), la *inteligencia, la fortaleza, la racionalidad, la intelectualidad, la protección*, etc., son atributos de los hombres, mientras que los de las mujeres son *la dulzura, la ternura, la irracionalidad y la superficialidad*. La ideología patriarcal hizo posible que los privilegios de los varones y el sometimiento de las mujeres se consideraran naturales e inevitables, y tales actitudes han sido interiorizadas tanto por los varones como por las mujeres. La consecuencia de ello es que de ambos sexos se esperan determinados tipos de valores, comportamientos y actitudes en todas las esferas de la vida social (domésticas, públicas o laborales). Pareciera como que los varones siempre *tienen derecho a*, mientras las mujeres *tienen el deber de*.

Una de las bases fundamentales de las estructuras patriarcales lo constituye la división del trabajo, que le inculca a la mujer desde la infancia su papel de ama de casa y al hombre el del ámbito del trabajo. De esta manera, durante una época muy temprana de la humanidad se produjo la división sexual del trabajo, que en sus fases más primitivas no era sino la forma que asumía la división social del trabajo (Godelier, 1977). Así, mientras los varones se dedicaban a la caza, las mujeres se encargaban de la recolección y de la crianza de los hijos. Casi con toda seguridad fueron las mujeres quienes descubrieron la agricultura, que posteriormente daría lugar a sociedades sedentarias muy jerarquizadas, en donde las mujeres serían relegadas a un segundo plano (Herskovits, 1987; Ribeiro, 1982).

En épocas posteriores, y a medida que las sociedades se fueron haciendo más diversas y complejas, se instaló la división entre los ámbitos *público* (económico, social, político) y *privado*, el primero dominado enteramente por los hombres y el segundo,

dominado también por ellos (el *pater familias* de los romanos), pero en donde las mujeres fueron confinadas para que realizaran las tareas indispensables que propiciaran la reproducción de la familia. Durante siglos – aún más, milenios – el ámbito público (tanto en lo que se refiere a la esfera política como en lo que respecta al empleo fuera del hogar) estuvo prácticamente cerrado a las mujeres. La situación cambió con el advenimiento de la Revolución Industrial en la Europa de la segunda mitad del siglo XVIII, cuando la fuerza laboral femenina fue incorporada (junto a la mano de obra infantil) al duro trabajo de las fábricas y minas, con consecuencias humanas y sociales desastrosas (Engels, 1974), lo cual obligó al regreso de las mujeres a los hogares para continuar desempeñando su tradicional papel en la reproducción de la familia, trabajo que pese a ser fundamental, casi siempre ha sido ignorado por los economistas, quienes lo catalogan como *trabajo no productivo* (pues no genera ganancias), en contraposición al *trabajo productivo* (que sí genera ganancias) (Dierckxsens, 1990).

Junto al trabajo doméstico, las mujeres también conformaban un “*ejército industrial de reserva*” (Dierckxsens, 1990) del cual los gobiernos de los países más industrializados echaban mano para emplearlo en las fábricas en caso de necesidad (como sucedió en Europa y Estados Unidos durante la Primera y la Segunda Guerras Mundiales, cuando los varones fueron enviados al frente de batalla).

Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial, primero en los países desarrollados, y posteriormente en el resto del mundo, la situación ha ido evolucionado substancialmente por varias razones; entre las cuales están las siguientes:

La participación masiva de las mujeres en los mercados laborales.

La creciente importancia de los derechos humanos.

La incursión femenina en la política.

La implementación de políticas públicas para la equidad de género.

El derecho al voto le dio a las mujeres un enorme poder de negociación política, como para lograr legislaciones que las beneficiaran.

Los profundos cambios sociales de las últimas décadas transformaron el carácter patriarcal de la familia, asumiendo la mujer un papel más protagónico. De hecho, muchos hogares son jefeados por mujeres, tendencia que tiende a incrementarse

(Castells, 1998). Los datos más recientes indican que en Costa Rica también existe esta tendencia, tanto en el mundo rural como en los centros urbanos (Estado de la Nación, 1999, 2000, 2001).

La enorme expansión económica posterior a la Segunda Guerra Mundial en casi todos los países propició la paulatina incorporación de la mujer al trabajo fuera del hogar, movimiento que se volvió masivo desde los años 1960. Costa Rica no fue ajena a estos procesos. La significativa expansión de la burocracia estatal y del sector comercio y servicios, junto al impulso dado a la industrialización, especialmente después de la suscripción por Costa Rica del Tratado General de Integración Económica de Centro América en 1963, fueron procesos históricos que sacaron a las mujeres de los hogares para incorporarlas al mercado de trabajo (Meléndez, 1990; Vega Carballo, 1986).

Con el nuevo modelo impuesto a partir de 1980, que incentivó la exportación de productos no tradicionales, la mujer rural costarricense es integrada al trabajo productivo fuera del hogar, especialmente en las emparadoras y agroindustrias (Weller, 1996). San Carlos ha sido uno de los lugares que más éxito ha tenido en la “*reconversión productiva*” (productos no tradicionales de exportación, tales como cítricos, ornamentales, raíces, especies, etc.) (Altemburg y otros, 1990; Stamm, 1996; Estado de la Nación, 1997) y, por lo tanto, también de las regiones donde más mujeres deben hacerse incorporado al mercado laboral, especialmente las mujeres de las zonas rurales. En el caso de San Carlos y del resto de la zona norte (Upala, Guatuso, Los Chiles, Sarapiquí) la fuerza de trabajo migrante nicaragüense ha sido muy importante, incluyendo, naturalmente, el trabajo femenino (Estado de la Nación, 1997).

La cabecera de San Carlos, Ciudad Quesada, tiene por su condición de centro regional una gran concentración de instituciones públicas, comercio y servicios, aparte de una incipiente base agroindustrial e industrial (Altemburg y otros, 1990), procesos todos que influyen en el hecho de que alrededor de las tres cuartas de la Población Económicamente Activa (PEA) se concentre en el sector terciario (comercio y servicios), en aguda contraposición a lo que sucede en el resto de los distritos de la zona norte, en donde la agricultura ocupa a buena parte de la PEA

(Sánchez Hidalgo, 1989). La situación especial de Ciudad Quesada se pone de manifiesto al considerar que, según datos del censo de julio del 2000, es el único distrito de la zona norte en donde existen más mujeres que hombres (respectivamente, 18486 y 17879) (INEC, 2001), situación que sólo puede explicarse por la gran presencia institucional y el gran vigor del sector terciario en el distrito, sobre todo en la ciudad.

A pesar de que con estos cambios la mujer pasó de un papel pasivo a ser parte importante de los procesos productivos, continúa involucrada en estructuras sociales, económicas y laborales cuyo sustento es la ideología patriarcal (Mazuera, 1998) o la supuesta superioridad masculina (Monzón, 1998), bajo la que se inscribe la permanencia de una de las formas de la discriminación sustentada en las diferencias de género: la *violencia intrafamiliar* (que en Costa Rica ha provocado en los últimos años el asesinato de decenas de mujeres a manos de sus esposos o compañeros) y *laboral*. En el ámbito laboral la situación de las mujeres en los llamados “*países en desarrollo*”, como Costa Rica, se ha vuelto muy precaria, estando mal remunerada y relegada por sus empleadores en cuanto a las leyes de seguridad, tanto laboral como social (Monzón, 1998). En este contexto las empresas están poco interesadas en invertir en oficinas o instancias que se encarguen de velar por los derechos de las mujeres (lo que al final de cuentas significa mayores costos) o por atender sus denuncias por hostigamiento sexual, o por cualquier otra causa suscitada dentro del ambiente de trabajo.

En síntesis, la situación económica, social, política y laboral de la mujer ha cambiado notoriamente en Costa Rica, durante las últimas décadas; pero la cultura patriarcal (que la infravaloriza como ser humano y como trabajadora) sigue vigente, situación que menoscaba su dignidad humana y su autoestima. A causa de la preocupación por los derechos humanos y por la conciencia creada por los movimientos que reivindican la igualdad de género, es que existe una conciencia sobre lo injusto de la discriminación y de la violencia ejercida contra las mujeres, ya sea en el ámbito privado como en el público, especialmente en el medio laboral.

2.2 Violencia como forma de discriminación

El conocimiento sobre la violencia data desde lo que se ha denominado como “*historia de la humanidad*” y la ubica y define como *los mecanismos para lograr la sumisión o exterminio de los más débiles o inferiores* (Calabrese y otros, 1995) y que al ser establecidos por los grupos del poder, de ideología patriarcal, fueron y han sido concebidos como algo natural y propio de los hombres. La violencia, por tanto, ha sido instaurada desde época muy antigua, pero no así claramente denunciada controlada y castigada.

El patriarcado hace uso de la violencia como única posibilidad de establecer un “orden” social, económico, político, cultural y religioso, en el que quede claramente establecido *quién manda y quién obedece*. O sea: *quién es dueño de quién o de quiénes* (Calabrese y otros, 1995); la violencia no es por tanto una lucha de sexos; la violencia se ubica en una relación de poder, poder entendido como la posibilidad de *decidir sobre los otros y, en el caso más extremo, decidir sobre la vida de otros*.

Ya desde la Edad Media *la violencia amparada por tergiversaciones o lecturas sesgadas* de las prácticas femeninas de mujeres - apartadas de los patrones o estereotipos socialmente aceptables desde la perspectiva patriarcal - sirvió de justificación para enjuiciar, condenar, juzgar y exterminar a miles de mujeres sabias, que por menosprecio llamaron *brujas*, quienes ponían sus conocimientos al servicio de otras personas (Calabrese y otros, 1995). Eran mujeres que se atrevieron a desafiar el poder establecido, se les ordenaba mantenerse en privado, no divulgar lo que sabían; constituían un peligro que había que sacar de circulación por medio de la violencia.

La violencia, aun hoy, se ha constituido en un instrumento para mantener y legitimar las desigualdades de género (Calabrese y otros, 1995). La gente interioriza o hace propia, gracias a los mecanismos de la ideología, que la violencia es algo necesario para su vida, la acepta con gran facilidad, y lo principal, no lo cuestiona.

Un espacio que no escapa al sometimiento y al irrespeto hacia las mujeres, apoyados por la ideología patriarcal, es *el laboral*, en donde se *agrede* fuertemente

a las mujeres mediante juicios de valor, expresiones de deseo, puntos de vista, pensamientos, palabras, convencimientos e incluso, hostigamientos sexuales. Así lo confirman datos ofrecidos por la Defensoría de los Habitantes en Costa Rica, según la cual de 580 denuncias entre mayo y los primeros días de setiembre de 1996, un 69% (405) fue por atropellos físicos, psicológicos y sexuales *en entidades gubernamentales*. De las 17.443 denuncias atendidas por la Defensoría de los Habitantes entre 1994 y 1996, 4091 provenía de instituciones públicas, de las cuales el 60%(2.454) fueron catalogadas como de *violencia institucional* (Batista, 1996).

El comportamiento violento hacia la mujer, instaurado en las esferas laborales, reafirma la discriminación sustentada en la diferencia de género y que ha hecho posible que la Defensoría de los Habitantes en Costa Rica haya tipificado las formas más comunes de su práctica: *agresión verbal y física, atropellos a mujeres y hostigamiento sexual*, entre otras (Batista, 1996).

Otra de las formas en que la violencia laboral se puede instaurar como una práctica discriminatoria, parte de los criterios que la misma Defensoría de los Habitantes ha tomado en consideración para definirla: la violencia debe ser considerada como “*una acción u omisión destinada a degradar a otra persona por medio de intimidación, humillación, aislamiento o manipulación*” (Blanco, 1996). De ahí que cuando los mecanismos (Leyes, decretos, programas, reglamentos, convenciones, autoridades) creados para el logro de una verdadera tarea de equidad sean ejercidos o controlados por antifeministas o intereses creados, se contribuiría a perpetuar la violencia en vez de controlarla. Como lo determinó un estudio realizado por la Universidad de Costa Rica, muchas de las denuncias de mujeres contra los maltratos de sus maridos durante los siglos XVIII y XIX estuvieron mediatizados por los escribientes y los juicios morales de las autoridades de ahí que estas pudieran ser fácilmente desvirtuadas (Vargas, 1996).

También se perpetúa la violencia como forma de discriminación con el entorpecimiento de los mecanismos de denuncia, como lo demuestran muchas de las quejas de quienes afirman que lo engorroso de los trámites determina que muchas mujeres se cansen y no quieran acudir a los tribunales de justicia, perpetuándose la violencia como práctica discriminatoria. A pesar de que por ley las instituciones deben

contar con reglamentos que contrarresten la violencia ejercida contra las mujeres, especialmente al hostigamiento sexual, estos no garantizan las estrategias para ofrecer las condiciones de igualdad y la modificación de las estructuras excluyentes en la búsqueda de la equidad de género.

2.3 Legislación y Políticas Públicas

A pesar que desde la perspectiva occidentalizada el androcentrismo ha sido una de las vertientes de nuestras prácticas sociales durante cientos de años (González, 1997), se han propuesto alternativas para el logro de una sociedad donde quepan todos y todas, cuya mayor dificultad estriba en el enfrentamiento a dicha lógica y a las fuerzas del poder que subyacen en nuestras sociedades patriarcales. Surge entonces un llamado a la creación y potenciación de mediaciones que sobrepasen las meras acciones denunciadoras de la violencia contra la mujer, para que con ello se contribuya a lograr una sociedad sin exclusiones fundamentadas en el género, tanto en los ámbitos privados y públicos, en los hogares y en el trabajo.

Las propuestas acerca de la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas se ha constituido en uno de los aportes más trascendentales del feminismo en los últimos veinte años (González, 1997) como lo demuestra el hecho de que organismos e instituciones internacionales establecieron e impulsaron políticas, instancias, reglamentos, convenciones y leyes en pro de prevenir, sancionar y difundir mecanismos para la erradicación de la violencia como forma de discriminación que afecta a las mujeres latinoamericanas (y por extensión, a las costarricenses y sancarleñas).

En Costa Rica las mujeres no han estado al margen de las transformaciones y de las luchas por lograr la equidad y el respeto por sus derechos en la sociedad, el trabajo y el hogar; y así en los últimos años se promulgó una serie de leyes tendientes a mejorar la situación laboral, sexual y social de las mujeres. Entre las leyes aprobados en Costa Rica sobre asuntos concernientes a la problemática de la mujer pueden mencionarse la **Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer** (1994); **Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia** (1995); **La ley contra la Violencia Doméstica** (1995); el **Reglamento para prevenir,**

investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Ministerio de Educación Pública (1997) o la Ley de creación del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Dentro de este empeño por promover la situación de las mujeres costarricenses se debe ubicar la creación de las *Oficinas Municipales de la Mujer*. Un aspecto importante a destacar es que el artículo 4 de la Ley de creación del INAMU establece como un mandato para este Instituto el de “*promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer, además de garantizar y coordinar su funcionamiento*”. También la Constitución Política de Costa Rica, artículo 61, establece que el Estado deberá dar especial protección a los niños y a las mujeres en el trabajo. La Constitución igualmente prohíbe cualquier tipo de discriminación, e incentiva todas las medidas y acciones que tiendan a mejorar la calidad de vida del conjunto de la población costarricense.

Uno de los logros concretos de la *Ley contra la violencia doméstica* es el estímulo a la creación de Oficinas de la Mujer (o de alguna otra instancia que vele por los intereses de las mujeres) en todas las instituciones públicas y empresas privadas. Sin embargo, la situación real de la mujer en la esfera laboral puede conducir al planteamiento de serias interrogantes sobre el cumplimiento de estas normas jurídicas, mecanismos e instancias que tratan de dar voz a la presencia de las trabajadoras y hacer entender sus palabras, que expresan sus derechos y razones, a pesar de los prejuicios difundidos en la sociedad por el pensamiento ideológico tradicional.

En consecuencia, se vuelve imperativo *un estudio que permita dilucidar el grado real en que se están cumpliendo las disposiciones legales que protegen a las mujeres contra distintas formas de violencia, para sugerir aquellas medidas correctivas que se consideren convenientes, pues eso redundará en el mejoramiento de las condiciones laborales y sociales de las mujeres y específicamente de las mujeres sancarleñas.*

Ninguna institución y espacio geográfico más idóneos para realizar un estudio de esta índole que el cantón de San Carlos y el ITCR, pues este cantón presenta elevados índices de violencia contra las mujeres y el ITCR es la institución

académica más prestigiosa de la región. De este modo, la Sede del ITCR se proyectará a su entorno, con valiosos aportes sobre un tema de máxima importancia regional y nacional.

3. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA.

Se investigará *la existencia o no de oficinas de la mujer* (o instancias encargadas de los asuntos relacionados con la violencia como una forma de discriminación hacia las mujeres) en instituciones públicas y empresas del cantón de San Carlos, así como *la forma de resolver los conflictos surgidos de las distintas denuncias de violencia planteados por las mujeres dentro del ámbito laboral*. En el caso de que existan oficinas de la mujer (u otras instancias menos formales) se *analizará el tipo de servicios que brindan a las mujeres*, y en todos los casos se estudiarán *las distintas formas de violencia ejercida contra las mujeres en su medio laboral y los modos de resolución*. Con base en ello podremos corroborar si los mecanismos, que deben ser garantizados por quienes deciden las políticas públicas con perspectiva de género, verdaderamente están cumpliendo con su finalidad de erradicar las prácticas violentas contra las mujeres en el ámbito laboral del cantón de San Carlos.

El proyecto es novedoso, pues hasta el momento no se han hecho en San Carlos (Lidieth Alvarado, comunicación personal, 24/8/2001; Cecilia Hidalgo, comunicación personal, 24/8/2001) (y tampoco se tiene conocimiento de trabajos similares en otros lugares de Costa Rica). El tipo de análisis que se pretende hacer con la investigación ofrecerá resultados potencialmente útiles a las diversas instancias (públicas y privadas) involucradas con los problemas de género y a las empresas del sector privado interesadas en mejorar la situación humana y laboral de sus trabajadoras.

4. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECIFICOS

4.1. DETERMINAR SI EXISTEN OFICINAS DE LA MUJER O INSTANCIAS AFINES EN EMPRESAS E INSTITUCIONES DE SAN CARLOS.

4.1.1. Determinar el nivel de conocimiento de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer de San Carlos.

4.1.2 Determinar el nivel de conocimiento de las leyes creadas para la protección contra la violencia femenina por parte personas con cargos de jefaturas, gerencias o afines.

4.1.3. Establecer el porcentaje de oficinas de la mujer en instituciones públicas y empresas privadas de San Carlos.

4.1.4. Comparar la existencia de oficinas de la mujer (o instancias afines) en el sector público (instituciones públicas) y el sector privado (empresas) en San Carlos.

4.1.5. Analizar el trabajo de la oficinas de la mujer (o de instancias afines) en empresas e instituciones de San Carlos.

4.1.6. Analizar el tipo de servicio prestado por las oficinas de la mujer o instancias afines de las empresas e instituciones a las mujeres víctimas de violencia.

4.2. DETERMINAR LAS DISTINTAS FORMAS DE VIOLENCIA EJERCIDAS CONTRA LAS MUJERES EN EL AMBITO LABORAL.

4.2.1. Clasificar los tipos de violencia ejercidas contra las mujeres en el ámbito laboral público y privado.

4.2.2. Establecer el origen de la agresión recibida por parte de las mujeres trabajadoras (hayan o no presentado denuncias formales).

4.2.3. Determinar las causas por las cuales las mujeres no presentaron denuncias ante las agresiones recibidas.

4.2.4. Cuantificar el número de mujeres agredidas que no presentaron las denuncias.

4.2.5. Comparar las manifestaciones de los distintos tipos de violencia entre los sectores público y privado.

4.3 DETERMINAR LA EFICACIA DEL MECANISMO DE TRÁMITE PARA LAS DENUNCIAS DE LAS MUJERES AGREDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL.

4.3.1. Determinar el tipo de ayuda y el origen de la ayuda (interna o externa a la institución) recibida por las mujeres que presentaron denuncia formal por violencia dentro del ámbito laboral.

4.3.2. Determinar la forma de seguimiento dadas a las denuncias formales planteadas por las trabajadoras.

4.3.3. Determinar cuáles fueron los tipos de resoluciones a las denuncias presentadas por las mujeres agredidas.

4.3.4. Determinar las formas de penalización de las agresiones denunciadas.

5. METODOLOGÍA:

5.1. Indicadores

1. Nivel de conocimiento de la existencia de la oficina municipal de la mujer
2. Nivel de conocimiento de leyes para la protección contra la violencia femenina
3. Porcentaje de instituciones públicas con Oficinas de la Mujer o instancias afines.
4. Porcentaje de empresas privadas sin Oficinas de la Mujer o instancias afines.
5. Porcentaje de instituciones públicas sin Oficinas de la Mujer o instancias afines
6. Porcentaje de instituciones públicas sin Oficinas de la Mujer o instancias afines.
7. Tipos de servicios prestados por las oficinas de la mujer o instancias afines
8. Clasificación de denuncias
 - agresión verbal
 - acoso sexual
 - agresión física
 - agresión psicológica
9. Origen de las agresiones
 - Gerente / Administrador
 - Jefe Inmediato
 - Compañero de Trabajo
10. Agresiones no denunciadas
11. Tipo de ayuda
 - Legal
 - Laboral
 - Psicológica (individual/grupal)
 - Familiar
12. Origen de la ayuda prestada
 - Institucional o Empresarial
 - Fuera de la institución o empresa
13. Trámite y forma de resolución de las denuncias
 - Resoluciones efectiva o final.
 - Retiro de la denuncia.
 - No se le dio seguimiento a la denuncia.

14. Tipos de sanciones a los agresores

- Despido
- Suspensión temporal
- Amonestación escrita
- Amonestación verbal

15. Razones de las trabajadoras agredidas para no presentar denuncias

- Presiones de la Gerencia o Administración
- Presiones del agresor o agresores
- Presiones de compañeros de trabajo
- Desconfianza ante la imparcialidad de la Administración o Gerencia
- Temor a ser despedida
- Desconocimiento del proceso a seguir
- Motivos religiosos

16. Razones por las cuales no existen oficinas de la mujer o instancias afines

- Desconocimiento de la Ley.
- Desinterés gerencial y administrativo.
- Bajo porcentaje las mujeres en la población económicamente activa de la institución o empresa.
- Ausencia de liderazgo femenino.

5.2. Técnicas de investigación

Se diseñaron dos cuestionarios: uno que fue aplicado a las gerencias o direcciones de las instituciones o empresas escogidas (en un principio se pensaba aplicar el cuestionario a las personas encargadas de las oficinas de la mujer o de instancias afines que velaran por los derechos de las mujeres; sin embargo, esto no se hizo ante la inexistencia de tales oficinas o instancias en la gran mayoría de las instituciones o empresas entrevistadas. Y otro cuestionario que se aplicó a todas las trabajadoras o funcionarias de las instituciones o empresas. Ambos cuestionarios fueron elaborados tratando de conseguir los objetivos específicos de la investigación. Los cuestionarios se validaron entre el personal femenino de la Sede Regional San Carlos del ITCR. Luego fueron revisados, corrigiéndose los puntos dudosos o poco precisos del cuestionario. En todo momento se buscó que el lenguaje empleado fuera lo más preciso y comprensible posible, y que no diera lugar a equívocos (ver los cuestionarios utilizados en el anexo 1). Para facilitar el procesamiento de los datos todas las preguntas eran cerradas. Los datos fueron procesados en un programa informático.

5.3. Muestra

La muestra pretendía incluir a todas las instituciones públicas asentadas en San Carlos, así como a un porcentaje representativo de empresas privadas del cantón. Sin embargo, como en algunas instituciones trabajaban grupos muy reducidos de mujeres se optó por no aplicar la encuestas en tales instituciones.

La muestra fue dividida en dos grandes grupos. **Institucional** y **Privado**. Dentro del sector público se establecieron, a su vez, tres subsectores: **el institucional, el de salud y el de educación**. La razón fundamental para hacerlo fue el alto porcentaje de mujeres que trabajan en ellos.

En el primer subsector (institucional) se trabajó en las siguientes instituciones:

- Municipalidad de San Carlos
- Tribunales de Justicia
- Instituto Nacional de Aprendizaje (INA).
- Instituto de Desarrollo Agrario (IDA)
- Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE)
- Instituto Nacional de Seguros
- Banco Popular
- Banco de Costa Rica
- Banco Nacional de Costa Rica
- Dirección Regional de Salud
- Dirección Regional de Educación
- Ministerio de Hacienda

En el subsector Salud se trabajó en las siguientes instituciones:

- Hospital San Carlos, Ciudad Quesada
- EBAIS de Florencia
- EBAIS de Los Ángeles de la Fortuna
- EBAIS de La Fortuna
- EBAIS de Monterrey
- EBAIS de Santa Rosa de Pocosol
- EBAIS de Boca de Arenal, Pocosol
- EBAIS de Pital

- EBAIS de Aguas Zarcas
- EBAIS de Venecia

En el subsector Educación se encuestaron a las siguientes instituciones:

- Liceo San Carlos, Ciudad Quesada
- Colegio María Inmaculada, Ciudad Quesada
- Colegio Técnico Agroindustrial (COTAI), Ciudad Quesada
- Colegio de Sucre, Ciudad Quesada
- Escuela Juan Chaves Rojas, Ciudad Quesada
- Escuela Colegio María Inmaculada, Ciudad Quesada
- Escuela Juan Bautista Solís, Ciudad Quesada
- Colegio y Escuela de Florencia
- Escuela del Tanque de La Fortuna
- Escuela de Los Ángeles de La Fortuna
- Colegio de La Fortuna
- Escuela de La Fortuna
- Escuela de La Tigra
- Escuela y Colegio de Monterrey
- Escuela y Colegio de Santa Rosa de Pocosol
- Escuela de Boca de Arenal, Pocosol
- Escuela de Muelle, Florencia
- Escuela y Colegio de Pital
- Escuela y Colegio de Aguas Zarcas
- Escuela y Colegio de Venecia

Dentro del sector privado se constituyeron tres subsectores: **el agroindustrial, el turístico y el cooperativo**. En el subsector agroindustrial se estudiaron las siguientes empresas:

- Dos Pinos (Ciudad Quesada)
- MAMIRMI (Aguas Zarcas)
- Frutera San Carlos (Aguas Zarcas)
- Tico Fruti (Aguas Zarcas)
- FRUTEX (Pital)
- IMPROTXA (Pital)

En el sector turístico se encuestaron a los siguientes hoteles:

- Tabacón (La Fortuna)
- Montaña de Fuego (La Fortuna)
- Las Cabañitas (La Fortuna)
- Los Lagos (La Fortuna)
- Arenal Paraíso (La Fortuna)
- Arenal Lodge (La Fortuna)
- Tilajari (Muelle, Florencia)
- El Tucano (La Marina, La Palmera)

Finalmente, en el subsector cooperativo se encuestaron a COOCIQUE R. L. y a COOPELESCA.

De las empresas se hizo un marco muestral detallado, y posteriormente se determinó el tamaño de una muestra que fuera estadísticamente representativo, utilizando para ello el muestreo aleatorio simple. Tanto las instituciones educativas como las de salud se seleccionaron por su ubicación en caseríos o distritos que destacasen por su importancia demográfica. Para ello se utilizaron los datos del último censo nacional de población (julio 2000).

El total de cuestionarios **respondidos** fue de 1005. Se distribuyeron del siguiente modo:

SECTOR PÚBLICO:

- **Educación:** 438.
 - **Salud:** 249.
 - **Institucional:** 73.
- Total Sector Público:** 760.

SECTOR PRIVADO:

- **Cooperativo:** 39.
 - **Turismo:** 122.
 - **Agroindustrial:** 84.
- Total Sector Privado:** 245.

Antes de aplicar las encuestas se solicitó el correspondiente permiso en todas las empresas o instituciones, labor que tomó más tiempo de lo previsto, porque bastantes empresas solicitaron información adicional que hubo que brindarles (por ejemplo, mandarles por correo electrónico el trabajo o por fax copias de los cuestionarios o resúmenes del proyecto de investigación). Algunas denegaron el permiso. Otras le dieron largas al asunto, razón por la cual se decidió dejarlas fuera de la muestra. Sin embargo, en la mayoría de los casos se obtuvo la colaboración por parte de las Gerencias, Directores, Dueños o Administradores. A todas las empresas o instituciones que dieron el permiso se les pidió el número de trabajadoras que tenían con el objetivo de calcular con precisión la cantidad de cuestionarios que era preciso tirar. No obstante, en algunos casos, especialmente en colegios y escuelas, el número real de trabajadoras resultó ser mayor a lo inicialmente reportado por la Dirección Regional de Educación, lo cual hizo indispensable sacar fotocopias adicionales del cuestionario en comercios de las comunidades donde se hallaban dichos centros educativos.

5.4. Limitaciones

Una limitación importante del trabajo fue que muchas trabajadoras no respondieron a preguntas importantes del cuestionario o lo devolvieron en blanco (el cuestionario le fue entregado a todas las funcionarias y trabajadoras de la muestra seleccionada y de acuerdo a la cantidad de mujeres reportada por las instituciones o las empresas). En bastantes casos, incluso, ni siquiera devolvieron el cuestionario. Otra limitación fue, como ya se indicara anteriormente, que algunas empresas no otorgaron el permiso para aplicar las encuestas. Sin duda, de haberse encuestado a más trabajadoras y empresas los resultados serían más confiables. En todo caso, la muestra seleccionada es lo bastante amplia como para considerarla significativa para los objetivos perseguidos en esta investigación.

6. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

6.1. ANÁLISIS GENERAL DE LA INFORMACIÓN DE LA REGIÓN

Si consideramos que son el poder y la desigualdad entre ambos sexos los que están en la base de la violencia hacia la mujer en el contexto laboral, y que esta no parece haber sido atendida, sancionada y regulada legal y formalmente como debiera, se actualiza la preocupación expresada en la **Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer** en cuanto a que los Estados Partes:

*“Preocupados, sin embargo, al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones; y justifica el analizar si los gobiernos, instituciones y organismos han hecho los esfuerzos necesarios para lograr el cumplimiento del articulado que establece los compromisos y deberes que dichos Estados se comprometen a cumplir: **Artículo 2 incisos b), c), d) ,e) y f)** página 3, “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto se comprometen a:*

0139034

***b)** Adoptar medidas adecuadas, **legislativas y de otro carácter**, son las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;*

***c)** Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales o competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;*

***d)** Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;*

***e)** Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;*

f) *Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer*".

El estudio de género realizado con el nombre de "*Eficacia de la Legislación contra la violencia y de las Oficinas de la Mujer en el Ámbito Laboral Público y Privado de San Carlos*" se propuso visualizar las manifestaciones concretas de la violencia contra las mujeres, como una forma de discriminación en el ámbito laboral público y privado, así como su posible apareamiento con las propuestas legales para prevenirla, controlarla y castigarla

Se demuestra que en el campo laboral las mujeres lejos de encontrarse en las mismas condiciones que los hombres, están en inferioridad tanto en lo formal (leyes, reglamentos, convenciones) como en los programas ocultos (aspiraciones, expectativas, capacitaciones). Aspectos que a pesar de las leyes e instituciones públicas como el I.N.A.M.U y las O.F.I.M., han resultado muy difíciles de modificar e incorporar para lograr la integración de las mujeres en condiciones de verdadera igualdad en el ámbito laboral.

A continuación se analizan los datos recopilados mediante el estudio de género efectuado en el cantón de San Carlos en relación con la violencia en el ámbito laboral público y privado.

La estabilidad laboral de la fuerza femenina del cantón de San Carlos es de corta permanencia, así lo ilustra el cuadro 1, según el cual la mayoría de las mujeres trabajadoras **tiene menos de tres años de permanencia en la institución o empresa** en donde labora, esto es un 35.0% del total de la muestra y el 22.0% que tienen entre 3 y menos de 6 años de laborar en sus empresas o instituciones; de este modo, el 55.0% de las entrevistadas tenían menos de 6 años de laborar. En contraposición, el 13.0% de trabajadoras tenían 18 o más años de permanencia laboral. Pero, sin duda, esta situación cambia mucho al analizarlos por sectores (y al interior de los sectores).

En la sección 6.2 se verán los resultados obtenidos por sector (público y privado) y en las secciones 6.3 y 6.4 se verán, respectivamente, los datos al interior del sector público (Institucional, Salud y Educación) y sector privado (turístico, agroindustrial y cooperativo). Como se verá en su momento, en el sector público existe una mayor estabilidad para las mujeres que en el sector privado.

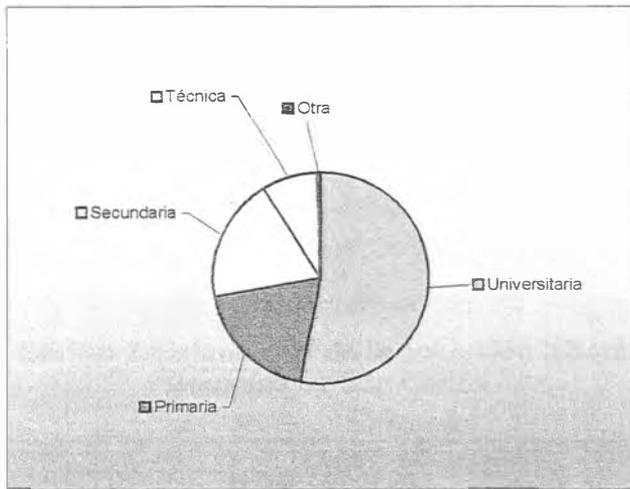
Cuadro 1. Años laborados por las mujeres en San Carlos

Intervalos	Frecuencia Relativa
Menos de 3 años	35
3 a menos de 6	22
6 a menos de 9	13
9 a menos de 12	9
12 a menos de 15	3
15 a menos de 18	4
18 o más	13
Total	100,0

En el gráfico 1, se presentan los niveles de escolaridad de las trabajadoras encuestadas en los sectores público y privado de San Carlos. Puede observarse que el 54.0% de las mujeres incorporadas al mercado laboral poseían **educación universitaria**; un 19.0% tenía **educación secundaria**, el mismo porcentaje con **educación primaria**. Solo el 8.0% de las encuestadas tenían **educación técnica**. Las trabajadoras del cantón de San Carlos demuestran un alto nivel de preparación académica.

En relación a los niveles educativos tanto de San Carlos como de la región Huetar Norte, y que aparecen reflejados en el Censo de Población del 2000 y en las Encuestas de Hogares de años recientes, puede decirse que buena parte de la muestra encuestada presenta aceptables niveles de escolaridad.

Gráfico 1. Nivel de instrucción de las mujeres trabajadoras del sector público y privado de San Carlos



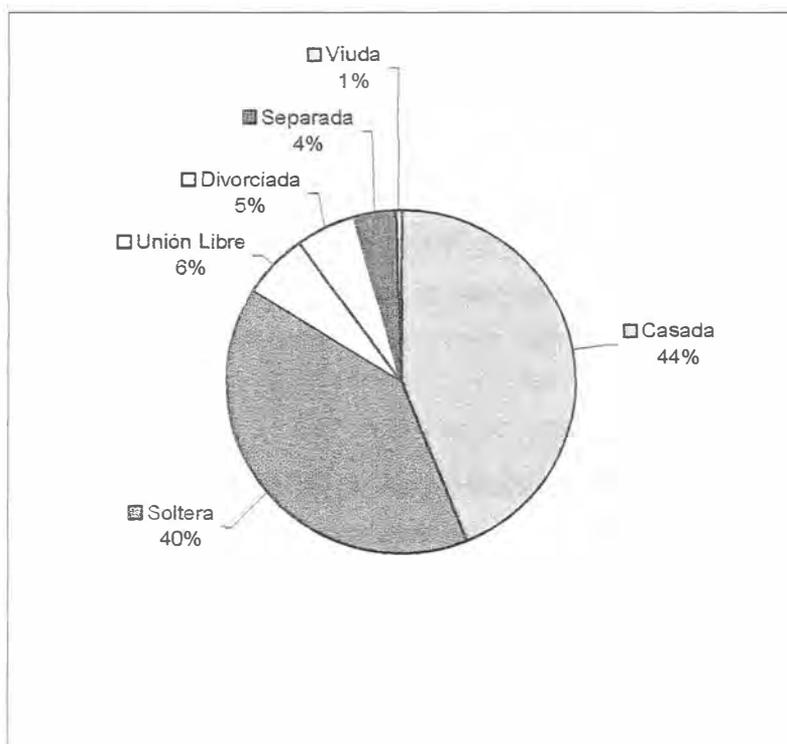
En el cuadro 2 queda claro que la población femenina encuestada está constituida mayoritariamente **por mujeres jóvenes**. En efecto, casi el 50.0% tiene menos de 32 años y casi el 80.0% es menor a los 44 años. Un alto porcentaje de las mujeres que trabajan en el sector público y privado de San Carlos ronda en una edad promedio de 26.3 años. Por supuesto, existen marcadas diferencias por sector y estos datos se verán en la siguiente sección (6.2). Se podrá ver cómo en el sector privado las edades de las trabajadoras son menores que en el sector público.

Cuadro 2. Distribución por edades de las trabajadoras encuestadas en el ámbito laboral de San Carlos

Intervalos	Frecuencia Relativa
Menos de 20	3
20 a menos de 26	23
26 a menos de 32	23
32 a menos de 38	16
38 a menos de 44	15
44 a menos de 50	13
50 a menos de 56	4
56 o más	2
Totales	100,0

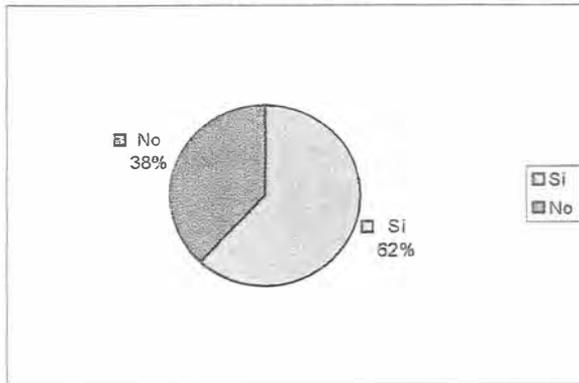
El gráfico 2 sobre el estado civil de las mujeres trabajadoras muestra como el 44.0% estaban **casadas** y el 42.0% eran **solteras**, porcentajes menores corresponden a mujeres con otros estados civiles como **viudez, unión libre, divorcio y separación**. En otras palabras, la fuerza laboral femenina del cantón de San Carlos se podría caracterizar por una mayoría de mujeres que realizan una triple jornada productiva, reproductiva y aseguramiento del abastecimiento diario (Fauné, 1995).

Gráfico 2. Estado civil de la población laboral femenina de San Carlos



El nivel de conocimiento de oficinas de la mujer en el cantón de San Carlos se expresó de la siguiente manera: son **conocidas** por un 62.0% por ciento de las mujeres trabajadoras y **desconocidas** para el 38.0% de ellas (Ver gráfico 3).

Gráfico 3. Nivel de conocimiento de oficinas de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos

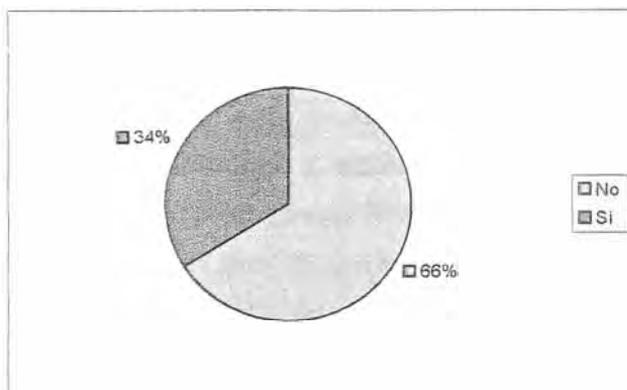


La creación de las oficinas municipales de la mujer, O.F.I.M., en Costa Rica, ha obedecido a la legislación cuyo propósito es la protección de la mujer contra la violencia sexual, y otras formas de violencia, de que ha sido víctima durante mucho tiempo, tanto en el ámbito privado como en el ámbito público; así, los gobiernos han querido materializar la legislación en torno a la equidad de género con este mecanismo. Legislación cuyo objetivo, a la vez, es el de acabar con diferencias sexuales que fomenten algún tipo de marginación o desigualdad en cualquier esfera.

En San Carlos existe una oficina de esta naturaleza, la cual, como lo muestra el gráfico 4, es desconocida por la mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas: un 66.0% de ellas **expresó desconocer su existencia**, en contraste con el 34 por ciento que **afirmó tener conocimiento de su existencia**.

Para el control de abusos laborales fundamentados en la superioridad jerárquica se han creado los sindicatos; se pensó en las oficinas municipales de la mujer para atender aquellos casos cuya problemática estuviese relacionada o fundamentada en la superioridad masculina, o machismo, que fomenta la inequidad. La estructura y contenido de estas oficinas, así como las de las leyes y reglamentos tienen la misión de erradicar la marginación de que puedan ser víctimas las trabajadoras y el fomento de relaciones equitativas entre hombres y mujeres.

Gráfico 4 Nivel de conocimiento de la oficina municipal de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos



El desconocimiento de las oficinas municipales de la mujer O.F.I.M. plantea la falta de comunicación entre estos entes y la comunidad en que se encuentran, y sirve de indicador de que el impacto de esta institución no se ha logrado; además de que ello podría incidir en el silencio de la mujer trabajadora víctima de alguna de las formas de violencia laboral.

Entre los mecanismos que promueve la “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, 7476, para la protección de la mujer, aprobada en 1994, está la creación de las Oficinas Municipales de la Mujer.

Las oficinas municipales de la mujer (O.F.I.M.) son mecanismos institucionales que forman parte de las Municipalidades y **contribuyen junto con el Instituto Nacional de las Mujeres, al impulso y concreción de políticas públicas locales favorables a los derechos de las mujeres y de su ciudadanía. Entre las funciones** de estas oficinas está la de ***difundir y promocionar los servicios*** ofrecidos por la Oficinas Municipales de la Mujer, así como ***realizar labores de comunicación*** que implican un manejo y tratamiento de información, producción y divulgación de materiales; ***establecer un servicio permanente de información y difusión de derechos de las mujeres dirigido a la población femenina del cantón y a los funcionarias (os) públicos encargados de*** ejecutar programas a nivel local.

Entre los objetivos específicos están: **brindar información** permanente a las mujeres sobre sus derechos, servicios existentes en distintas instituciones, así como de los programas y servicios que desarrolla el Instituto Nacional de las Mujeres y otras instituciones públicas como privadas, a favor de la igualdad y equidad de las mujeres; **monitorear el cumplimiento** de las **políticas públicas** a favor de las mujeres en el ámbito local; **verificar y vigilar** el cumplimiento de las políticas públicas y planes nacionales, locales y sectoriales para la igualdad y la equidad.

Entre las acciones que se señalan por parte de las O.F.I.M. está la de **contribuir a la puesta** en marcha de los planes de acción para la igualdad y la equidad del I.N.A.M.U. **y otras Instituciones Públicas.**

El desconocimiento de la O.F.I.M. de San Carlos, gráfico 4, faculta un análisis crítico acerca esta oficina como mecanismo institucional creado para responder a intereses y necesidades de las mujeres, del mismo Instituto Nacional de las Mujeres en cuanto al impacto que por la ley de su creación se le asignó, y de las funciones y objetivos que como mediadores, informadores y/o comunicadores de los derechos legales en equidad de género hacia el ámbito laboral femenino les han sido asignadas. Análisis que en consecuencia, podría servir de base a la posibilidad de un replanteamiento de la relación I.N.A.M.U., O.F.I.M y población meta.

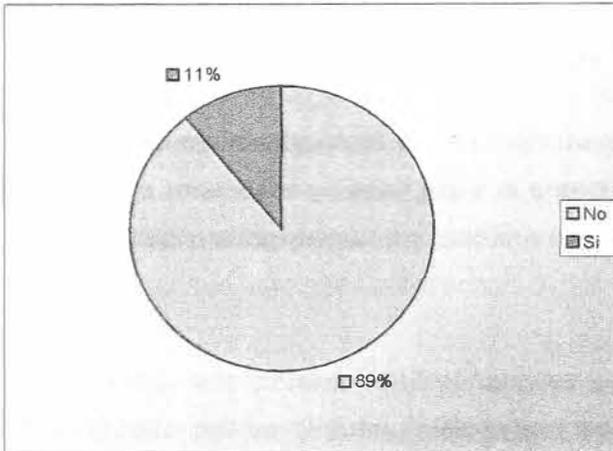
Como parte de las políticas de la mujer y del trabajo, las empresas e instituciones deberían contar con oficinas de la mujer, cuya misión fuese velar por el derecho a un trato equitativo en un ambiente laboral en igualdad de condiciones, sin distinción de géneros, asegurando así la posibilidad de que las mujeres se sientan amparadas legal y moralmente.

Sin embargo, se ha podido comprobar que tanto instituciones del sector público como empresas del sector privado de San Carlos no cuentan con oficinas de la mujer o alguna instancia afín.

En el gráfico 5 se observa como el 89.0% de las encuestadas manifestó desconocer la existencia en sus instituciones o empresas de Oficinas de la Mujer. A la luz de estos datos valdría cuestionarse si estas instituciones están preparadas para analizar, prevenir, controlar y castigar las situaciones de violencia femenina,

además de que si en vez de propender a condiciones de equidad se tienda al mantenimiento de condiciones de exclusión.

Gráfico 5. Conocimiento de la existencia de oficinas de la mujer en las instituciones o empresas del ámbito laboral femenino de San Carlos



La existencia de oficinas de la mujer en instituciones públicas y privadas obedecería a la implementación de políticas públicas por parte del I.N.A.M.U., quien dentro de sus acciones tiene esta responsabilidad. Por ley de la República le corresponde al I.N.A.M.U. coordinar y asesorar a las instituciones públicas para que las políticas y acciones que establecen y ejecutan garanticen la atención de las necesidades e intereses de las mujeres y promuevan una mayor igualdad con los hombres.

Entre las atribuciones que la ley de creación del I.N.A.M.U. le establece para el cumplimiento de este mandato está: **Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer**, además de garantizar y coordinar su funcionamiento (Ley N° 780, artículo 4º, inciso c).

Con la no existencia de una oficina de la mujer o instancia afín en su lugar de trabajo las mujeres encuentran limitadas sus posibilidades de hacer uso o poner en práctica en forma efectiva la legislación creada para protegerla contra posibles abusos por razones de género.

No contar con oficinas o instancias que ayuden o contribuyan a un ambiente más equitativo dentro de la estructura laboral se convierte en un forma de perpetuar la discriminación y de mantener condiciones propicias para la exclusión; la ausencia de estos entes estaría indicando que la misma estructura laboral puede estar interponiendo barreras en vez de ser un facilitador para el logro de una plena igualdad en el campo laboral que, además, contribuye a la invisibilización de la problemática de mujer trabajadora agredida.

Se omite de la estructura formal de las instituciones y empresas una oficina de la mujer cuyo papel sería el de reconocer y velar por sus derechos, así como el de poner en vigencia la normativa y la legislación en cuanto a violencia por motivos de género.

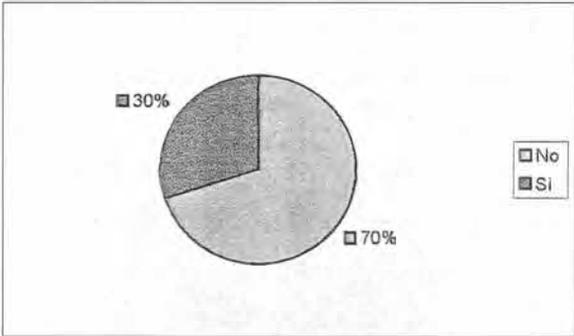
Podría plantearse que con esta omisión las instituciones generan una especie de violencia institucionalizada pasiva (Fauné, 1995), que es la que se ejerce mediante políticas – o por ausencia de éstas - que impliquen una sistemática exclusión del acceso a derechos humanos de cualquier índole.

Desde esta perspectiva también cabría analizar las responsabilidades del Instituto Nacional de las Mujeres I.N.A.M.U., **que es la institución rectora de las políticas públicas para la igualdad y equidad entre mujeres y hombres; por ley de la República le corresponde coordinar y asesorar a las instituciones públicas para que las políticas y acciones que establecen y ejecutan, garanticen la atención de las necesidades e intereses de las mujeres y promuevan una mayor igualdad con los hombres.**

Entre las atribuciones que la ley de creación del I.N.A.M.U. le establece para el cumplimiento de este mandato es **Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer**, además de garantizar y coordinar su funcionamiento (Ley N° 780, artículo 4º, inciso c). Esta tarea se he concentrado en la creación del programa de Oficinas Municipales de la Mujer como una de las principales líneas de trabajo en el Área de Ciudadanía, Liderazgo y Gestión Local del I.N.A.M.U.

La mayoría de instituciones públicas y empresas privadas carecen de una persona que vele por el derecho a un ambiente de equidad y posibilidad de amparo legal contra las conductas violentas de que es víctima la mujer trabajadora, así lo demuestra el que un 70.0% de las mujeres trabajadoras encuestadas afirme desconoce que en su lugar de trabajo existe alguna persona o instancia dedicada a hacer valer la legislación creada para su protección; solo el 30.0% por ciento manifestó conocer dentro de su institución o empresa de instancias o personas encargadas de velar por los asuntos de las mujeres. En el ámbito laboral de la mayoría de empresas e instituciones de San Carlos no está establecida con claridad una figura organizativa que vele por los derechos de las mujeres en relación con la problemática de género.

Gráfico 6. Conocimiento de personas o instancias encargadas de velar por los derechos de la mujer en el ámbito laboral femenino de San Carlos

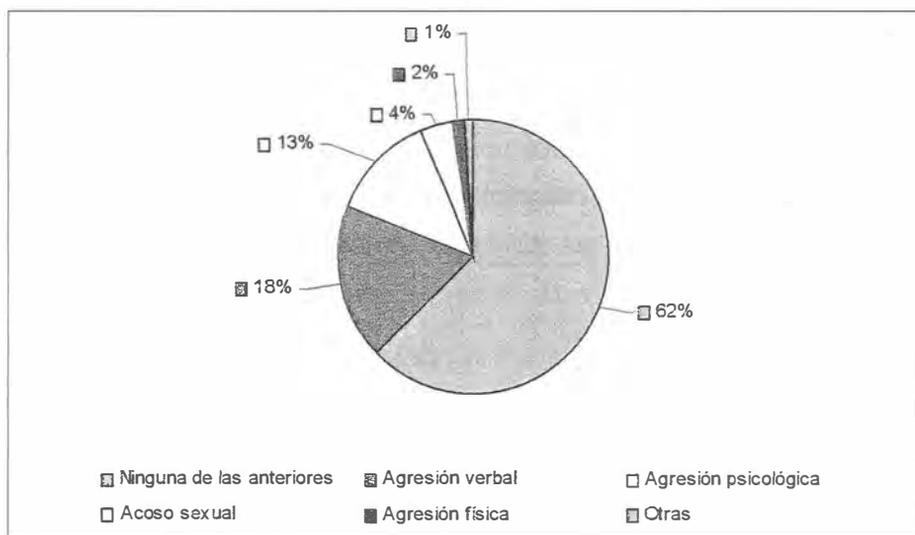


Debe llamar la atención que en la “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, 7476, se tipifica una figura de esta naturaleza, así como sus responsabilidades, a saber: **“Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, saliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.”** En la mayor parte de los casos esto no se está cumpliendo y, si existe, la mayoría de las mujeres desconoce su existencia.

Se debe recalcar, además, que por ley de la República le corresponde al I.N.A.M.U. coordinar y asesorar a las instituciones públicas para que las políticas y acciones que establecen y ejecutan garanticen la atención de las necesidades e intereses de las mujeres y promuevan una mayor igualdad con los hombres (Perfil de Oficinas de la Mujer, 2000).

En la realidad de la práctica laboral tanto de San Carlos como del ámbito nacional, las políticas internas de las instituciones y empresas demuestran estar en una especie de vacío de responsabilidades para con la Ley, según estos datos y algunas afirmaciones expuestas en diferentes diarios del país: *"Hace apenas un semana, transcurridos ocho años de la vigencia de la ley, la junta directiva del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) aprobó su reglamento interno en la materia, lo cual demuestra el desinterés por respetar un ámbito laboral sin hostigamiento"* (Al Día, 03).

Gráfico 7. Tipos de agresiones ejercidas en el ámbito laboral femenino de San Carlos



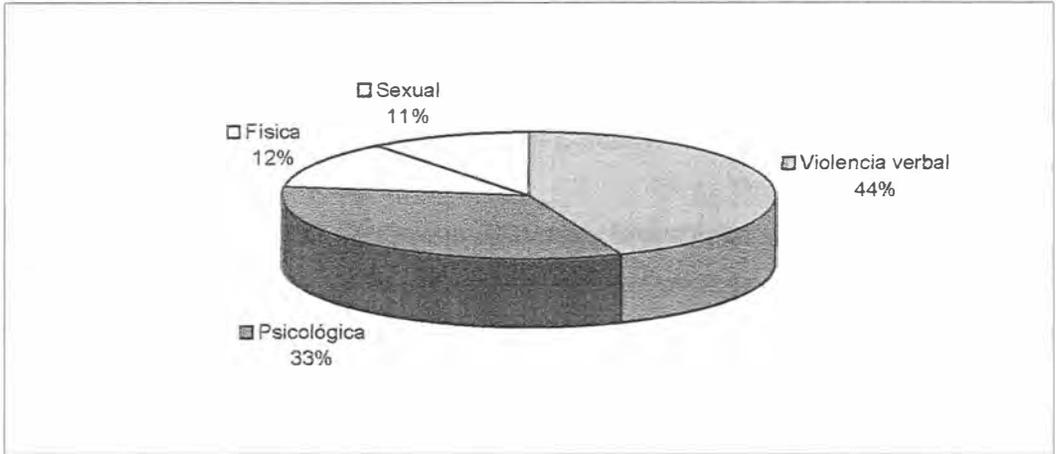
Aun cuando en el ámbito privado la violencia física contra la mujer ha sido una de las manifestaciones más evidentes de la apropiación del poder sustentado en una ideología patriarcal androcentrista, entendida a su vez esta como la inferioridad de lo femenino y la supremacía masculina, en el ámbito público, se permea la violencia de género a través una serie de manifestaciones más sutiles, pero no por ello menos dañinas que el maltrato físico.

Como ha quedado demostrado en el gráfico 7, estas sutiles formas de violencia son las que más se presentan en el ámbito laboral, pues un 18.0% de mujeres afirma haber sido víctima de **agresión verbal** y un 13.0% de **agresión psicológica**; solo un 6.0% afirma haber sido víctima de **agresión física y/o sexual**. Es necesario llamar la atención de que estas formas de agresión o violencia en el ámbito laboral son más posibles de encubrir, y, ciertamente, más difíciles de probar que las agresiones físicas y/o sexuales, y además, no están contempladas expresamente por la legislación gubernamental.

El patrón de violencia en el ámbito laboral adopta, según nuestro estudio y los datos apuntados, dos expresiones fundamentales: **psicológica y verbal**.

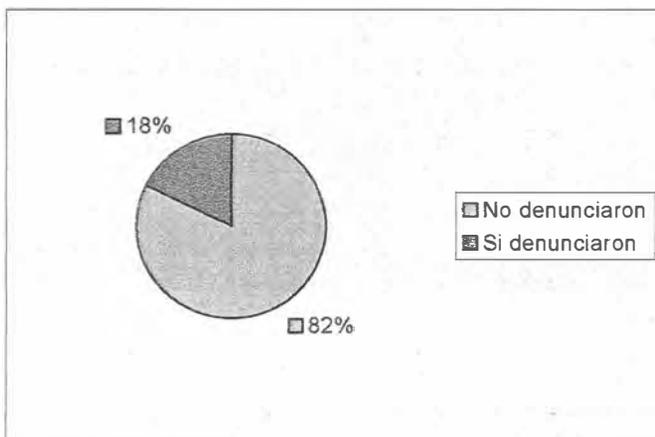
Podríamos decir que las mujeres en el ámbito laboral son víctimas de formas de discriminación más encubiertas que siguen pautas muy sutiles; estas formas de discriminación, y las barreras que se interpongan para su control y erradicación, tornarán más difícil el cumplimiento de legislaciones, convenios y políticas públicas que pretendan que las mujeres trabajadoras puedan alcanzar la plena igualdad en la esfera laboral.

Gráfico 8. Denuncias formales presentadas en el ámbito laboral femenino de San Carlos



En el gráfico 8 se presentan los resultados acerca del tipo de denuncia formal presentado por las mujeres agredidas. Se observa como la **violencia verbal** (44.0%) y la **violencia psicológica** (33.0%) fueron las causas más frecuentes para hacer denuncias formales. El **acoso sexual**, por su parte, fue la causa menos frecuente para las denuncias, menor, incluso, que la violencia física.

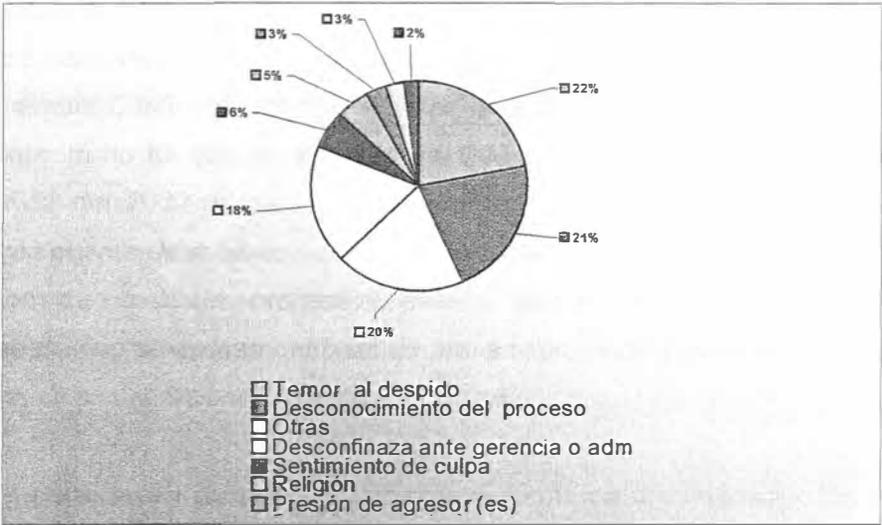
Gráfico 9. Mujeres agredidas que no presentaron denuncias formales en el ámbito laboral de San Carlos



En el gráfico 9 se ofrecen los resultados obtenidos en la investigación acerca de las mujeres que, sufriendo alguna forma de violencia en el ámbito laboral, no presentaron ninguna denuncia. Puede observarse como **la gran mayoría de las mujeres (82.0%) que fueron víctima de violencia no presentaron denuncia formal** sobre su situación. En otras palabras, la gran mayoría de las mujeres que sufren violencia en el ámbito laboral de San Carlos no presentan denuncias.

Esto también habla de un gran problema de **impunidad**, pues la mayoría de los casos de violencia contra las mujeres ni siquiera desembocan en procesos contra los responsables de las agresiones. Lo dicho se ve reforzado con la información que se presentará más adelante, y que demuestra cómo a buena parte de las denuncias presentadas por las mujeres (que corresponden a tan sólo el 12% del total de casos de agresión, como se ve en el gráfico 9) **no se les da seguimiento o son retiradas** y cómo a los **acusados no se les aplica ninguna sanción**.

Gráfico 10. Razones para no haber presentado denuncia por violencia en el ámbito laboral femenino de San Carlos



Entre las razones que argumentan las mujeres de la muestra encuestada para no denunciar el hostigamiento o violencia laboral, y según lo expresa el gráfico 10,

están principalmente **el temor a ser despedidas** (22.0%); para un 21 por ciento fue el **desconocimiento del proceso por seguir** (21.0%), y la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o de la Administración** (18.0%) fue otra importante razón para abstenerse de presentar denuncias formales.

El temor a ser despedida fue la razón de más peso para no presentar denuncia formal, según acaba de verse en el gráfico 10, lo cual contradice lo estipulado en la Ley 7476, según artículo 14º, según la cual *“Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios”*, pero que también es mencionado en varios artículos de diferentes diarios nacionales: *“(…)las medidas de protección a la víctima deben reforzarse, ya que en muchas ocasiones se les despide o se les cambia de puesto, cuando esto se le debe hacer al hostigador y nunca a quien es molestado”*; *“Por ejemplo, si usted trabaja en una empresa privada puede tratar de asegurarse que no lo van a despedir por denunciar a su acosador acudiendo al Ministerio de Trabajo. En cuanto a las personas que laboran en instituciones públicas y que son víctimas de hostigamiento, pueden dirigirse a la Defensoría de la Mujer para que ahí le acompañen durante el proceso de denuncia e investigación. Según autoridades en la materia, ha habido un sostenido descenso de las denuncias por acoso sexual en el sector público por este mismo temor. Conforme con el registro de denuncias de la Defensoría de los Habitantes, hubo 61 quejas de mayo del 2000 al 2001, 59 en un mismo lapso del 2001, y 52 del 2002 al 2003. Las denunciadas, expresan Martín y Britton, una Directora del Área de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes y otra Ministra de la Condición de la Mujer respectivamente, son transferidas a otros puestos, congeladas o no se aplican medidas de prevención, para evitar que los acosadores persistan en sus agresiones”* (Gómez, Al Día: 8)

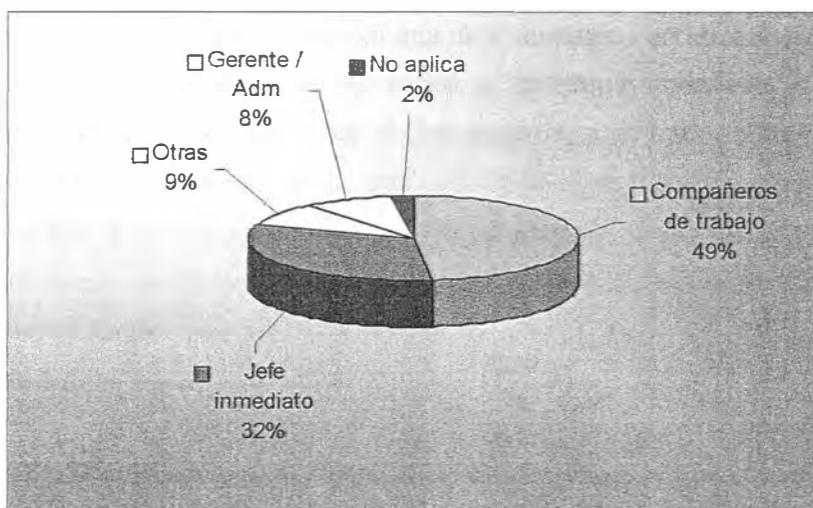
Otra fuerte razón para no denunciar esta forma de discriminación en el ámbito laboral lo constituye **el desconocimiento del procedimiento por seguir**, desconocimiento que también ya se ha denunciado en distintos medios de comunicación escrita: *“Son pocas las personas que saben que, cuando se plantea una denuncia siempre debe hacerse primero ante la empresa, quien a su vez tiene la obligación de notificar de la situación al Ministerio de Trabajo y a la Defensoría de*

los Habitantes para que esta última pueda darle seguimiento al caso y sirva de apoyo” .

Los datos relacionados con estos dos indicadores: **el temor a ser despedida y la falta de conocimiento del proceso de denuncia**, posibilitan un análisis de la puesta en vigencia de la Ley 7476, del papel de instituciones como el I.N.A.M.U. y la O.F.I.M. de San Carlos en cuanto a sus funciones, objetivos y acciones, quienes son los entes responsables de promover el conocimiento de dicha legislación y de difundir la información que permita su verdadera aplicación. Las mujeres trabajadoras, tanto del ámbito laboral sancarleño como del nacional, parecen estar poco informadas u orientadas en cuanto a políticas, trámites y posibilidades para denunciar el hostigamiento o violencia en el ámbito laboral.

Aunque los artículos de la ley, fallos de la Sala Segunda y, más recientemente, de la Sala Constitucional, abogan por el respeto al derecho laboral de las denunciantes de hostigamiento y que no las despidan por ello, la realidad parece ser otra. Las denunciantes, expresan Martín y Britton, son transferidas a otros puestos, congeladas o no se aplican medidas de prevención, para evitar que los acosadores persistan en sus agresiones.

Gráfico 11. Origen de la violencia en casos en que no hubo denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos

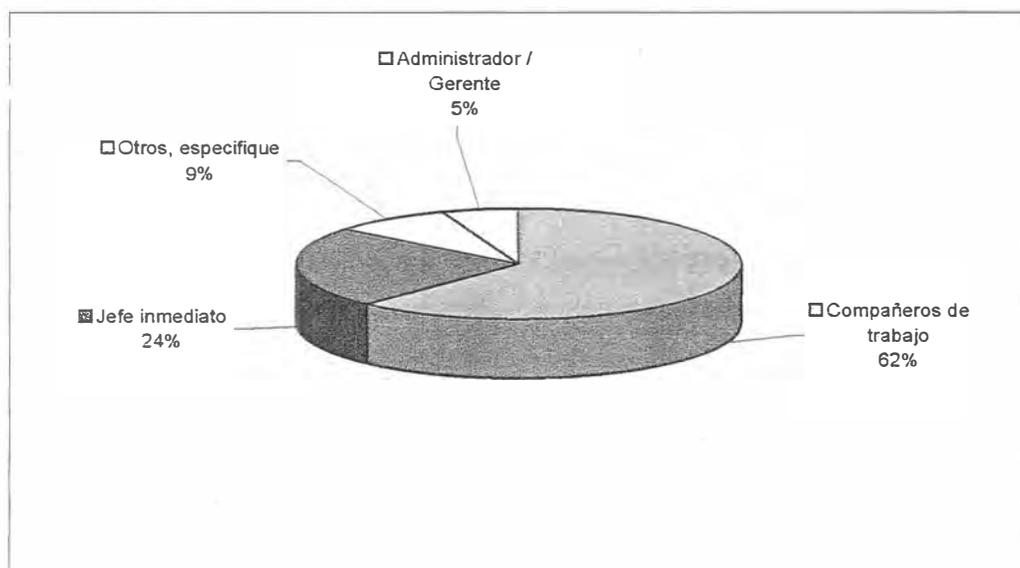


Las acciones de violencia encontradas en la investigación en los casos en que no hubo denuncia formal (Gráfico 11) provienen especialmente de los **compañeros de trabajo** (49.0%), a quienes siguen los **jefes inmediatos** (32.0%); mientras tanto, los **gerentes o administradores** fueron responsables del 8.0% de las acciones de agresión contra las mujeres. Predominan en este contexto los mecanismos de agresión principalmente informales, seguidos de los mecanismos explícitos y formales propios de la organización institucional-jerárquica.

De acuerdo con la legislación vigente, la violencia en el ámbito laboral interno debe prevenirse, controlarse y castigarse a través de expresas reglamentaciones internas, convenios colectivos, arreglos directos o de otro tipo, que incentiven el .respeto mutuo entre hombres y mujeres, como lo establece el Artículo 5° de la Ley 7476: *"Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en le lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual"*.

Para que estas disposiciones se puedan llevar adelante debe existir, por un lado, el control y supervisión de instancias formales (INAMU, Oficina Municipal de la Mujer) que cuenten con los recursos indispensables (humanos, materiales, financieros, logísticos) y, por otro lado, la voluntad clara de las instituciones o de las empresas. Sin embargo, como ha quedado en evidencia, según lo expresado por la gran mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas, en sus instituciones o empresas no existen oficinas de la mujer ni tampoco instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres, y de hacer cumplir las leyes que las protegen dentro del ámbito laboral.

Gráfico 12. Origen de la violencia en los casos en caso que hubo denuncia formal en el ámbito laboral femenino de San Carlos



La violencia que se produce en las instituciones y empresas de San Carlos parece ser producto del *poder asignado* más que del *poder adquirido*, como expresa Fauné “*La violencia laboral podría derivarse en gran parte de la dificultad que muestran los hombres para “readaptarse” a nuevas circunstancias que impliquen desde su óptica patriarcal, la pérdida del estatus, del poder asignado y adquirido...*” (Fauné, 1995: 87).

Es un tipo de violencia personal, pues, contrariamente a lo que han analizado algunos estudios sobre género en cuanto a violencia laboral asociada la mayor de las veces con altos mandos o jerarquías superiores, en el ámbito laboral de San Carlos, en los casos en que existió denuncia formal (Gráfico 12), la mayoría de las trabajadoras fueron agredidas por **compañeros de trabajo** (62.0%), mientras los **jefes inmediatos** fueron responsables del 24.0% de las agresiones y los **gerentes o administradores** del 5.0%.

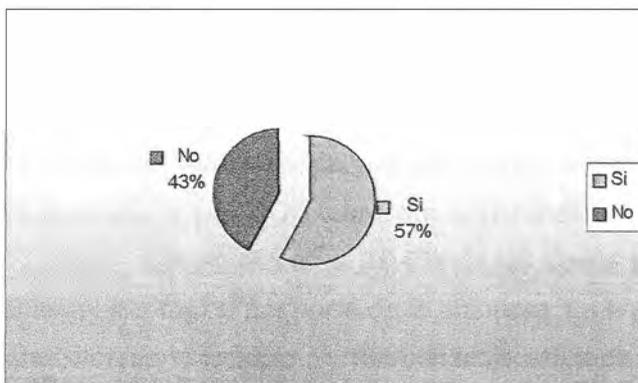
Comparando los resultados de los gráficos 11 y 12 se obtienen que cuando no medió denuncia formal fue mayor el porcentaje de la violencia proveniente de las **jefaturas, tanto inmediatos como superiores** (40.0%), que cuando hubo denuncia formal

(29.0%). Asimismo, cuando no hubo denuncia formal, fue menor el porcentaje de **compañeros de trabajo** responsables de las agresiones, lo cual puede sugerir que las denuncias formales serían menos frecuentes cuando el responsable tiene un puesto de mando (de hecho, como se vio en el gráfico 10, unas de las principales razones para que las mujeres no pusieran denuncias formales era **la desconfianza ante la imparcialidad de la administración o de la gerencia**) y más frecuentes cuando los responsables son **compañeros de trabajo**.

Según el gráfico 13, la mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas que denunciaron la violencia recibió ayuda o atención durante el proceso de la denuncia (57.0%), mientras que el 43.0% afirmó no haber recibido ningún tipo de ayuda durante el proceso. Por ley, el hostigamiento por motivos de sexo en el contexto laboral debe ser atendido por medio de un debido proceso y se le considera una falta que posibilita a la institución o empresa sancionarlo, incluso con el despido.

Con este fin es deber de las empresas o instituciones coordinar con la Defensoría de los Habitantes y el Ministerio de Trabajo o con el I.N.A.M.U. y las O.F.I.M. en cuanto a ofrecer información del proceso, además de las medidas necesarias para defender y proteger a las afectadas.

Gráfico 13. Percepción de la ayuda recibida durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos



Aún más importante para los objetivos de la presente investigación era conocer el tipo y, sobre todo, el origen de la ayuda recibida por las mujeres durante el proceso que seguía a una denuncia formal (Gráfico 14). Sólo en el 22.0% de los casos las mujeres recibieron **ayuda legal o psicológica** de las empresas o instituciones. **Eso significa que la mayor parte de la ayuda recibida por las mujeres fue externa a la institución o empresa.** En este contexto destacan la **ayuda legal independiente** (que es pagada por la propia afectada) (17.0%) y la **ayuda familiar** (14.0%). Si bien es cierto, la ayuda más frecuente recibida fue por parte de **compañeros o compañeras de trabajo** (23.0%), no debe olvidarse que este apoyo no puede considerarse como institucional o empresarial, pues no proviene de estructuras formales de la institución o de la empresa.

Coherente con lo dicho y con los datos recogidos durante la investigación, puede afirmarse que **las empresas o instituciones de San Carlos brindan poca ayuda (sea legal, psicológica o de cualquier otra índole) a las mujeres que han sido objeto de algún tipo de violencia en el ámbito laboral.** O, lo que es lo mismo, **las empresas o instituciones dejan en la mayor parte de los casos desprotegidas a sus trabajadoras cuando sufren violencia laboral.**

Parece evidente que si las trabajadoras notan que sus instituciones o empresas no las van a auxiliar como es debido, posiblemente estarán menos dispuestas a realizar denuncias formales, pues, sin contar las molestias personales que esto provoca, adicionalmente deben cargar (junto a sus familias) con los gastos que el proceso les demande, especialmente cuando se vean obligadas a recurrir a la ayuda legal o psicológica.

Como se dijo anteriormente, la **ayuda legal por parte de la empresa o institución** - que está apoyada tanto por la Ley 7476 como por la Defensoría de los Habitantes y el Ministerio de Trabajo - solo se dio en el 19.0% de los casos y, solo el 3.0% por ciento recibió atención psicológica por parte de la empresa. La ley 7476 menciona la atención a las denuncias en el artículo 5º, Responsabilidades de prevención, inciso 2, a saber: *“Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa”*.

Gráfico 14. Origen y tipo de la ayuda recibida durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral femenino de San Carlos



Un análisis crítico tanto de las estructuras institucionales/empresariales en la práctica, de la legislación y las instituciones encargadas de velar por su cumplimiento en relación con la ayuda prestada a quienes denunciaron la violencia de que fueron víctimas en el cantón de San Carlos, permite establecer que hay desinterés en crear mecanismos legales claramente expresos para atender las denuncias por algún tipo de hostigamiento y, por ende, apoyar los esfuerzos para erradicar las diferentes formas de discriminación laboral.

Es necesario recordar que ya algunas autoridades en materia de género han hecho hincapié en que estas debilidades se originan en la misma legislación, puesto que no establece suficientes y adecuadas medidas de protección y tratamiento psicológico para las víctimas. Ligia Marín, directora del Área de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, precisó que existe un débil compromiso del sector público para emitir políticas concretas tendientes a prevenir y sancionar el hostigamiento, además, la atención de denuncias por esta importante violación laboral en otros entes y ministerios es enmarañado y favorece a los agresores y, por otra parte, quienes integran los órganos que indagan las denuncias de acoso no

reciben capacitación, y se ponen a exigir pruebas fehacientes como si se tratará de juicios, sin entender la naturaleza de este tipo de agresión.

Gráfico 15. Formas de resolución a las denuncias presentadas en el ámbito laboral femenino de San Carlos



A pesar de la existencia de leyes, oficinas de la mujer, políticas, reglamentaciones y regulaciones institucionales, llama la atención que a un gran número de denuncias presentadas **no se le haya dado seguimiento**; en esta condición quedaron el 44.0% de todas la denuncias; a una **resolución final** llegó el 42.0% de las denuncias presentadas. Sólo en muy pocos casos hubo **retiro de la denuncia** (4.0%) (Gráfico 15). La categoría de **Otras** (10.0%) hace referencia fundamentalmente a casos en que la víctima llegó a un acuerdo con el agresor, ya fuese con mediación de la Administración o Gerencia o personalmente, pero también a casos en los cuales la víctima hizo caso omiso de la agresión (no le dio importancia o la pasó por alto).

Estos datos posibilitan cuestionar que aunque existen leyes y reglamentos, estos parecen quedar inoperantes cuando se trata de hacerlos accionar en la realidad para enfrentar y castigar la violencia hacia las mujeres en el ámbito laboral. Puede considerarse que en sus estructuras y reglamentaciones internos las instituciones y/o

empresas se encuentran poco preparados para el análisis y soluciones que requieren las situaciones de violencia de género.

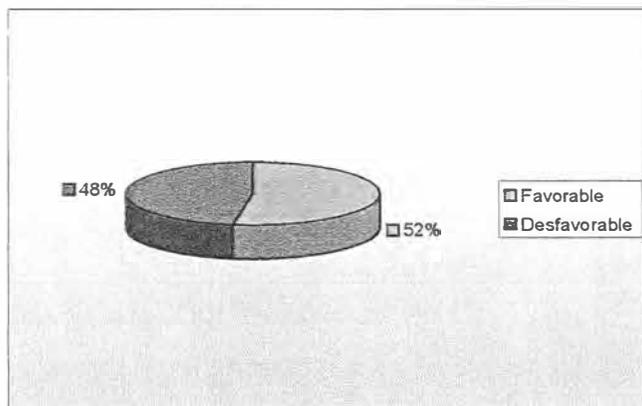
La falta de seguimiento de denuncias presentadas permitiría analizar si las empresas e instituciones cuentan con un procedimiento interno adecuado y efectivo, dentro de patrones de legalidad existentes y de confiabilidad, que permita el que las denuncias, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, la imposición de las acciones pertinentes sin perjuicio de otras que pueda tomar la víctima, son puestas en práctica.

Con los datos sobre la forma de resolución de la denuncia se refuerza el criterio de muchos especialistas en la materia en cuanto a que las leyes y regulaciones para la protección contra la violencia hacia la mujer no ha recibido la atención debida en la práctica, y que más bien priva a la mujer de su derecho de manifestar el abuso de que ha sido víctima y refuerza la indefensión en que por muchos años ha estado la mujer.

Según Ligia Marín en cuanto al proceso de denuncia, la Ley 7476 es deficitaria porque, aunque las entidades deban informar a la Defensoría de las denuncias y procesos abiertos por hostigamiento, no todas lo cumplen y evaden el seguimiento a esos casos. (Gómez, 2003).

La opresión laboral y sexual de que es víctima la mujer será reforzada si no se da seguimiento a las denuncias. Además de que se corre el riesgo de fomentar un subregistro de la situación discriminatoria de que todavía hoy es víctima la mujer en el plano laboral.

Gráfico 16. Percepción de la forma como se resolvieron para las denunciantes los procesos por violencia laboral en San Carlos

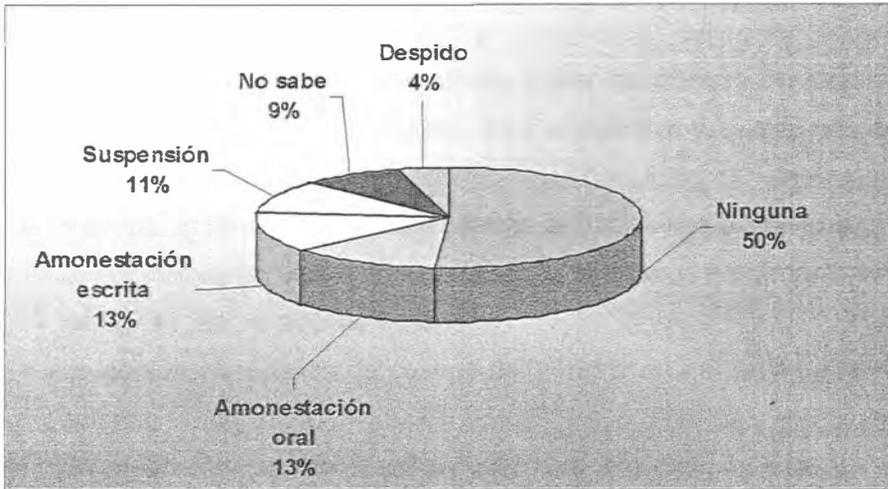


Las resoluciones a las denuncias fueron consideradas **como favorables** para el 52.0% y **desfavorables** para el 48.0% de mujeres del ámbito laboral de San Carlos (Gráfico 16).

En el gráfico 17 puede observarse los resultados acerca de las medidas o sanciones aplicadas a los acusados de alguna forma de violencia contra las mujeres dentro del ámbito laboral. Nuestro estudio determinó que en la mitad de los casos los agresores **no recibieron ninguna sanción**; el 13.0% recibió **amonestación escrita** y otro 13.0% **amonestación oral**; el 10.0% fue **suspendido** y solamente el 4.0% fueron sancionados con **el despido**.

Efectivamente, si las trabajadoras no reciben ayuda institucional o empresarial porque no existen Oficinas de la Mujer o instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres, lo cual significa que deben buscar ayuda externa, sea legal o psicológica, que suele ser costosa; si las agresiones provienen en un porcentaje apreciable de las jefaturas; si a las denuncias no se les da el adecuado seguimiento y, finalmente, si en la mayoría de los casos a los acusados no se les aplica ninguna sanción, todas estas condiciones, ¿no crean, acaso, un contexto que persuade a las mujeres a no presentar denuncias formales cuando se produce alguna forma de violencia contra ellas en sus ámbitos de trabajo

Gráfico 17. Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia en el ámbito laboral femenino de San Carlos



Con un 50 por ciento de denuncias no sancionadas o castigadas cabría determinar cuál es el papel que está jugando la legislación en cuanto a sanciones y en cuanto a la configuración del estatus de la mujer en relación con el hombre en la esfera laboral. Asimismo permitiría analizar el papel de las normas y sanciones jurídicas, que implican obligaciones y deberes para los funcionarios (as) e instituciones del Estado, y que en último término definen y aplican las políticas públicas, a partir, precisamente, de los conceptos y regulaciones contenidas en los diferentes cuerpos legales creados para erradicar la violencia sustentada en la discriminación sexual.

La aplicación e interpretación que de las leyes hacen los (as) responsables de administrar justicia en el ámbito laboral y el componente político-cultural que se refiere al “contenido” y conocimiento que la gente tenga de la ley, son otros de los aspectos que desde la óptica del no seguimiento de las denuncias y el débil castigo que se ha aplicado a algunas de ellas permitiría una retrospectiva, tanto de la ley 7476 como de los organismos creados para velar por su implementación práctica. Sería conveniente que el I.N.A.M.U. impulse la aprobación de reformas para que los casos de violencia laboral se dilucidan en el Poder Judicial y se sancione a la empresa y ente público que desatienda la ley.

En la dirección del Área de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes Ligia Marín detalló una serie de deficiencias de la “Ley Contra El Hostigamiento Sexual en el Empleo y la denuncia” en cuanto a medidas para sancionar el abuso laboral por violencia

A saber:

- Aunque hay un decreto que limita y prohíbe contratar a funcionarios de confianza cesados por violencia intrafamiliar y acoso, este tipo de medida no se cumple.
- Abordan el hostigamiento como faltas disciplinarias simples, cuando es un comportamiento que arremete laboral, familiar y emocionalmente a una persona... Es un acto de violencia.
- Lo común es la falta de castigo del agresor en perjuicio de la víctima de acoso.
- Erróneamente se suelen aplicar plazos de prescripción a las denuncias de hostigamiento, favoreciendo así la impunidad.

6.2 PATRONOS O JERARCAS DE INSTITUCIONES O EMPRESAS PÚBLICAS Y PRIVADAS DEL CANTON DE SAN CARLOS

A la fecha, la “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” N° 7476 tiene nueve años de haber sido aprobada y ocho de publicada, los jefes, administradores y/o gerentes de empresas públicas y privadas del Cantón de San Carlos muestran un alto conocimiento de ella, traducido en el gráfico 18, según el cual un 82 por ciento de los jefes la conoce, y solo un 18 por ciento afirma desconocer tal normativa.

Gráfico 18. Nivel de conocimiento de la ley 7476 por los jefes del ámbito laboral de San Carlos

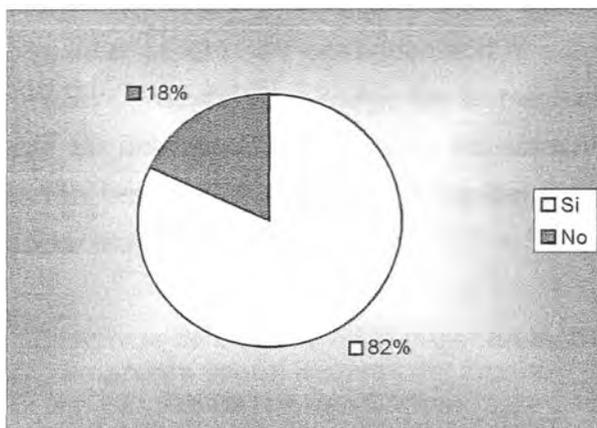
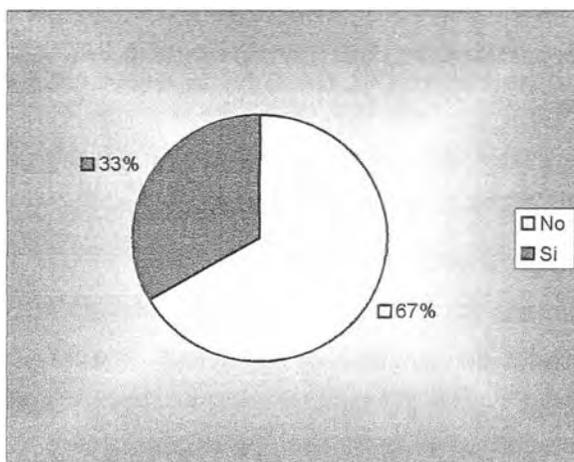


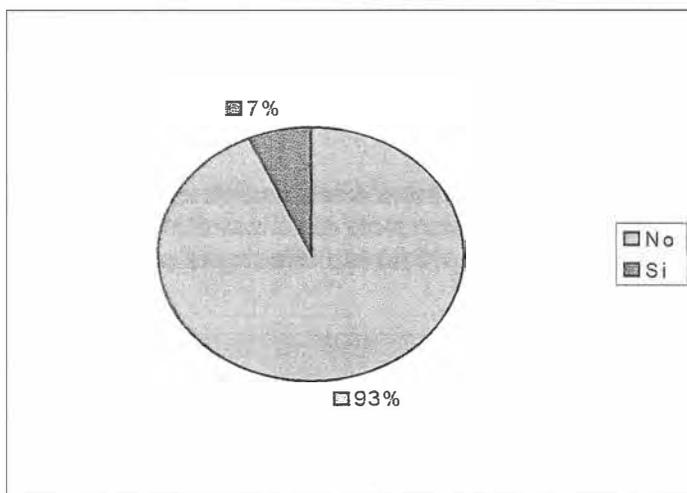
Gráfico 19. Nivel de conocimiento de oficina municipal de la mujer por parte de los jefes del ámbito laboral de San Carlos



Contrario al alto nivel de conocimiento de la Ley 7476 se da un representativo desconocimiento de la Oficina Municipal de la Mujer, O.F.I.M., a saber: un 67 por ciento de los patronos o jefes no conoce de la existencia de estas oficinas, frente a un 33 por ciento que sí sabe de su existencia, lo ilustra así el gráfico 19.

Desde una perspectiva analítica se podría repensar la obligada vinculación que debe haber entre la O.F.I.M. del cantón de San Carlos y la comunidad donde se inscribe. A su vez reconsiderar que **entre las funciones** de estas oficinas está la de **-difundir y promocionar los servicios** ofrecidos por la Oficinas Municipales de la Mujer; así como **realizar labores de comunicación** que implican un manejo y tratamiento de información, producción y divulgación de materiales; **-establecer un servicio permanente de información y difusión de derechos de las mujeres dirigido a la población femenina** del cantón y **a las funcionarias (os) públicos encargados de** ejecutar programas a nivel local.

Gráfico 20. Existencia de oficinas de la mujer en instituciones y/o empresas según jercas del ámbito laboral de San Carlos



En concordancia con lo expuesto por las trabajadoras del cantón de San Carlos y según el gráfico 20, el 93 por ciento de los patronos o jercas corrobora que en sus instituciones o empresas no existe la figura de la oficina de la mujer y solo un 7 por ciento de ellos dice contar con oficinas de esta naturaleza.

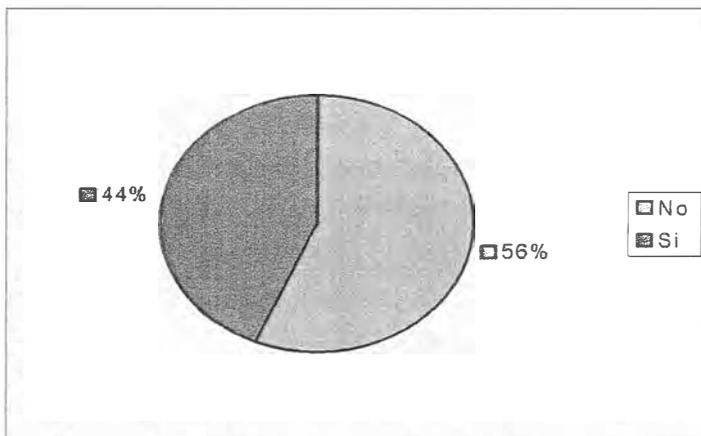
El que una mayoría de las empresas o instituciones no cuente con oficinas de la mujer dentro de sus estructuras formales y/o administrativas, plantea la posibilidad de revisión de los objetivos y acciones tanto del I.N.A.M.U. como de la O.F.I.M.,

instituciones creadas tanto para velar por la vigencia de la Ley 7476 como para procurar que las políticas públicas relacionadas con la problemática de género sean un hecho.

Debe tomarse en cuenta que por ley de la República le corresponde al I.N.A.M.U. coordinar y asesorar a las instituciones públicas para que las políticas y acciones que establecen y ejecutan, garanticen la atención de las necesidades e intereses de las mujeres y promuevan una mayor igualdad con los hombres.

Entre las atribuciones que la ley de creación del I.N.A.M.U. le establece para el cumplimiento de este mandato es **Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer**, además de garantizar y coordinar su funcionamiento (Ley N° 780, artículo 4º, inciso c). Esta tarea se ha concentrado en la creación del programa de Oficinas Municipales de la Mujer como una de las principales líneas de trabajo en el Área de Ciudadanía, Liderazgo y Gestión Local del I.N.A.M.U.

Gráfico 21. Conocimiento de instancia encargada de velar por los derechos de las mujeres víctimas de la violencia o acoso sexual en las instituciones y/o empresas del ámbito laboral de San Carlos



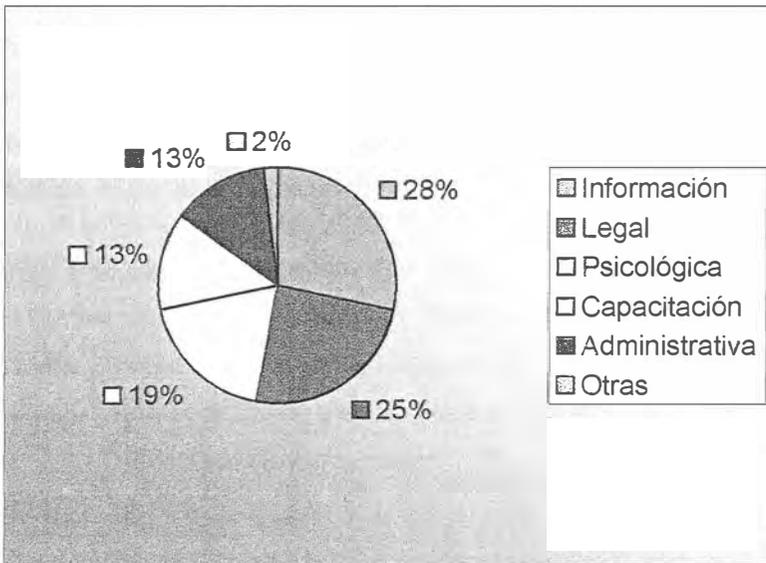
En cuanto a la posibilidad de que las mujeres víctimas de violencia o acoso sexual en su trabajo cuenten con alguna instancia que vele por sus derechos, los datos del gráfico 21 revelan que en un 56 por ciento de empresas o instituciones

del cantón de San Carlos, las trabajadoras no cuentan con alguna instancia que las defiende y proteja de esta forma de violación de sus derechos; solo en un 44 por ciento de lugares de trabajo se cuenta con esa posibilidad.

En las estructuras laborales, formalmente, la mayoría de las instituciones y empresas no contemplan un ente que proteja a la mujer contra el hostigamiento, acoso o alguna otra manifestación de la violencia por género. Hay instituciones que hasta hoy carecen de reglamentos, convenciones u otro mecanismo que establezca de forma precisa cómo plantear alguna denuncia por violación de sus derechos a un ambiente laboral sin violencia, así cómo del procedimiento por seguir.

Estos datos fundamentan el planteamiento de un desinterés o indiferencia por parte de las empresas e instituciones de San Carlos, que en vez de tender hacia la equidad, por medio de la creación de instancias contraloras de los conflictos por violencia de género, conduce hacia la reproducción de la situación de opresión de la mujer, hacia la no liberación de la mujer trabajadora

Gráfico 22: Origen y tipo de ayuda brindada a las trabajadoras durante el proceso de denuncia en el ámbito laboral de San Carlos según lo jerarcas

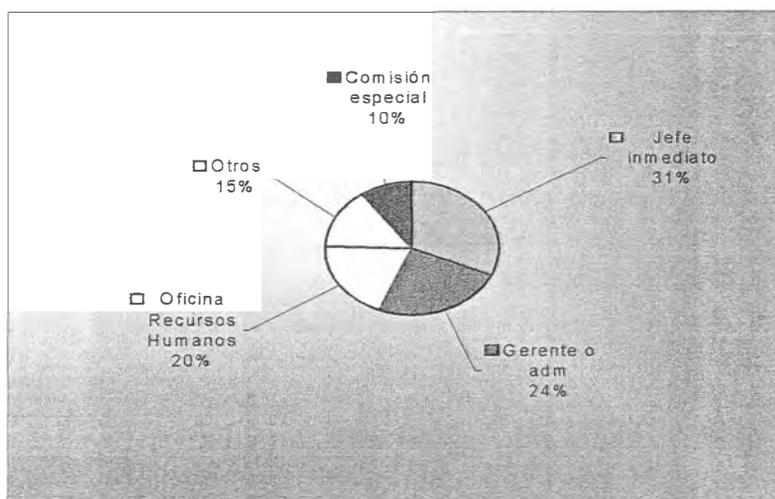


El tipo de ayuda que se brinda a las trabajadoras del cantón de San Carlos para que enfrenten la victimización por violencia sexual es en un 28 por ciento de las instituciones o empresas por medio de información; en un 25 por ciento se les da ayuda legal, en un 19 por ciento de lugares se brinda ayuda psicológica dentro de la empresa, en un 13 por ciento se ayuda con capacitaciones, y en un mismo porcentaje, es decir, en un 13 por ciento, se ofrece ayuda administrativa; por último, se mencionan otros tipos de ayuda en un 2 por ciento.

Contrariamente al punto de vista de las mujeres trabajadoras (véase gráfico 14), quienes afirmaron que la ayuda recibida durante el proceso de denuncia provino mayoritariamente de parte de compañeros (13 por ciento), para los jefes, las instituciones y/o empresas ayudan con información en la mayoría de los casos (28 por ciento); en cuanto a la ayuda legal y psicológica también se muestran notorias diferencias, pues para las mujeres la ayuda legal brindada por la empresa solo fue en un 11 por ciento de denuncias, mientras que para los jefes este tipo de ayuda se brinda en un 25 por ciento de los casos; respecto de la atención psicológica proveniente del lugar de trabajo, solo un 2 por ciento de las trabajadoras afirma haberla recibido, mientras que para los patronos esta ayuda se brindó en un 19 por ciento de casos.

Un llamado de atención se sustenta en estos datos en cuanto a que la capacitación como forma de ayuda a las mujeres agredidas es una posibilidad poco utilizada en las empresas e instituciones de San Carlos, la cual podría además de servir de sostén durante el proceso de denuncia, ayudar para prevenir y controlar la agresión hacia las mujeres trabajadoras.

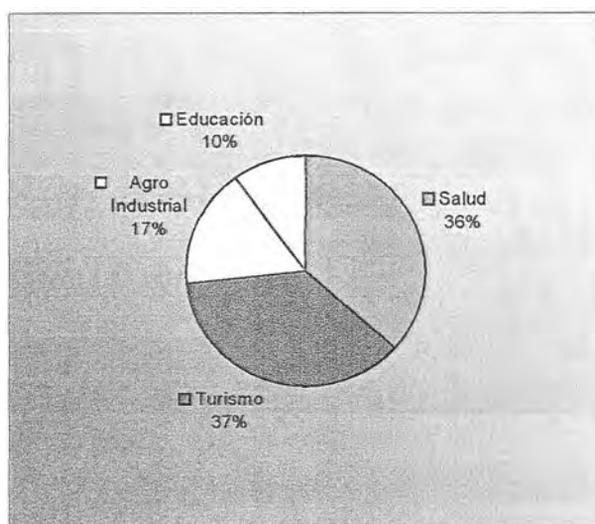
Gráfico 23. Personas o instancias encargadas de resolver conflictos por agresiones cometidas contra las trabajadoras en el ámbito laboral de San Carlos



Los conflictos que por violencia u hostigamiento laboral contra las mujeres trabajadoras se producen en las empresas o instituciones del cantón de San Carlos son resueltos en su mayoría por los jefes inmediatos, en un 28 por ciento de los casos los resuelven estos; en un 24 por ciento de casos son los gerentes o administradores quienes resuelven el conflicto; e n un 20 por ciento de casos por la oficina de recursos humanos; en un 15 por ciento por otras personas, y solo en un 10 por ciento de casos por una comisión especial.

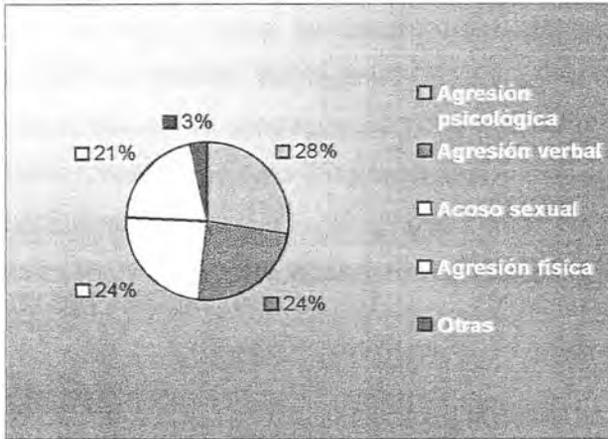
Con base en esta información se actualizaría la preocupación o denuncia de personeros de la Oficina de la Mujer y de la Defensoría de los Habitantes en cuanto a que quienes integran los órganos que indagan las denuncias de acoso no necesariamente han recibido capacitación para servir de mediadores, desde esta perspectiva sería posible analizar cuán capacitados están los personeros de altos mandos de empresas e instituciones en materia de género para analizar y resolver conflictos por violencia laboral contra la mujer.

Gráfico 24. Cantidad de denuncias presentadas por parte de las mujeres del ámbito laboral de San Carlos por sub-sectores en los dos últimos años



En el cuadro y gráfico 24 se expresan las denuncias presentadas por las mujeres del ámbito laboral de San Carlos, por sub-sectores, durante los dos últimos años, tanto en forma nominal como porcentual. Según estos datos en el sub-sector salud se presentaron 11 denuncias, las cuales representan un 37 por ciento del total; en el sub-sector turismo hubo 11 denuncias que vienen a representar otro 37 por ciento, en el sub-sector agroindustrial hubo 5 denuncias correspondientes a un 17 por ciento y en el sub-sector educación se presentaron 3 denuncias correspondientes a un 10 por ciento del total de las denuncias.

Gráfico 25. Denuncias recibidas en el ámbito laboral de San Carlos según los jerarcas

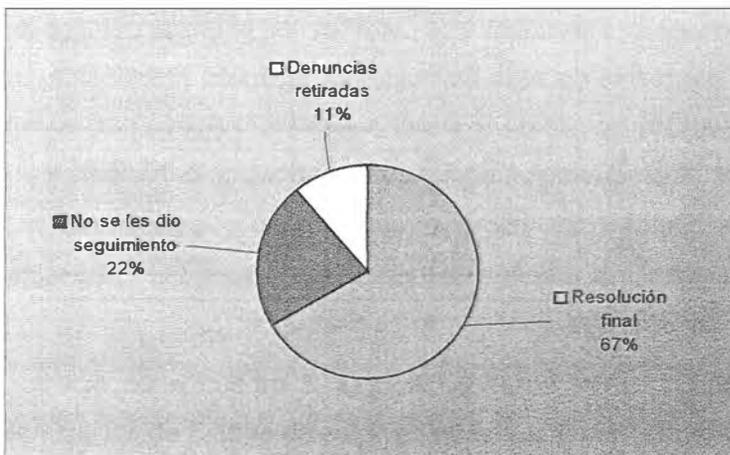


Entre las denuncias recibidas por parte de los jerarcas del ámbito laboral de San Carlos el 28 por ciento de ellas han sido por agresión psicológica, un 24 por ciento por agresión verbal, seguidas de las denuncias por acoso sexual también en un 24 por ciento por acoso sexual; luego se encuentran las denuncias por agresión física en un 21 por ciento y por último, otras formas de agresión representan un 3 por ciento.

El hostigamiento o acoso psicológico y verbal son formas de violencia por género mayormente utilizadas por los acosadores del ámbito laboral de San Carlos; esta intimidación por medio de recursos más sutiles que la agresión física, genera la problemática de que a la hora de sancionarlas, por no estar tipificadas ni reguladas en la ley, quede a criterio de los jefes las medidas por tomar. Además, su proceso se hace más difícil en cuanto a que en su tratamiento se le concede poca importancia a la prueba indiciaria, que consiste en tomar en consideración todos los hechos y circunstancias de la violencia en forma conjunta y no verlas como situaciones aisladas. . (Arias, 2000)

Los datos gráfico 24 que expresan el criterio de las mujeres trabajadoras coinciden con los de este gráfico 25, en cuanto a que las denuncias presentadas por violencia en el ámbito laboral se refieren a agresión psicológica y verbal mayoritariamente, sin embargo, llama la atención que las denuncias por acoso sexual según los jercas igualan en número (11) y porcentaje (24%) a las denuncias por agresión verbal, en contraposición con el criterio de las trabajadoras, quienes afirman haber presentado solo 7 denuncias por violencia sexual, es decir, este tipo de denuncias representan solo un 1 por ciento del total de denuncias presentadas por las mujeres del ámbito laboral de San Carlos.

Gráfico 26. Forma de resolución de las denuncias presentadas por las mujeres en el ámbito laboral de San Carlos según los jercas



Según el gráfico 26 para los jercas del ámbito laboral de San Carlos el 67 por ciento de las denuncias recibidas se les dio resolución final; solo a un 22 por ciento no se le dio seguimiento y un 11 por ciento de denuncias se retiraron. Datos que se contraponen a la posición de las mujeres trabajadoras, quienes afirman que al 44 por ciento de las denuncias que presentaron no se les dio seguimiento, es decir a la gran mayoría. En cuanto a la resolución de la denuncias también existen posiciones encontradas, pues para las trabajadoras solo un 42 por ciento de las denuncias

recibió resolución, mientras que para los jefes o jercarcas se dio resolución a un 67 por ciento de las denuncias presentadas.

6.3 ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO.

A continuación se presentan los resultados comparativos obtenidos en el sector público y en el sector privado. como se dijera en la metodología, dentro del sector público se ubicaron tres subsectores: el institucional, el de salud y el educativo. por su parte, en el sector privado se ubicaron, igualmente, tres subsectores: el cooperativo, el turístico y el agroindustrial.

Cuadro 3. Años laborados por las trabajadoras del sector público en su actual puesto

Intervalos	Relativo
Menos de 5 años	42
5 a menos de 10	23
10 a menos de 15	11
15 a menos de 20	7
20 a menos de 25	10
25 a menos de 30	5
30 o más años	3
Totales	100,0

Como se aprecia en el cuadro 3, el 42% de las mujeres que respondieron la encuesta tenían menos de 5 años de estar en su actual puesto de trabajo; siguieron con el 23% las mujeres que tenían de laborar entre 5 y 10 años.

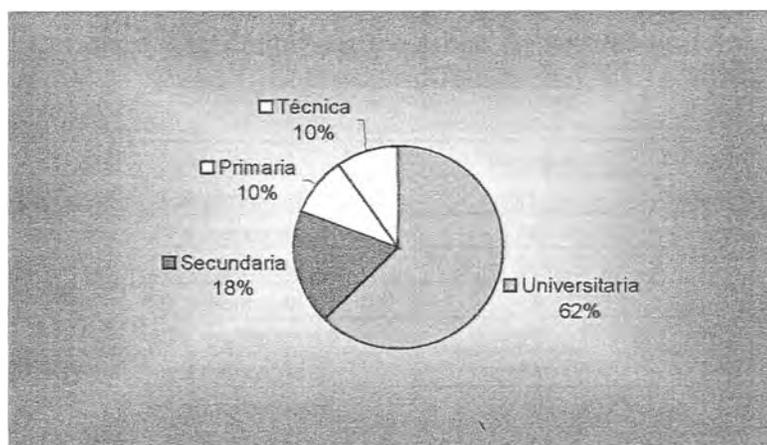
En términos generales puede decirse que las mujeres encuestadas en el sector público tenían estabilidad laboral, puesto que el 58% tenía cinco o más años de trabajar en su institución.

El promedio de años laborados de la muestra fue de 9. Esta situación es diferente a la que presentaron las mujeres que trabajaban en el sector privado, pues el promedio de años trabajados era solamente de 4. Además el 52% de las mujeres expresaron tener menos de tres años de laborar en sus empresas.

Cuadro 4. Años laborados por las trabajadoras del sector privado en su actual puesto

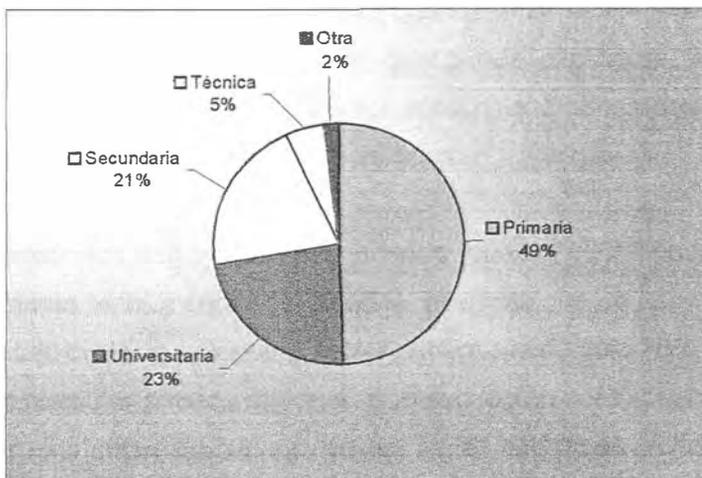
Intervalos	Frecuencia Relativa
Menos de 3 años	52
3 a menos de 6	26
6 a menos de 9	9
9 a menos de 12	9
12 a menos de 15	2
15 a menos de 18	1
18 o más	0
Totales	100,0

Gráfico 27. Nivel Educativo de las trabajadoras en el sector público



En el gráfico 27 se muestran los datos relativos al nivel educativo de las mujeres encuestadas en el sector público. El 62% tenían educación universitaria, con un 10% de educación técnica. Las mujeres con educación primaria ascendían al 10%. Estos datos son esperables habida cuenta de que muchas de las mujeres se empleaban en el sector institucional, el sector educativo o el sector salud que exigen buenos niveles de escolaridad. Estos datos contrastan de nuevo fuertemente con los encontrados en el sector privado, donde prácticamente la mitad de las mujeres (49%) tenían educación primaria y el 23% educación universitaria (ver gráfico 27).

Gráfico 28. Nivel Educativo de las trabajadoras en el sector privado



Cuadro 5. Distribución por edades de las trabajadoras del sector público

Intervalos	Relativo
Menos de 20	1
20 a menos de 26	19
26 a menos de 32	20
32 a menos de 38	16
38 a menos de 44	21
44 a menos de 50	14
50 a menos de 56	5
56 o más	3
Totales	100,0

Cuadro 6. Distribución por edades de las trabajadoras del sector privado

Intervalos	Frecuencia Relativo
Menos de 20	7
20 a menos de 26	32
26 a menos de 32	29
32 a menos de 38	16
38 a menos de 44	8
44 a menos de 50	6
50 a menos de 56	2
56 o más	0
Totales	100.0

En el cuadro 5 se observa la distribución de las edades de las mujeres encuestadas del sector público. El 55% se ubica entre los 20 y los 38 años. Entre los 38 y los 50 años se ubicó el 35%, mientras que las mujeres menores a los 20 años constituyeron solamente el 1%, situación que puede explicarse por los mayores grados de escolaridad exigidos en el sector público, que hacen que las mujeres se integren al mundo laboral después de los 20 años.

Si se observan los datos del sector privado (cuadro 6), se obtiene que casi el 40% de las mujeres tenía menos de 26 años, mientras que en ese mismo rango de edad el porcentaje correspondiente al sector público fue de sólo 20%. Esta diferencia obedece a que el sector privado regional - con excepción del subsector cooperativo, que por las características de las actividades de las empresas encuestadas en este estudio, financiera y generación de energía eléctrica, requiere forzosamente mano de obra mejor calificada - no exige altos niveles de escolaridad en sus trabajadoras, razón por la cual éstas pueden integrarse al trabajo a edades más tempranas.

Gráfico 29. Estado Civil de las trabajadoras del sector público

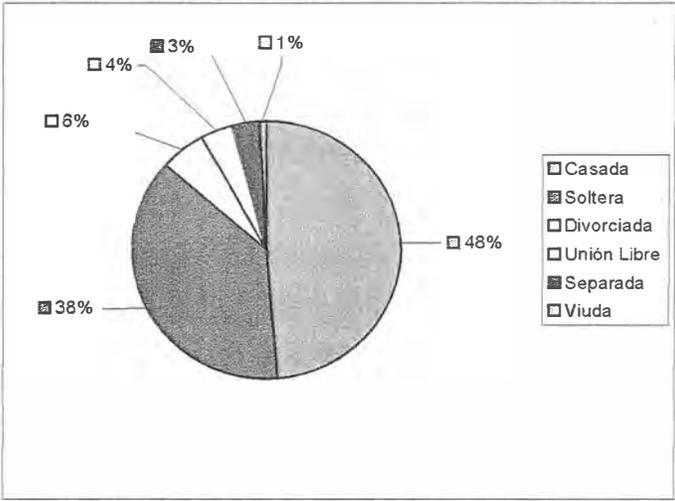
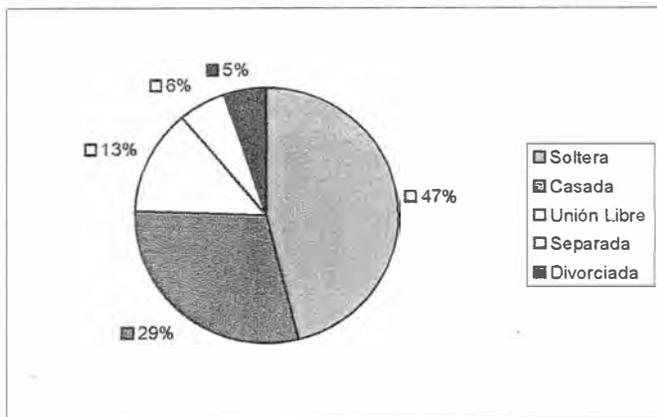


Gráfico 30. Estado civil de las trabajadoras del sector privado



Los datos acerca del estado civil de las encuestadas en el sector público se presentan en el gráfico 29. El 48% de las trabajadoras estaban casadas; luego seguían las solteras con un 38%. En el sector privado los datos son diferentes: el 47% de las encuestadas eran solteras y el 27% casadas (gráfico 30).

Es probable que a ello contribuya la menor edad de las mujeres al integrarse al ámbito laboral.

Gráfico 31. Conocimiento de las mujeres trabajadoras del sector público de las Oficinas de la Mujer

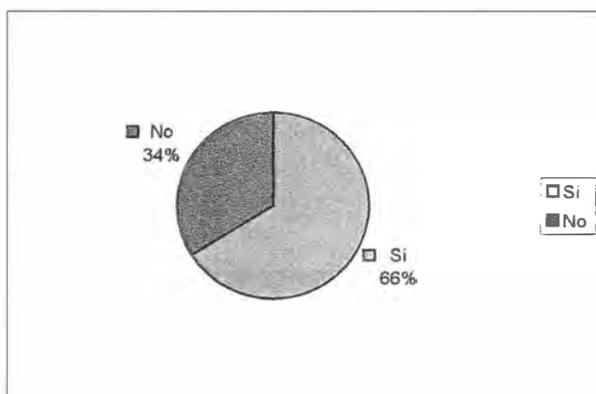
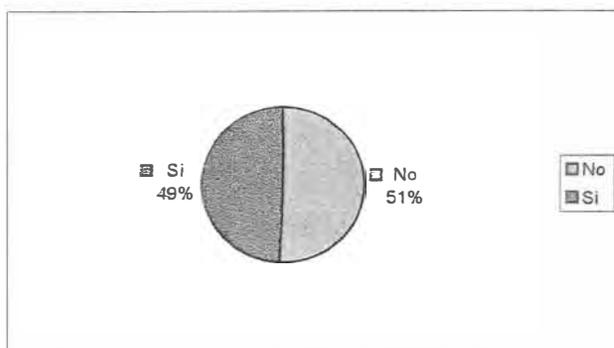


Gráfico 32. Conocimiento de las mujeres trabajadoras del sector privado de las Oficinas de la Mujer



Como se aprecia en el gráfico 31, el 66% de las encuestadas del sector público manifestaron conocer la existencia de las Oficinas de la Mujer (el 34% restante expresaron desconocer su existencia). En el sector privado, el 51% de las mujeres dijo desconocer acerca de las Oficinas de la mujer contra el 49% que sí las conocía (ver gráfico 32). De nuevo es mayor el porcentaje de mujeres que laboran en el sector público que conocen mejor la existencia de las Oficinas de la Mujer. Aparte del mayor grado de escolaridad, también puede influir que muchas de las mujeres encuestadas vivían o trabajaban en Ciudad Quesada, en cuya Municipalidad está la Oficina de la Mujer regional, hecho que puede facilitar el conocimiento de esta institución de apoyo a las mujeres. Las cosas cambian cuando se trata del conocimiento de la Oficina Municipal de la Mujer (ver gráfico 33): el 41% de las mujeres que laboraban en el sector público dijeron conocer de esa Oficina, contra el 59% que expresó desconocer su existencia. Por su parte, en el sector privado los resultados fueron aún más drásticos: el 86% de las mujeres manifestó desconocer la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer, contra sólo el 14% que dijo sí conocer de su existencia (ver gráfico 34).

De los resultados anteriores se desprende que la Oficina Regional de la Mujer necesita hacer un mayor esfuerzo para dar a conocer entre las trabajadoras de la región su existencia y los servicios que presta. Esta necesidad es mucho más perentoria entre las trabajadoras del sector privado.

En el gráfico 35 se observa como dentro del sector público el 88% de las encuestadas manifestó que en su institución no existía Oficina de la Mujer que se encargara de velar por los asuntos de las mujeres. Solo el 12% dijo que tales Oficinas existían en sus lugares de trabajo. La situación es similar en el sector privado (ver gráfico 36): aquí el 93% de las encuestadas dijo que en su empresa no existían Oficina de la Mujer; solamente el 7% de las trabajadoras manifestó que en sus empresas sí existían Oficinas de la Mujer.

En el gráfico 37 se presentan los datos sobre el conocimiento que tenían las trabajadoras del sector público acerca de la existencia de instancias o personas que velaran por los derechos de las mujeres en ausencia de Oficinas de la Mujer. El 68% manifestó que en sus instituciones no existían tales instancias o personas, mientras que el 32% dijo que sí existían. En el sector privado el 78% de las entrevistadas manifestó que no existían personas o instancias de apoyo a las mujeres, contra el 22% que dijo que sí existían esas personas o instancias (ver gráfico 38).

Gráfico 33. Conocimiento de las trabajadoras del sector público de la Oficina Municipal de la Mujer

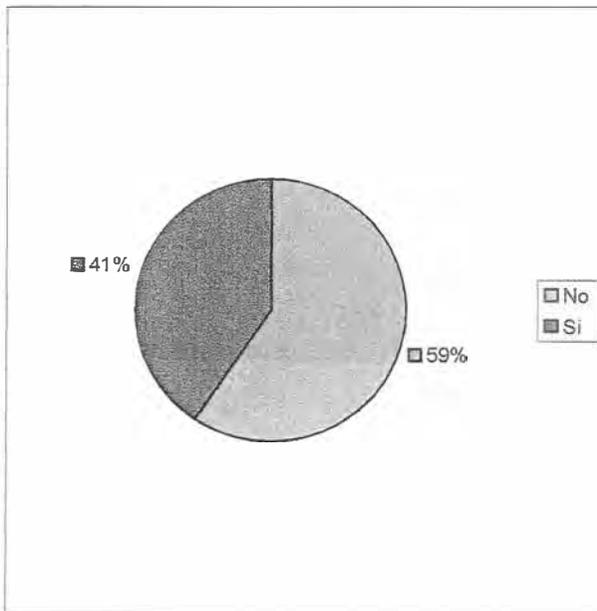


Gráfico 34. Conocimiento de las trabajadoras del sector privado de la Oficina Municipal de la Mujer

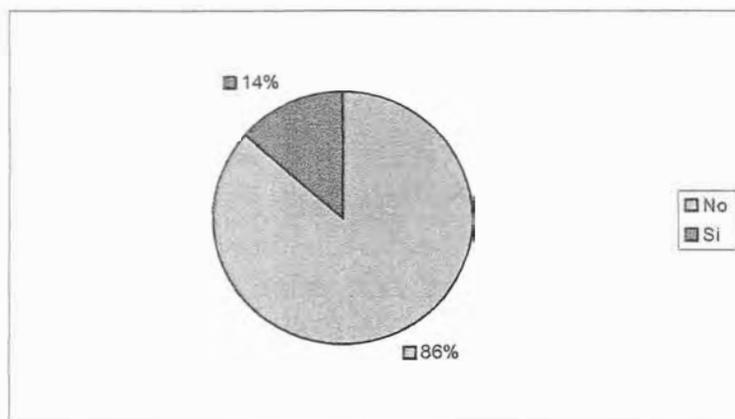


Gráfico 35. Conocimiento por parte de las trabajadoras del sector público de la existencia de oficina de la mujer en su institución

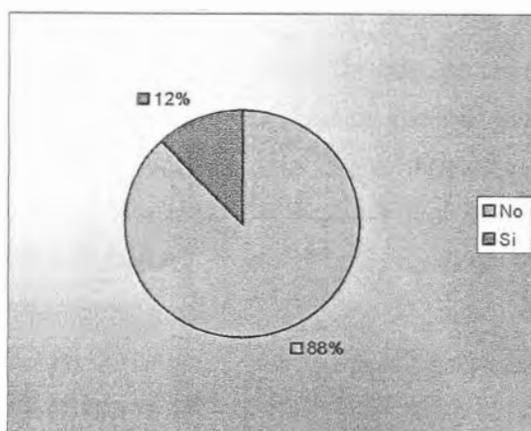


Gráfico 36. Conocimiento por parte de las trabajadoras del sector privado de la existencia de oficina de la mujer en su empresa

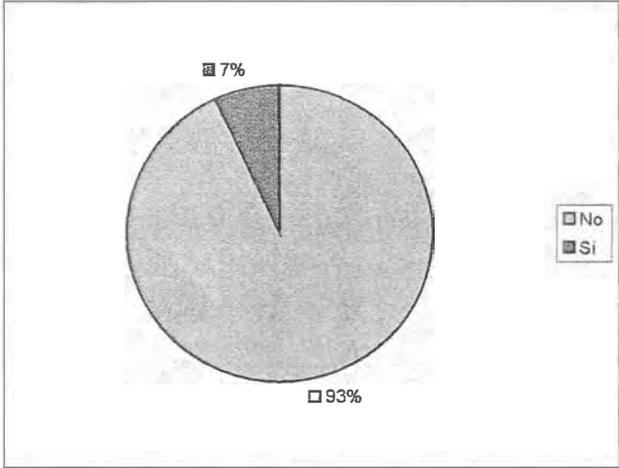


Gráfico 37. Conocimiento de las trabajadoras del sector público de la existencia en su institución de instancias o personas que velen por los derechos de las mujeres

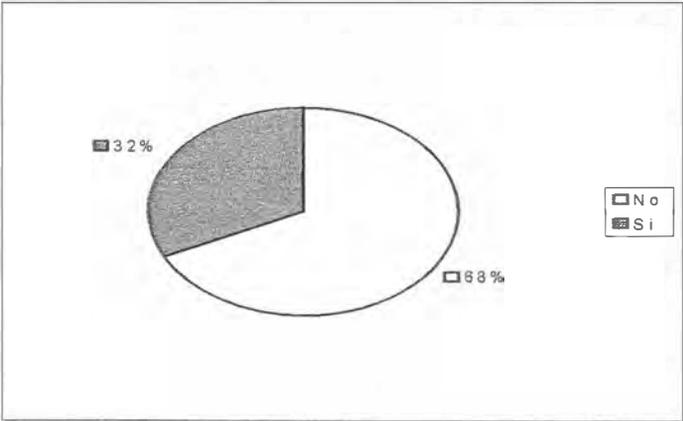


Gráfico 38. Conocimiento de las trabajadoras del sector privado de la existencia en su institución de instancias o personas que velen por los derechos de las mujeres

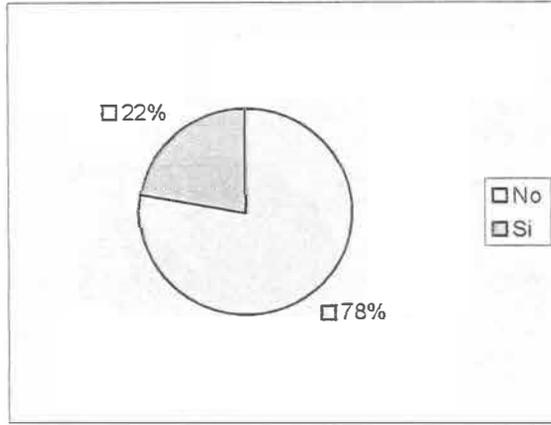


Gráfico 39. Formas de agresión sufridas por las trabajadoras del sector público

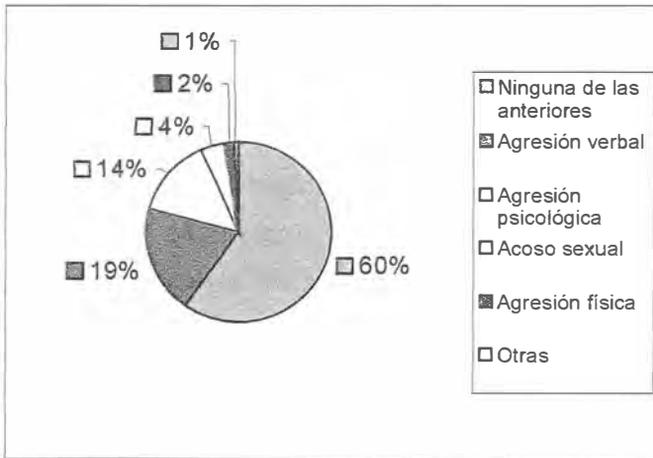
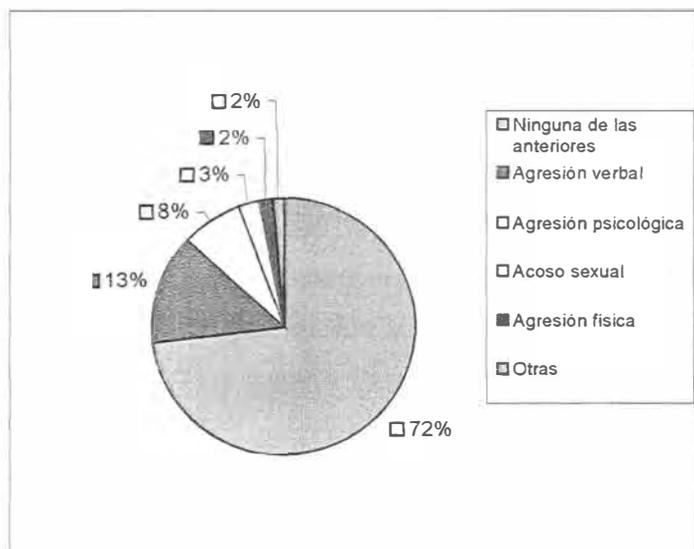


Gráfico 40. Formas de agresión sufridas por las trabajadoras del sector privado



En el gráfico 39 se muestran las formas de agresión sufridas por las trabajadoras del sector público. El 60% expresó que nunca había sufrido ningún tipo de agresión. De las que sufrieron alguna forma de agresión, los porcentajes se distribuyeron así: el 19% de **agresión verbal**; el 14% de **agresión psicológica**; el 4% de **agresión sexual**; el 2% de **agresión física** y el 1% de otras. En el sector privado (ver gráfico 40) fue más elevado el porcentaje de mujeres que dijeron que no habían sufrido ningún tipo de violencia (72%). De las que habían sufrido alguna forma de agresión los porcentajes fueron los siguientes: 13% **agresión verbal**; 8% **agresión psicológica**; 3% **acoso sexual**; 2% **agresión física**; 2% otras. Las agresiones verbales y psicológicas fueron las más frecuentes. Por el contrario, el acoso sexual presentó muchos menos casos.

Gráfico 41. Origen de la agresión sufrida por las trabajadoras del sector público

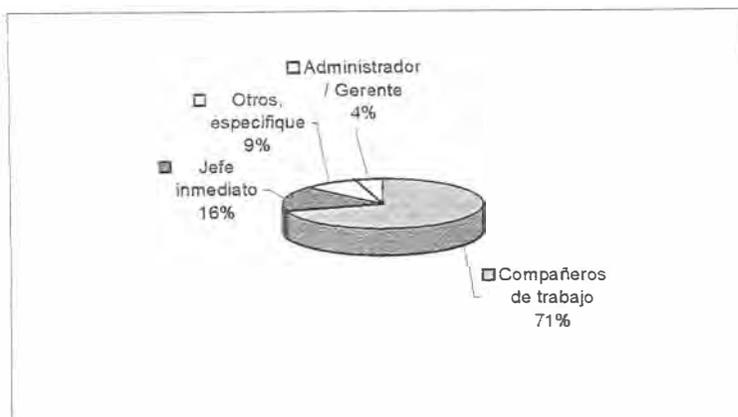
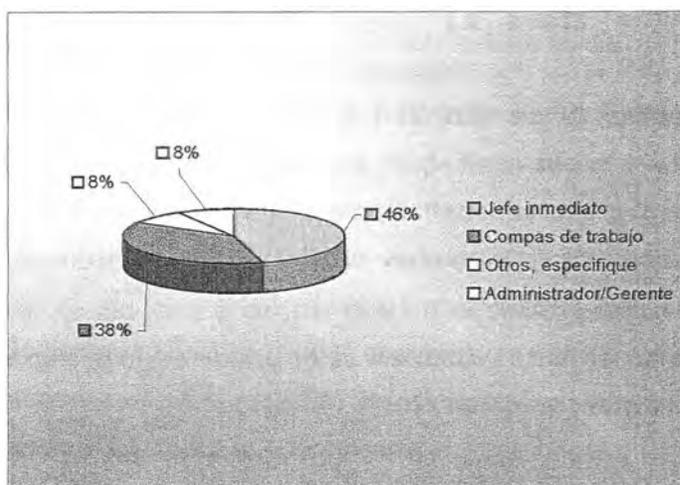


Gráfico 42. Origen de la agresión sufrida por las trabajadoras del sector privado



Los resultados sobre el origen de las agresiones sufridas por las trabajadoras del sector público se presentan en el gráfico 41. Puede observarse como la gran mayoría de agresores son **compañeros de trabajo** (71%), siguiendo luego **los jefes inmediatos** (16%). Los **administradores** o **gerentes** fueron los agresores solamente en el 4% de los casos. En el sector privado los datos son diferentes (gráfico 42). En efecto, los **jefes inmediatos** son los responsables del mayor

porcentaje de agresiones (46%), seguidos por los **compañeros de trabajo** (38%). Los **gerentes** o **administradores** cometieron el 8% de las agresiones contra las mujeres trabajadoras.

En el gráfico 43 se observa como el 66% de las trabajadoras del sector público que habían sido objeto de alguna agresión dijeron **haber recibido ayuda**, contra el 34% que **no la recibió**. En el sector privado estos datos son radicalmente diferentes, pues el 64% de las trabajadoras objeto de agresión **no recibieron ninguna ayuda**, mientras el 36% manifestó que **sí recibió ayuda** (ver gráfico 44). Sin embargo, en este tema lo importante es conocer **el tipo y el origen de la ayuda recibida**. Esta información se encuentra en los gráficos 45 y 46 para los sectores público y privado, respectivamente.

El dato más importante a resaltar es que solamente el 14% de las trabajadoras que habían sido objeto de agresión dijeron haber **recibido ayuda por parte de la institución** (concretamente, **ayuda legal**). **La ayuda proporcionada por compañeros(as) de trabajo** fue la más frecuente (24%); el 20% buscó **asesoría legal fuera de la institución**, mientras que el 16% recibió **auxilio de parte de la familia**. Los datos son diferentes en lo que respecta al sector privado, pues aquí el 37% de las mujeres agredidas manifestaron **haber recibido ayuda legal de la empresa**, en clara contraposición a lo observado en el sector institucional. Este dato es curioso, pues se tendería a pensar que en el sector público las trabajadoras deberían recibir más apoyo de parte de su institución. En el sector privado, además, el 14% de las mujeres agredidas **recibió ayuda de compañeros (as) de trabajo** y otro 14% requirió de **ayuda psicológica externa**.

Los datos anteriores muestran que las mujeres que son agredidas tanto en el sector privado como, especialmente, en el sector público, no están recibiendo el necesario apoyo (legal y psicológico) de las empresas o instituciones.

Gráfico 43. Ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector público.

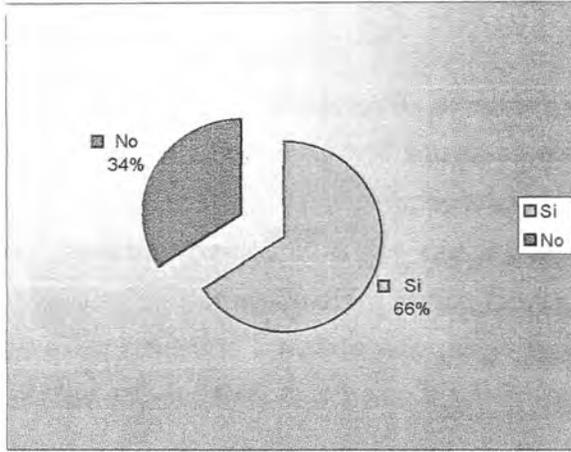


Gráfico 44. Ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector privado

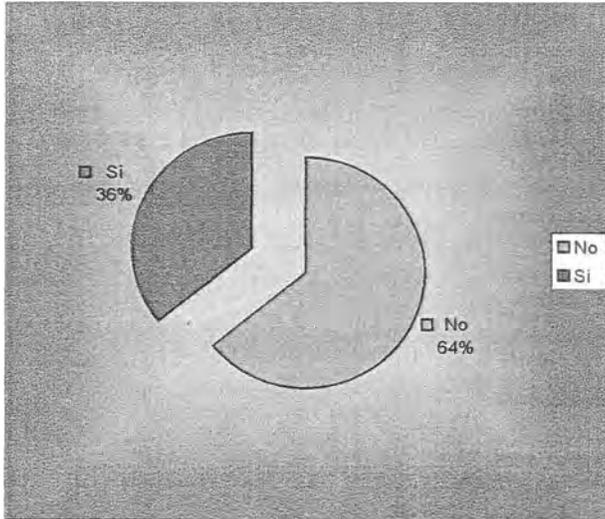


Gráfico 45. Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector público

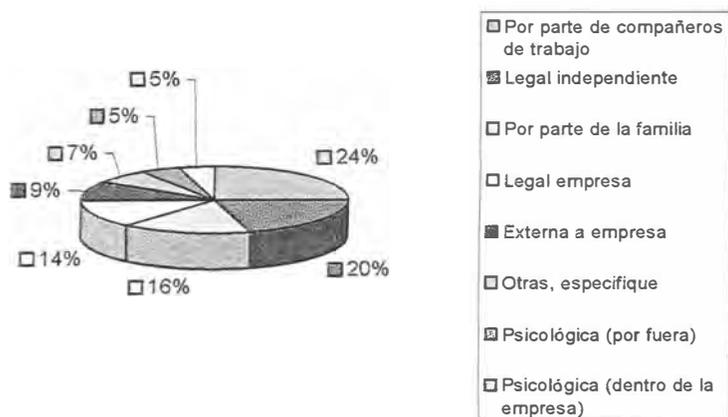
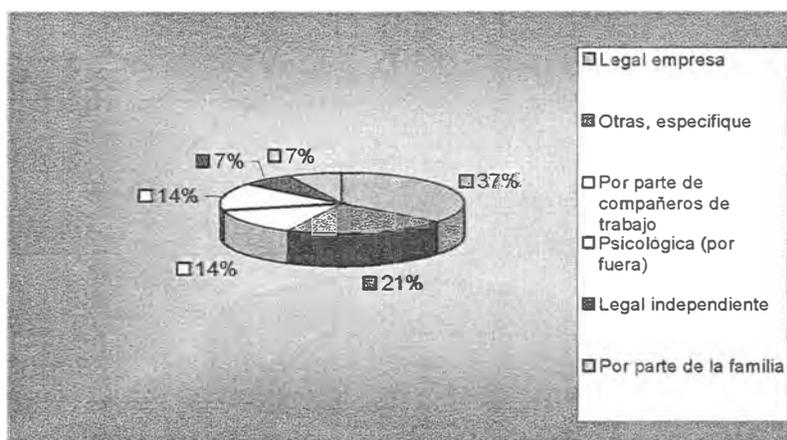


Gráfico 46. Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras agredidas del sector privado



Las formas de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas del sector público se observan en el gráfico 47. A la **resolución final** se llegó en el 46% de los casos. El mismo porcentaje corresponde a las denuncias a las cuales **no se les dio seguimiento**. Por su parte, en el 5% de los casos **hubo retiro**

de denuncia. En lo que corresponde al sector privado (ver el gráfico 48), el mayor porcentaje correspondió al **no seguimiento de las denuncias** (40%). Las denuncias en las que **existió resolución final** alcanzaron el 33%. La categoría de **otras**, que en este sector es importante, corresponde en su mayoría a **denuncias que fueron retiradas** debido a las presiones del agresor, la administración o gerencia o de los compañeros (as) de trabajo, pero también fueron importantes las denuncias arregladas con mediación administrativa o gerencial, o que fueron arregladas entre la ofendida y el agresor.

De los datos anteriores se desprende una falla en las instituciones y empresas de ambos sectores en cuanto a los mecanismos de seguimiento de las denuncias, pues buena parte de estas se abandonan, en claro perjuicio de las trabajadoras que sufrieron agresiones. Es posible que siga predominando la tendencia en instituciones y empresas de evitar los conflictos a cualquier precio, pues se les considera negativos. Sin embargo, esta forma de proceder no elimina, ni siquiera afronta, las causas de los conflictos, e inflige una injusticia manifiesta a las víctimas de la agresión.

Gráfico 47. Forma de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas del sector público

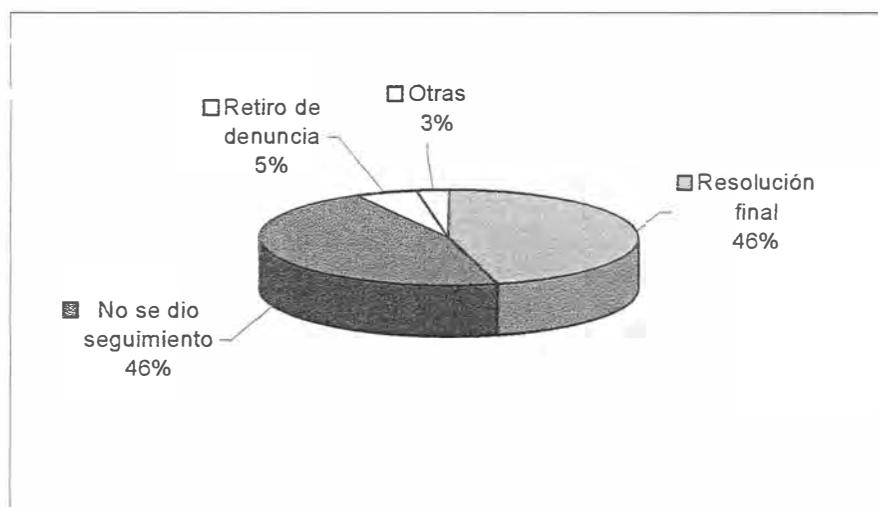


Gráfico 48. Formas de resolución de las denuncias presentadas por las trabajadoras agredidas del sector privado

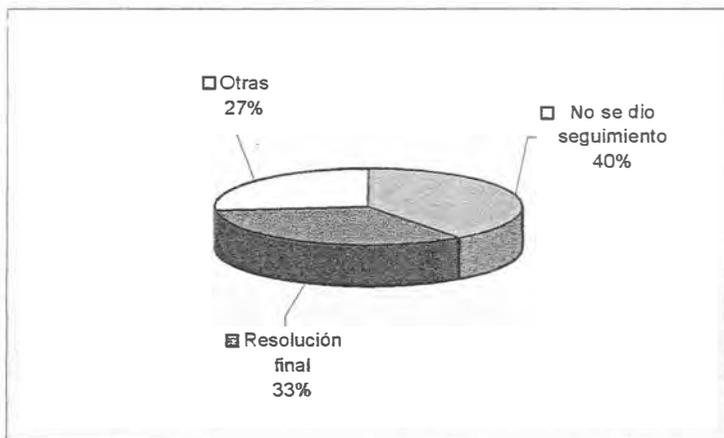


Gráfico 49. Modo como percibieron las trabajadoras agredidas la resolución de las denuncias planteadas

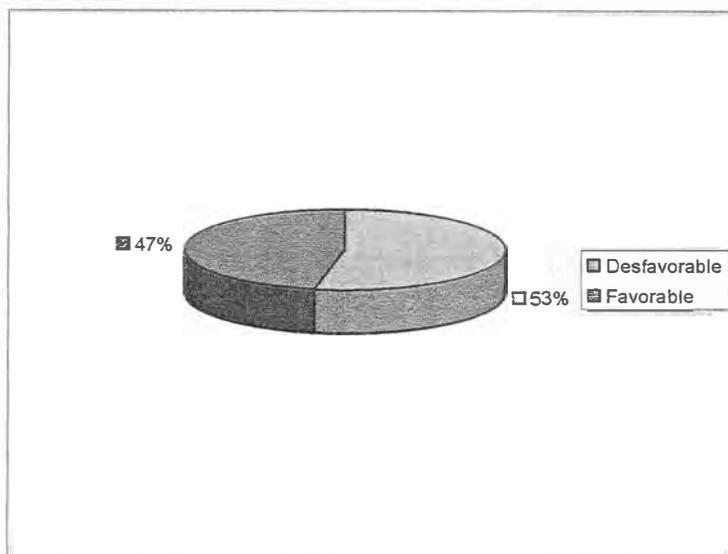
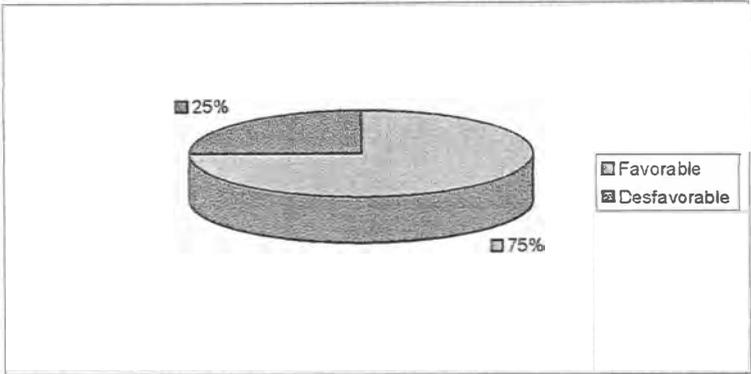


Gráfico 50. Modo cómo percibieron las trabajadoras agredidas la resolución de las denuncias planteadas



En los gráficos 49 y 50 se hallan los resultados para el sector público y privado, respectivamente, en cuanto al modo en que las trabajadoras que sufrieron violencia, y que habían presentado denuncia, percibieron el desenlace de las mismas (tanto si hubo resolución final como, especialmente, si no la hubo). En el sector público el 56% creyó que la **resolución de la denuncia fue adversa sus intereses**, contra el 46% que la consideró como **favorable**. En el sector privado se presenta una situación muy distinta, ya que para el 75% de las trabajadoras la resolución tuvo un **carácter favorable**.

En razón de los objetivos de la investigación no se inquirió acerca de los motivos de estos datos (además, también se trata de un fenómeno inesperado). Podría hipotetizarse que respecto al sector público, en el sector privado es más fácil perder el puesto a causa de cierto tipo de comportamientos desencadenantes de conflictos que atentan contra el normal desarrollo de las actividades. Esto puede relacionarse con la menor frecuencia de violencia contra las mujeres ejercida en el sector privado por parte de los compañeros de trabajo, tal y como se analizó en los gráficos 41 y 42.

Gráfico 51. Sanciones aplicadas a los agresores, sector público

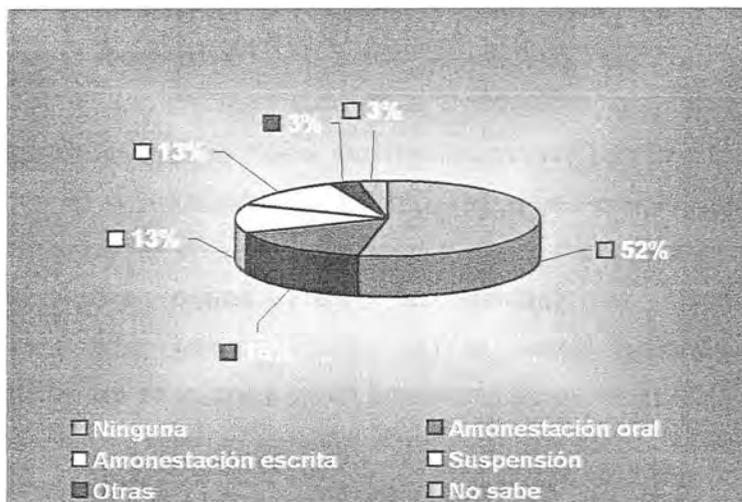
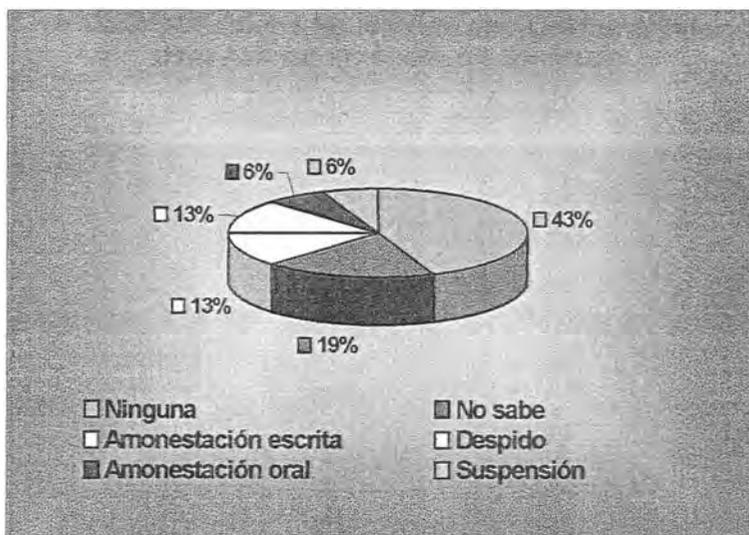


Gráfico 52. Sanciones aplicadas a los agresores, sector privado



En los gráficos 51 y 52 se muestran, respectivamente, para los sectores público y privado los resultados acerca de las sanciones aplicadas a los acusados de agresión. En el sector público **no se aplicaron sanciones** en el 52% de los casos, mientras que en el sector privado ese porcentaje ascendió al 43%.

Es muy posible que estos datos estén relacionados con la alta proporción de casos a los que no se les brindó seguimiento, según se vio en los gráficos 47 y 48. El resto de las sanciones en el sector público, por orden de importancia, consistieron en **amonestaciones orales** (16%), **amonestaciones escritas** (13%) y **suspensiones** (13%). Mientras tanto, en el sector privado **no se tiene conocimiento de las sanciones** en un porcentaje apreciable (29%); cabe suponer que en estos casos no hubo sanción contra los acusados; luego siguieron las **amonestaciones escritas** (13%) y los **despidos** (13%). En el sector privado esta última sanción, a la cual debe considerarse como extrema, fue más frecuente que en el sector público.

Gráfico 53. Trabajadoras del sector público que fueron víctimas de violencia pero que no presentaron denuncia

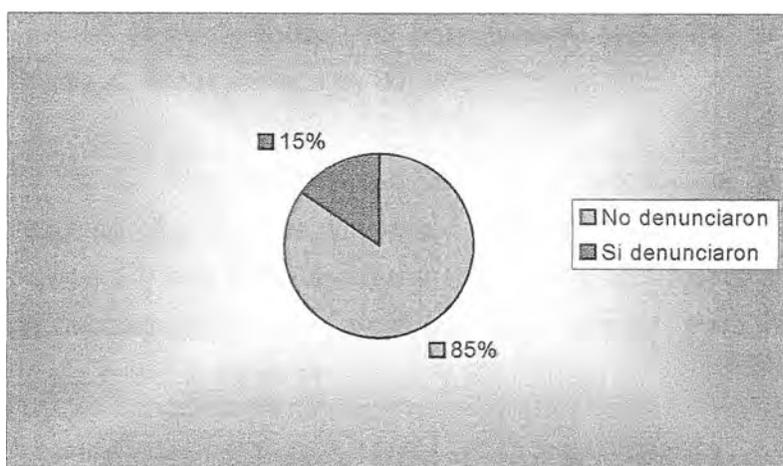
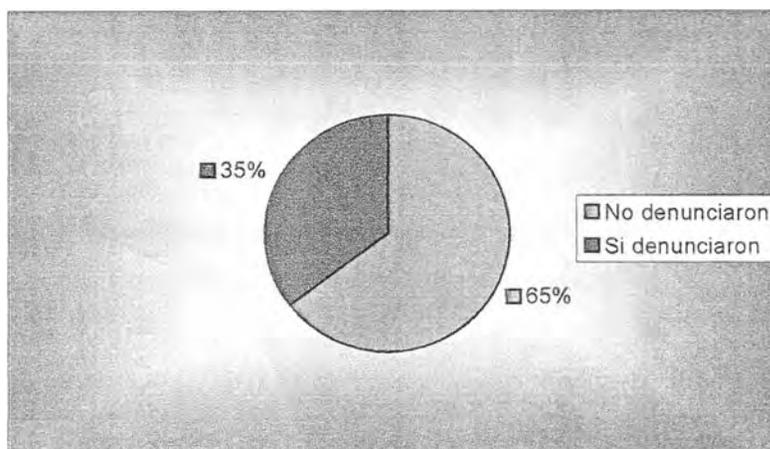


Gráfico 54. Trabajadoras del sector privado que fueron víctimas de violencia pero que no presentaron denuncia



En los gráficos 53 y 54 se presenta respectivamente para el sector público y el sector privado una información clave para los objetivos del presente estudio: **aproximarse a una cuantificación de las mujeres que fueron víctimas de algún tipo de violencia, pero que no presentaron denuncia formal ante las instancias respectivas**. Como puede apreciarse en el gráfico 8 A, **el 85% de las mujeres agredidas en el sector público no presentaron denuncia; el porcentaje correspondiente al sector privado es del 65%**.

Este dato resulta difícil de explicar, porque, se supone, el sector público tradicionalmente ha ofrecido más condiciones para atender asuntos de violencia contra las mujeres. Por eso, sería de esperar que en este sector fuese más frecuente el número de trabajadoras que denuncien casos de agresión. Pero los resultados obtenidos indican que esto no es así.

De todos modos, la conclusión a sacar de los datos es que la mayor parte de las mujeres no denuncian la violencia de que son objeto. Puede decirse que en nuestro medio laboral, ya sea público o privado, existe un iceberg de violencia contra las mujeres, pero que a la superficie únicamente sale la parte más pequeña.

Gráfico 55. Razones por las cuales trabajadoras agredidas no presentaron denuncia en el sector público

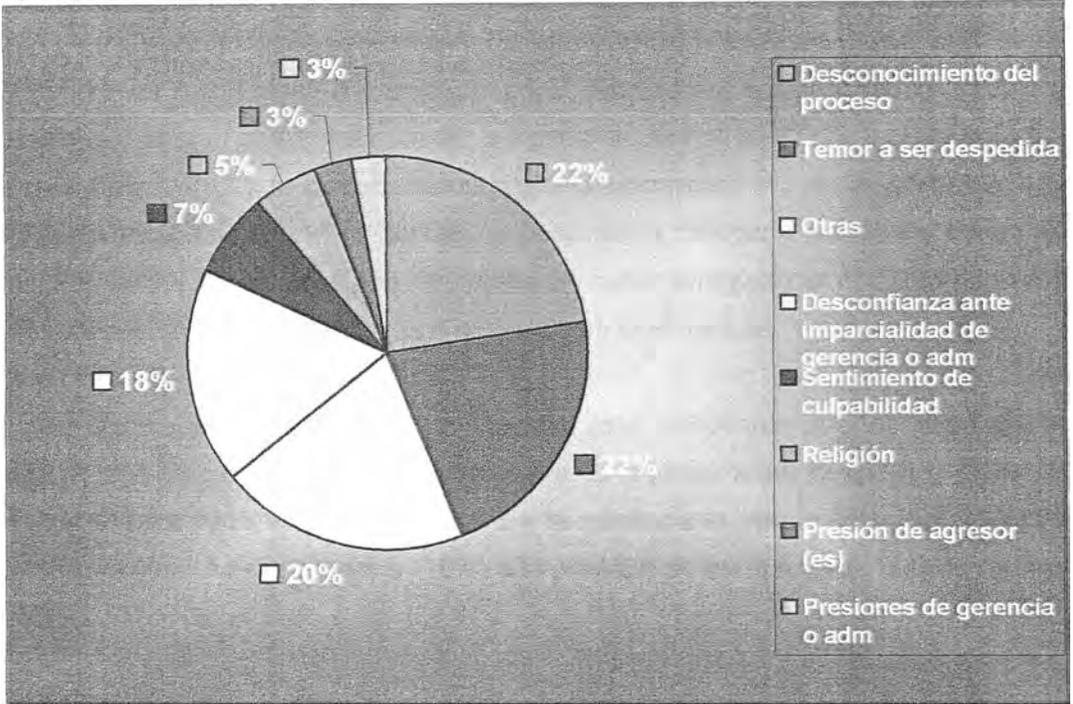
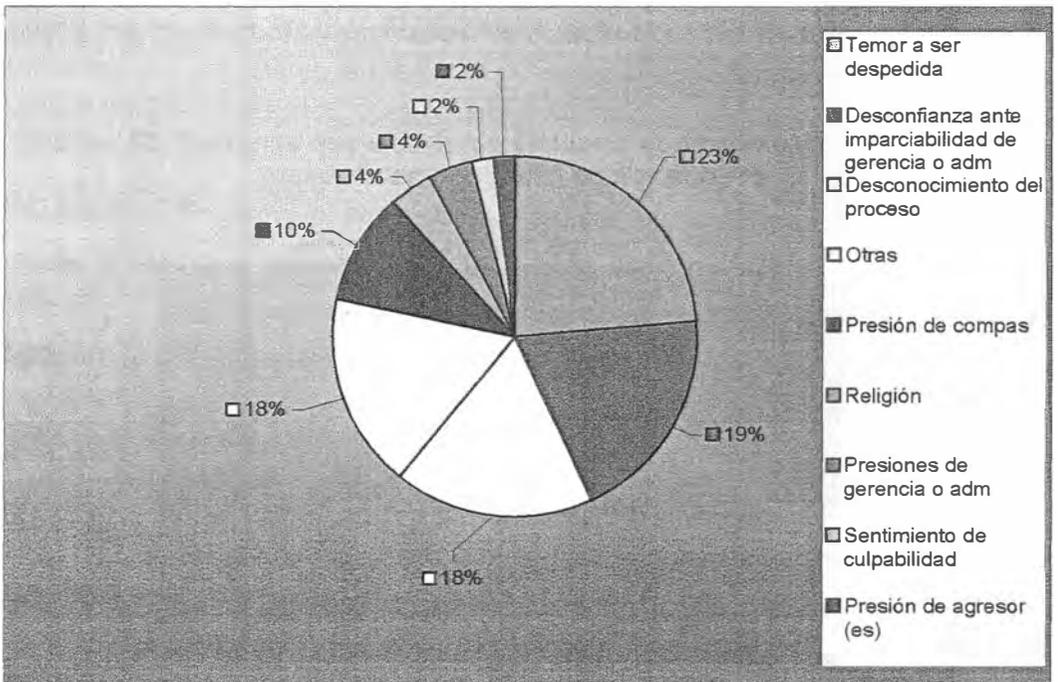


Gráfico 56. Razones por las cuales trabajadoras agredidas no presentaron denuncia en el sector privado



En los gráficos 55 y 56 se presentan los resultados sobre las razones que llevaron a las mujeres que sufrieron algún tipo de agresión a no presentar denuncias. Este es uno de los aspectos más reveladores de esta investigación. En el sector público las razones más frecuentemente aducidas para no presentar acusaciones formales por violencia fueron el **desconocimiento del proceso por seguir** (23%), el **temor a ser despedida** (21%) y **la desconfianza ante la imparcialidad de la gerencia o la administración** (18%). Fue también importante la categoría de **otras**, donde se incluían casos de mujeres que manifestaron haber arreglado el conflicto hablando personalmente con los agresores o no dándoles importancia.

En cuanto al sector público, las razones más frecuentes que las trabajadoras esgrimieron para no presentar denuncias fueron el **temor a ser despedida** (23%), **la desconfianza ante la imparcialidad de la gerencia o administración** (19%), **el desconocimiento del proceso** (18%) o **la presión de compañeros (as) de trabajo** (10%).

Las razones anteriores - que explican porque tantas mujeres no se han atrevido a presentar denuncias por actos de violencia en su contra - también indican claramente que hace falta un mayor esfuerzo por parte de las instituciones y empresas para apoyar a sus trabajadoras y explicarles los derechos que les asisten.

Gráfico 57. Personas que ejercieron violencia contra trabajadoras que no presentaron denuncia, sector público

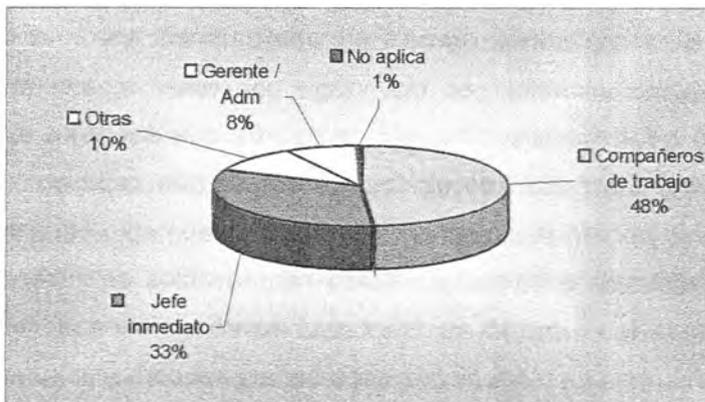
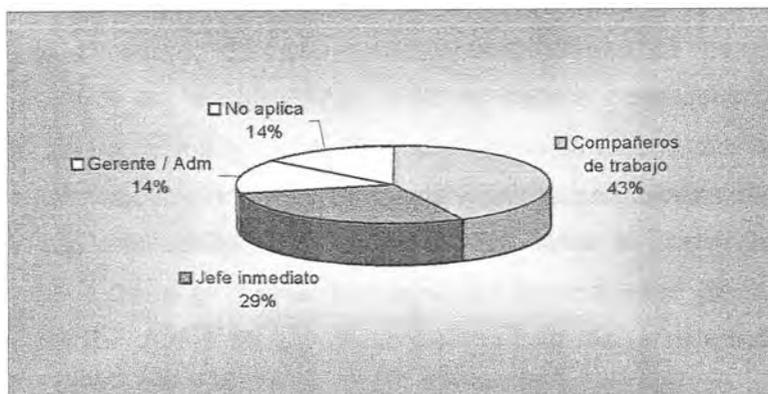


Gráfico 53. Personas que ejercieron violencia contra trabajadoras que no presentaron denuncia, sector privado



Los resultados sobre el origen de la violencia contra mujeres que no presentaron denuncias formales se muestran en el gráfico 57 para el sector público y 58 para el sector privado. En el caso del sector público el 48% de los agresores estuvo constituido por **compañeros de trabajo**, a quienes les siguieron los **jefes inmediatos** con el 33%. Los **administradores o gerentes** (directores) fueron responsables del 8% de las agresiones. En cuanto al sector privado, también los **compañeros de trabajo** fueron quienes más frecuentemente ejercieron acciones de violencia contra las mujeres (43%), seguidos por los **jefes inmediatos** (29%) y los **gerentes o administradores** (14%).

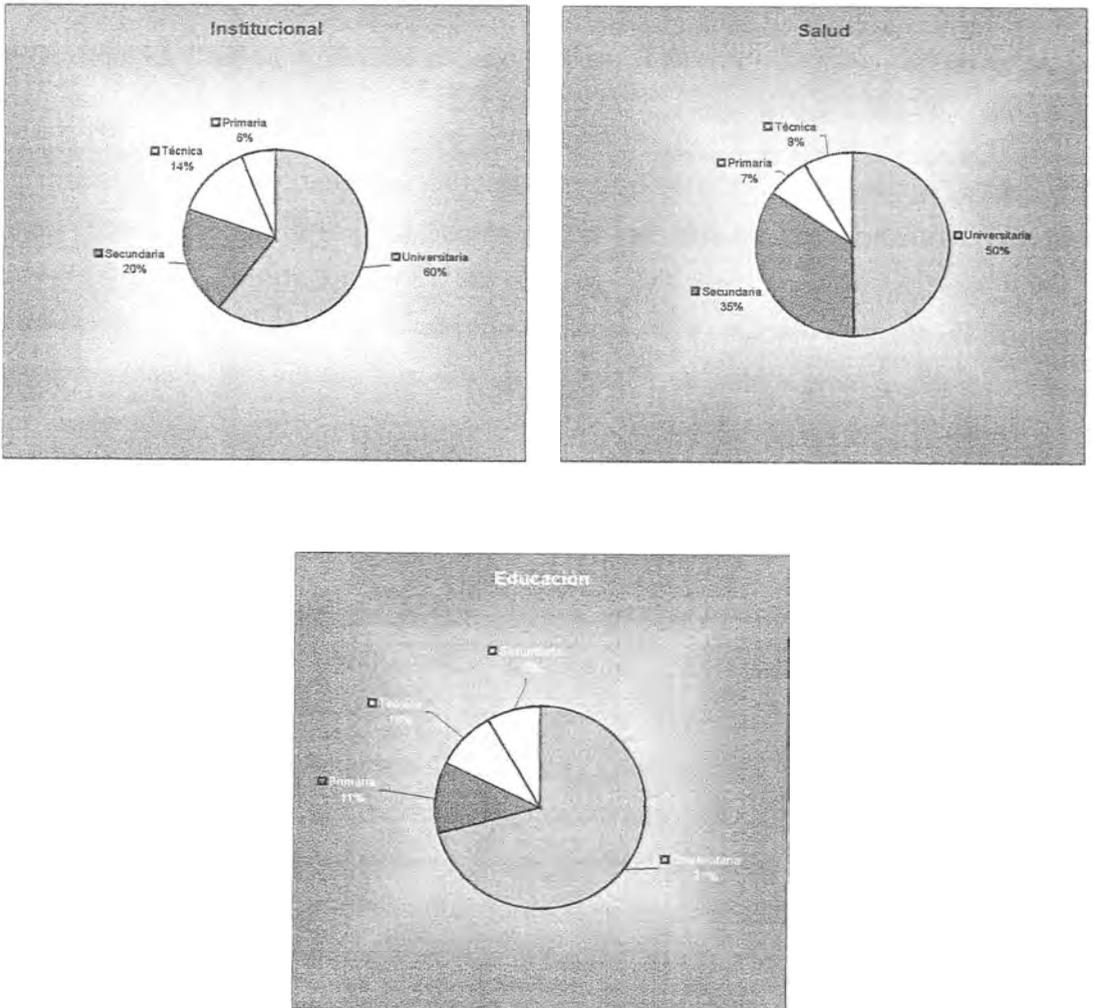
Es interesante comparar estos datos con los presentados en los gráficos 41 y 42. Como se recordará, los **compañeros de trabajo** constituyeron la mayoría de los acusados (71%) formalmente por algún tipo de violencia, siendo el porcentaje correspondiente a los **jefes inmediatos** 16%, cifra que ahora se eleva al 33%, lo mismo que de los **administradores (o directores)** que duplicaron el porcentaje, pasando ahora al 8%. En el sector privado, también aumentó considerablemente el porcentaje de **gerentes o administradores** responsables de violencia que no son acusados (14%), Los **compañeros** responsables de violencia aumentan, mientras disminuía el porcentaje de **jefes inmediatos** señalados como responsable de alguna forma de violencia. **Es importante enfatizar que en los casos de violencia no**

denunciados existe una mayor responsabilidad de las jefaturas y de las gerencias, especialmente en el sector privado, lo cual puede estar influyendo para que las trabajadoras se abstengan de denunciar. En otras palabras, cuando las diversas formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral se ejercen desde el poder, disminuyen las posibilidades de hacer denuncias formales por parte de las afectadas. Esto no parece descabellado, sobre todo considerando que en los gráficos 55 y 56 se puso de relieve que las principales razones para que las trabajadoras víctimas de violencia no pusieran denuncia fueron el temor a ser despedida o la desconfianza ante la imparcialidad de la administración o de la gerencia. Por eso, los compañeros de trabajo tienen mucho más posibilidades de ser denunciados que los jefes inmediatos o los administradores o gerentes. Los datos obtenidos en el estudio parecen corroborar esta situación.

6.4 COMPARACIÓN ENTRE LOS SUBSECTORES INSTITUCIONAL, SALUD Y EDUCACIÓN DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO

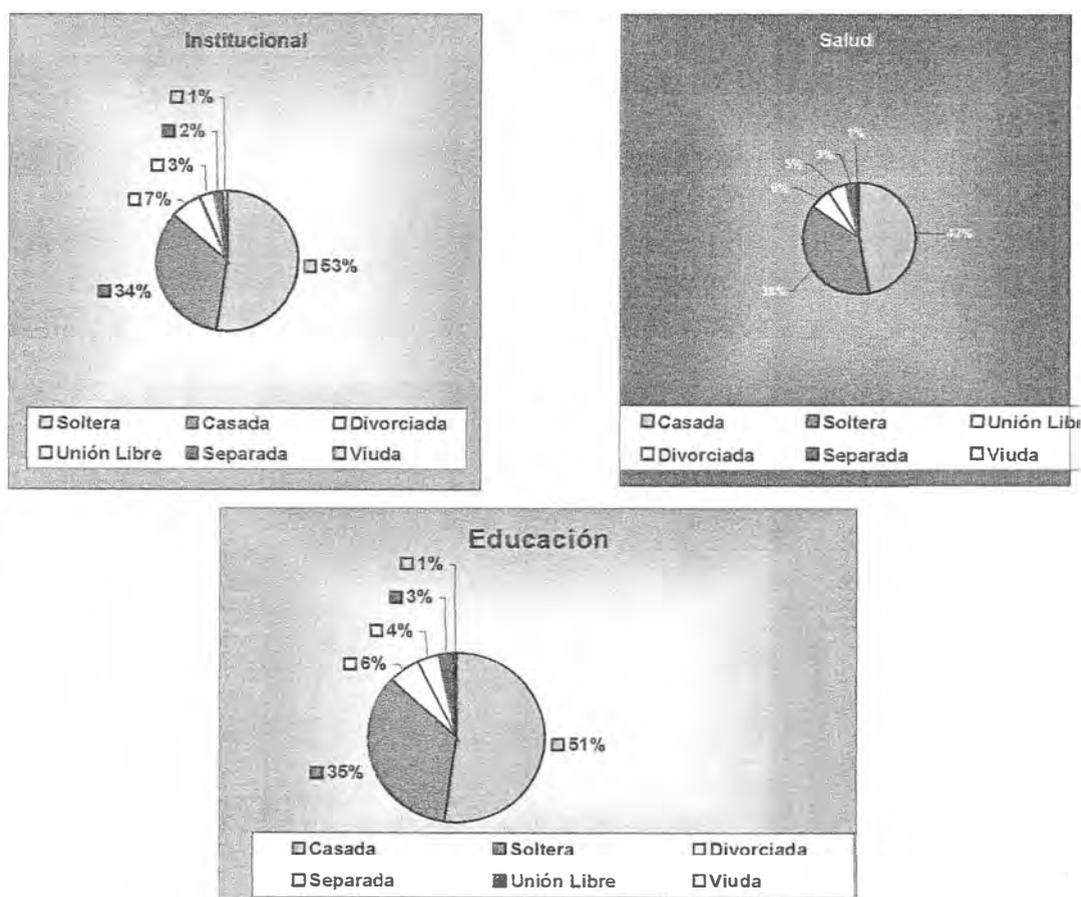
A continuación se ofrecen los datos comparativos al interior del sector público. Como se mencionó en la metodología, dentro del sector público se seleccionaron tres sectores debido a la importante presencia de población laboral femenina en ellos: **salud, educación e institucional.**

Gráfico 59. Comparación del nivel educativo en el sector público. Institucional, Salud y Educación



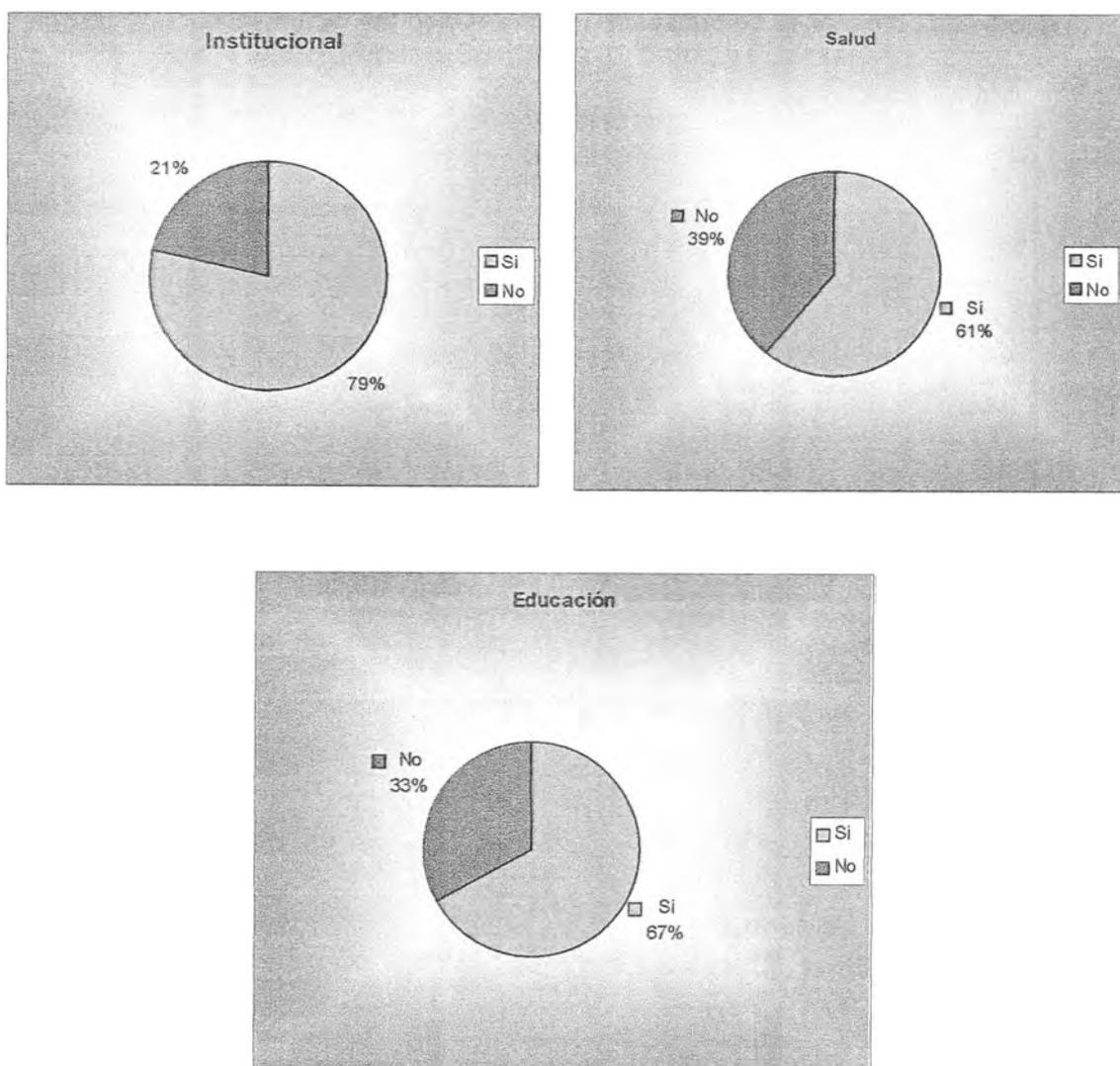
En el Gráfico 59 se muestran los resultados comparativos sobre el nivel de escolaridad al interior del sector público. Por las demandas de los subsectores seleccionados para esta investigación, el nivel de escolaridad de las trabajadoras debe ser alto, y ello queda claro en los gráficos. El subsector **educación** presentó el mayor porcentaje de trabajadoras con nivel **universitario** (71%), mientras en los subsectores **institucional** y **salud** fueron, respectivamente, 60% y 50%. Curiosamente, fue el propio subsector **educativo** el que presentó el mayor porcentaje de trabajadoras con **escolaridad primaria** (11%), situación que puede atribuirse al gran número de trabajadoras que se desempeñan como conserjes o en los servicios de cocina y comedor. En los otros sectores estas mismas funciones explican los porcentajes de trabajadoras con escolaridad de primaria.

Gráfico 60. Comparación del estado civil en el sector público. Institucional, Salud y Educación



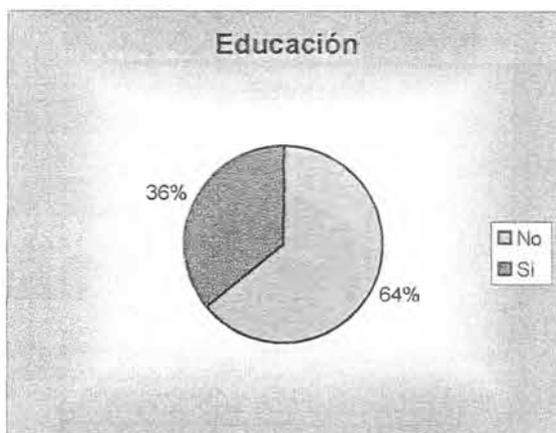
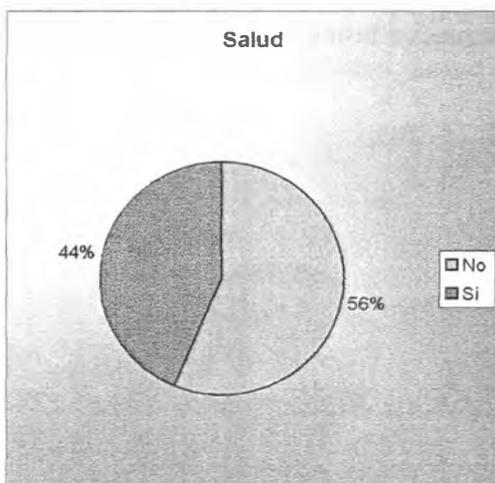
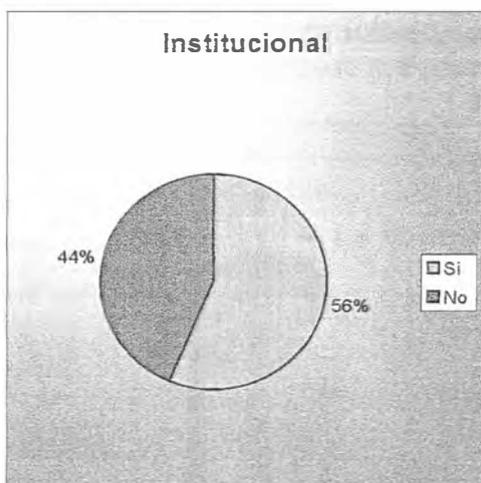
En el gráfico 60 se observa el estado civil en el sector público. En los subsectores **salud** y **educación** fue mayor el porcentaje de trabajadoras **casadas** (respectivamente 47% y 51%), mientras en el subsector **institucional** las **casadas** constituyeron el 34%, siendo las **solteras** el estado civil más frecuente en este subsector (53%). Por su parte, los subsectores **salud** y **educación** presentaron porcentajes bastante similares en lo que respecta a la soltería (respectivamente 38% y 35%).

Gráfico 61. Conocimiento de las Oficinas de la Mujer en el sector público. Institucional, Salud y Educación



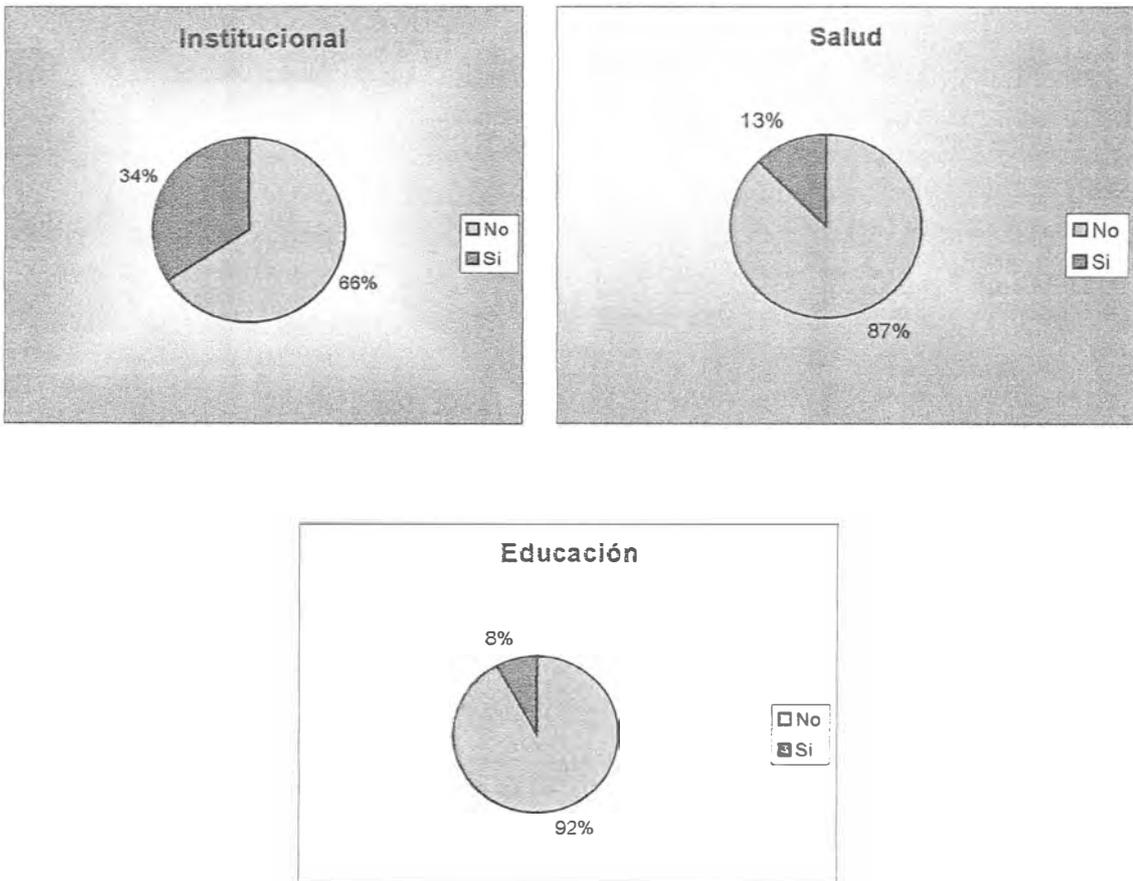
Los resultados acerca del conocimiento que de las Oficinas de la Mujer tenían las trabajadoras encuestadas del sector público se presentan en el gráfico 61. En términos generales puede decirse que el **conocimiento** de esas oficinas fue mayor que su desconocimiento, aunque entre las trabajadoras del subsector **institucional** el porcentaje fue mucho mayor (79%), disminuyendo en el subsector **educación** (67%) y en el de **salud** (61%). Aunque los grados de conocimiento de las Oficinas de la Mujer sean relativamente altos, las instituciones encargadas de velar por los derechos de la mujer podrían hacer un mejor esfuerzo de divulgación, especialmente en los subsectores **salud** y **educación**.

Gráfico 62. Comparación del conocimiento de la Oficina Municipal de la Mujer en el sector público. Institucional, Salud y Educación.



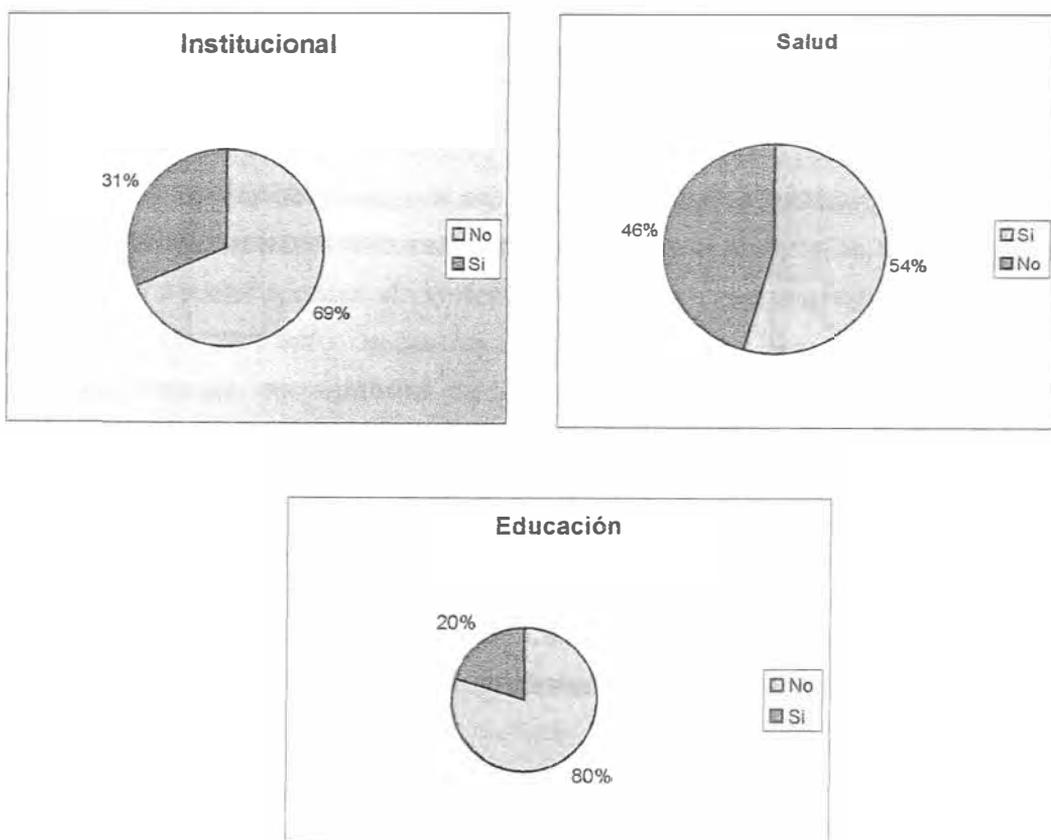
El conocimiento que las trabajadoras encuestadas del sector público tenían sobre la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer se presenta en el gráfico 62. Los porcentajes de desconocimiento en los subsectores **educación** y **salud** fueron muy altos (respectivamente 64% y 56%). Por su parte, en el subsector **institucional** el 56% de las trabajadoras entrevistadas dijo conocer de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer (contra el 44% que expresó su desconocimiento). Estos resultados muestran claramente, por un lado, que las trabajadoras del sector público desconocen mayoritariamente la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer, a pesar de sus mayores niveles de escolaridad y, por otro lado, que esta Oficina debe hacer un mayor esfuerzo de divulgación tanto sobre su existencia como de los servicios que presta.

Gráfico 63. Conocimiento de la existencia de Oficinas de la Mujer o de instancias afines en el lugar de trabajo, sector público. Institucional, Salud y Educación



Como puede apreciarse en el gráfico 63, la gran mayoría de trabajadoras encuestadas del sector público dijeron desconocer la existencia en sus instituciones de Oficinas de la Mujer o instancias afines encargadas de velar por los derechos de las mujeres. El mayor desconocimiento se presentó en el subsector **educativo**, en donde el 92% manifestó desconocer que en sus instituciones existieran oficinas o servicios que protejan o beneficien a las mujeres trabajadoras. Un porcentaje similar se obtuvo en el subsector **salud** (87%) y un poco menor en el subsector **institucional** (66%), que en todo caso es muy alto. De los datos anteriores cabe sacar dos conclusiones: en primer lugar, que en la gran mayoría de la instituciones encuestadas del sector público no existen Oficinas de la Mujer o instancias afines que atiendan los derechos de las mujeres y, en segundo lugar, en caso de que existan, las trabajadoras desconocen su existencia.

Gráfico 64. Conocimiento de la existencia de personas en las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres. Institucional, Salud y Educación



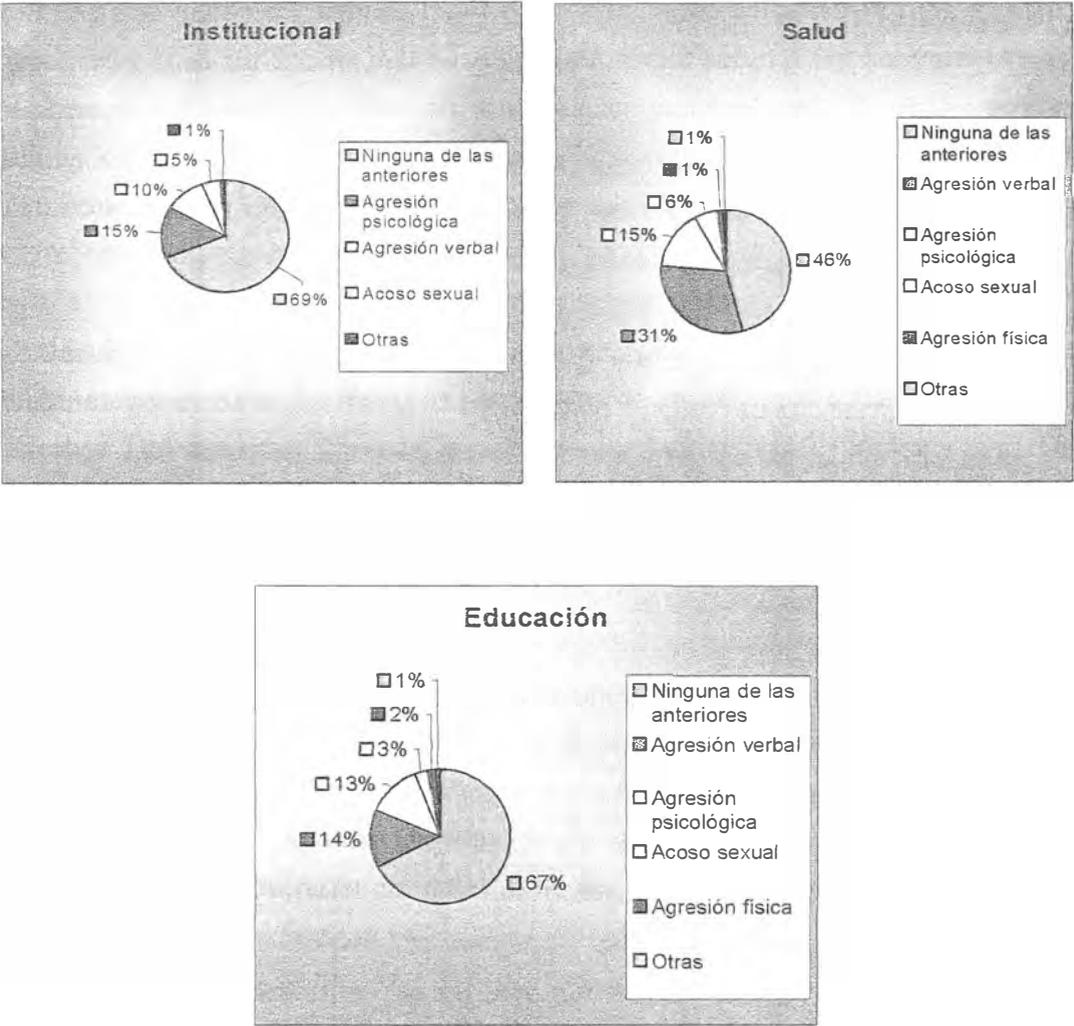
Sin embargo, muchas encuestadas expresaron que en sus instituciones sí existían personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres en caso de violencia. En el caso del sector **salud** el 54% de las encuestadas dijo conocer de la existencia de personas con esta clase de responsabilidades. Es posible que este alto porcentaje se deba, al menos en parte, a la existencia en el Hospital de San Carlos de una oficina que se ocupa de asuntos vinculados con la violencia laboral contra las mujeres, y el número de encuestas aplicado en esta institución fue bastante elevado.

En el subsector **institucional** el 31% de las encuestadas expresó conocer de la existencia de personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres; mientras, en el subsector **educativo** el porcentaje fue el más bajo de todo el sector público: tan solo el 20%. Estos datos también pueden indicar un cierto sentimiento de desprotección e impotencia por parte de las mujeres, ya que no tienen a su alcance instancias o personas que las defiendan en caso de agresión. **Este desconocimiento puede propiciar la inacción de las mujeres cuando se ven sometidas a situaciones de violencia, debido, precisamente, al desconocimiento de las instancias o personas que las puedan auxiliar.**

En coherencia con lo afirmado en cuadros precedentes, puede decirse que, en realidad, **tal desconocimiento de parte de las mujeres trabajadoras obedece a la inexistencia en sus instituciones de personas o instancias que las puedan defender y ayudar en caso de violencia.** Finalmente, **cabe preguntarse sobre el grado de cumplimiento de las leyes que protegen a las mujeres contra las distintas formas de agresión en el ámbito laboral, uno de los objetivos fundamentales de la presente investigación.** Podría esperarse que en el sector público el cumplimiento de estas leyes fuera más riguroso y estuviera más extendido. Sin embargo, parece que no es así. Sin duda, las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes que benefician y protegen a las mujeres en el ámbito laboral tienen en el caso de San Carlos una importante tarea de supervisión, divulgación y capacitación, si es que se desea que las leyes vayan más allá del papel en el cual están impresas.

Esta situación, igualmente, plantea serias dudas sobre el grado de compromiso de las políticas públicas para erradicar o atenuar en el ámbito laboral la violencia ejercida contra las mujeres.

Gráfico 65. Formas de violencia contra las mujeres en el sector público. Institucional, Salud y Educación



Las formas de violencia ejercidas contra las trabajadoras encuestadas del sector público se observan en el gráfico 65. El sector **institucional** y el **educativo** presentan porcentajes muy similares en cuanto a las mujeres que expresaron no haber sufrido hasta ahora alguna forma de agresión o violencia (respectivamente, el 69% y el 67%). Por el contrario, en el sector **salud** el porcentaje de mujeres que dijo

haber padecido alguna forma de agresión fue mucho mayor (el 54%, contra el 46% que manifestó no haber sufrido violencia alguna). En otras palabras, por los resultados de la encuesta, **es en el subsector salud donde se presentan mayores problemas de agresión contra las trabajadoras.**

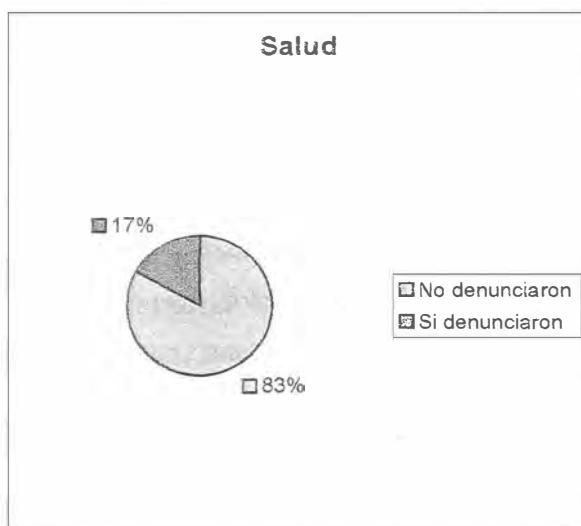
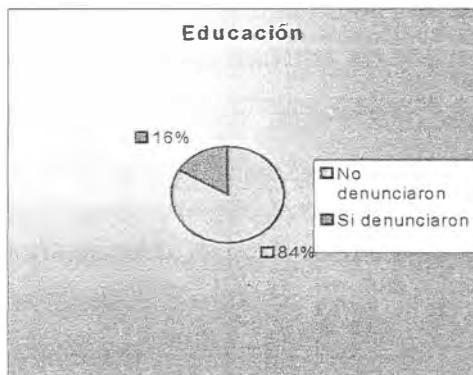
En cuanto a las formas de agresión, la **agresión psicológica** tuvo una incidencia muy similar en los tres subsectores (15% para los sectores **institucional** y **salud** y 13% para el subsector **salud**). Las **agresiones verbales** presentan las mayores diferencias, pues son mucho más altas en el subsector **salud** (31%, contra el 14% en el subsector **educativo** y 10% en el subsector **institucional**). El **acoso sexual** obtuvo bajos porcentajes de incidencia. El mayor porcentaje se presentó en el subsector **salud** (6%). Asimismo, los porcentajes de **agresión física** fueron muy bajos (no hubo en el sector **institucional**).

Resumiendo los resultados del gráfico 65, puede decirse que el subsector **institucional** presentó los menores porcentajes de agresión y el subsector **salud** los mayores. Las formas de agresión más frecuentes fueron la **psicológica** y la **verbal** (en el subsector **salud** esta forma de violencia fue especialmente alta). Finalmente, en todos los subsectores el **acoso sexual** presentó porcentajes bajos, y más bajos aún la **violencia física**.

Sobre el acoso sexual podría hacerse un comentario. Las formas del acoso sexual son muy variadas y, obviamente, en este estudio solo se tomaron en cuenta aquellas muy claras o evidentes. Sin embargo, existen otras formas del acoso más sutiles que se han vuelto rutinarias, tanto que muchas mujeres no les dan importancia, las encuentran normales o no las consideran en modo alguno como ingredientes del acoso sexual.

Casi podría afirmarse que han entrado a formar parte de las relaciones habituales de la cotidianidad laboral entre hombres y mujeres. En otras palabras: **el acoso sexual forma parte de nuestra cultura laboral, solo que se haya enmascarado o invisibilizado.** Este tema amerita de una investigación más detenida.

Gráfico 66. Porcentaje de Trabajadoras objeto de violencia laboral que no presentaron denuncia en el sector público. Institucional, Salud y Educación



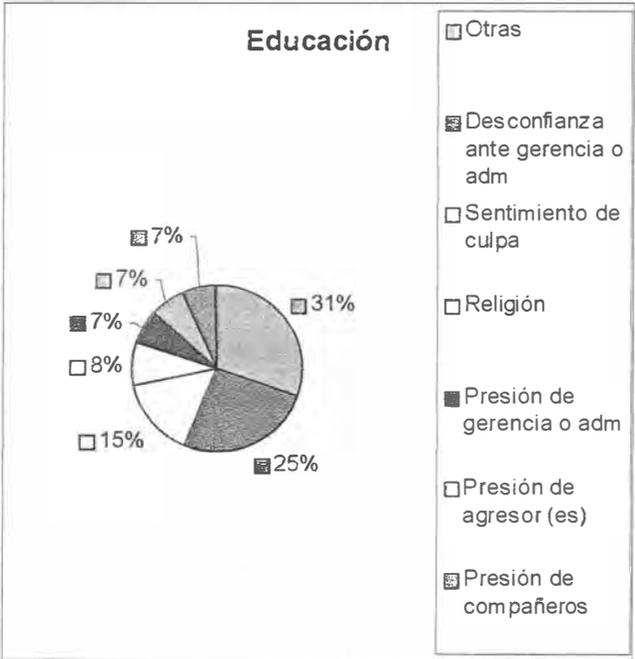
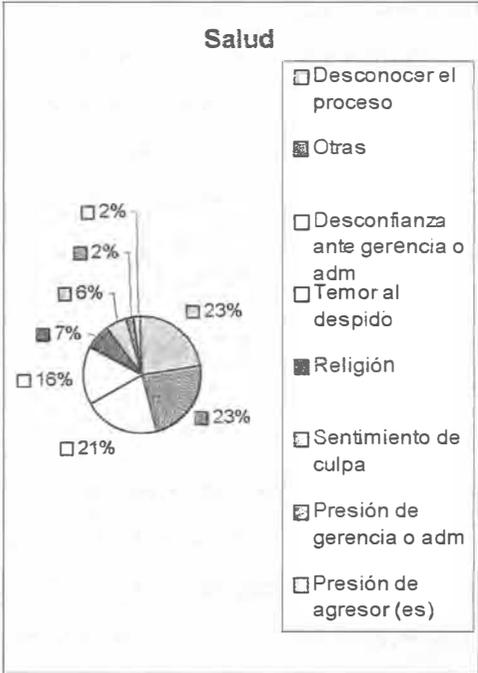
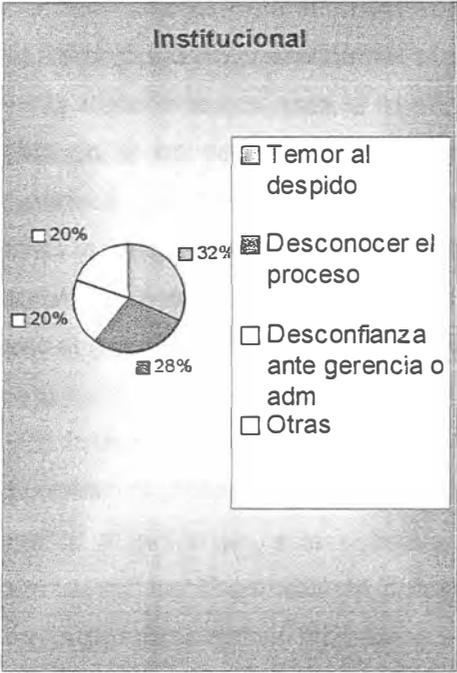
Uno de los objetivos más importantes de nuestra investigación era el de llegar a una aproximación acerca de las mujeres que sufrían de alguna forma de violencia pero que no presentaban denuncias. Los resultados para los subsectores del sector público se presentan en el bloque 8. Las cifras no dejan lugar a dudas: **la gran mayoría de las mujeres que padecieron alguna forma de violencia no presentaron denuncias formales.**

El mayor porcentaje se produjo en el subsector **institucional** (96%). Para el sector **educación** el porcentaje fue del 84% y para el sector **salud** del 83%. De estos datos se pueden extraer otras conclusiones, aparte de la anteriormente mencionada. Quizás la más importante es constatar **la impunidad con que tradicionalmente se han ejercido las distintas formas de violencia contra las mujeres en el ámbito laboral**. Sin duda, esta impunidad hace vulnerable a las víctimas y alienta a los agresores.

Por otro lado, también se nota lo que podría llamarse *la poca cultura defensiva* de las mujeres que, aunque rechacen vehementemente la violencia y ésta la ofenda y humille, no están acostumbradas a hacer valer sus derechos como personas y como trabajadoras.

Este último juicio debe matizarse un poco – aunque es perfectamente válido para la situación existente hasta hace algunos años –, porque varias entrevistadas dijeron que el conocer las leyes actuales que penalizan la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral les ha creado una mayor conciencia sobre sus derechos, estando menos dispuestas a tolerar pasivamente la violencia de que son objeto. Seguramente una mayor divulgación de estas leyes entre la población trabajadora femenina (y, obviamente, también entre los varones) de las instituciones públicas ayude a disminuir la violencia. Y la impunidad, que hasta el presente ha sido la norma.

Gráfico 67. Razones de las trabajadoras del sector público para no presentar denuncias. Institucional, Salud y Educación



En el gráfico 67 se presentan las razones por las cuales las trabajadoras que sufrieron alguna forma de violencia no presentaron denuncias formales. En el **subsector institucional** el **temor al despido** fue la razón principal para abstenerse de la denuncia (31%), seguida por **el desconocimiento del proceso a seguir** (27%) y por **la desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o la Administración** (19%). En el **subsector salud** las razones más frecuentemente aducidas por las trabajadoras encuestadas para no presentar denuncia por violencia dentro del ámbito laboral fueron **el desconocimiento del proceso a seguir** (23%), **la desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración** (20%) y **el temor al despido** (16%).

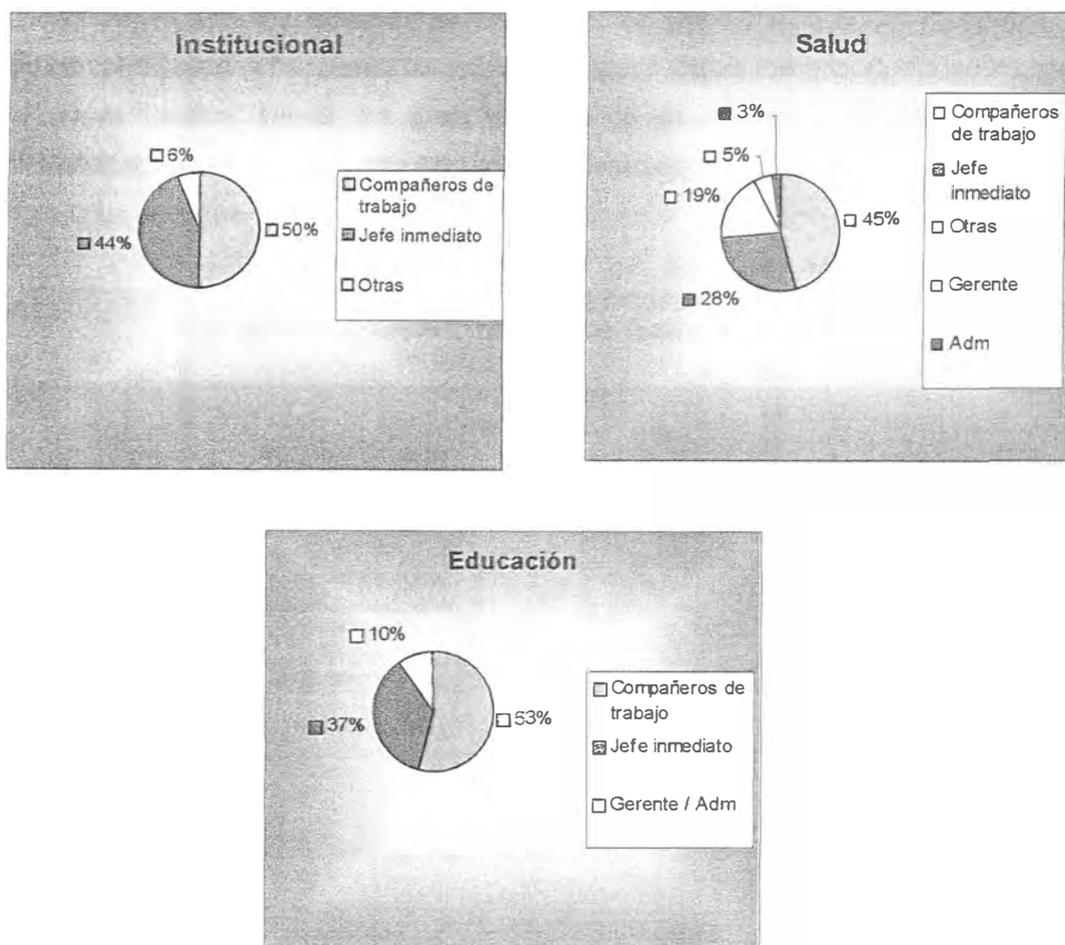
En lo que respecta al **subsector educación** la razón más frecuente fue la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración** (25%). Llama la atención en este subsector los casos en que la agredida no presentó denuncia por **sentimientos de culpabilidad** (15%) o por **razones religiosas** (8%) (en el **subsector salud** también existieron estos casos, no así en el **subsector institucional**, en donde estuvieron ausentes). Es sabido que las víctimas suelen desarrollar sentimientos de culpa, responsabilizándose por la violencia que se ejerce sobre ella. En estos casos y situaciones se invierte la relación culpable/víctima, asumiendo la víctima la responsabilidad por lo ocurrido, exonerando, en consecuencia, al culpable de la agresión. Es obvio que debe lucharse contra estos mecanismos psicológicos que (auto)culpabilizan a las víctimas. Las mujeres agredidas no deben experimentar ningún sentimiento de culpabilidad por la sencilla razón de que la agresión es injusta y no puede tolerarse. Por eso, **una educación a las trabajadoras dirigida expresamente a combatir el sentimiento de culpa debería ser una política de las gerencias o administraciones de de las instituciones encuestadas, o de los organismos encargados de velar por los derechos de las mujeres.**

En el subsector **salud** también merecen tomarse en cuenta las **presiones de los agresores, de la Administración y de los compañeros de trabajo** hacia la trabajadora agredida para que no presentara denuncia formal, que, sumados, constituyeron el 21% de los casos. Tanto el subsector **salud** como en los otros dos, la categoría **Otras razones** fue muy relevante: aquí deben incluirse muchos

situaciones en que las mujeres no hicieron caso a la agresión (la pasaron por alto o ignoraron); hablaron personalmente con el agresor para arreglar el conflicto o solucionaron el conflicto con una mediación de la dirección o administración, pero sin que existiera una denuncia formal.

Recapitulando, excepto en el subsector educación, en los otros dos subsectores las razones más importantes para que las trabajadoras agredidas no presentaran denuncias formales fueron el **desconocimiento del proceso a seguir** y el **temor al despido**. Para combatir estas razones se requiere educación y la voluntad de la Administraciones o Gerencias, aparte de la intervención de organismos como la Oficina Municipal de la Mujer, la Defensoría de las Mujeres y el INAMU.

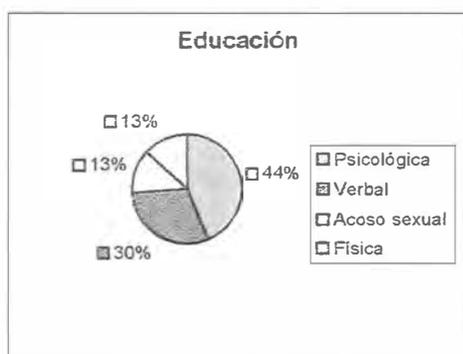
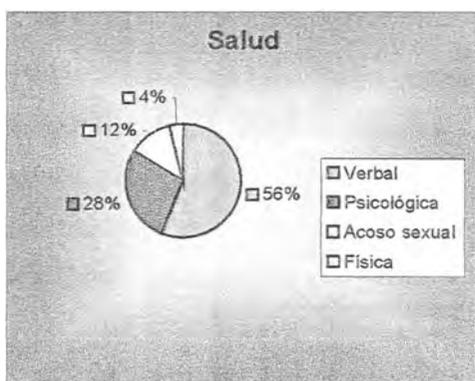
Gráfico 68. Origen de la agresión en los casos de violencia que no fueron denunciados formalmente en el sector público. Institucional, Salud y Educación



Los resultados acerca del origen de la agresión (o los culpables de la agresión) en los casos en que no hubo denuncia formal se presentan en el gráfico 68. En la gran mayoría de los casos para todos los subsectores los agresores fueron **compañeros de trabajo** (53% en el subsector **educación**; 50% en el institucional y 44% en el **educativo**) y los **jefes inmediatos** (44% en el **subsector institucional**; 37% en el **educativo** y 28% en el de **salud**). Los **gerentes o administradores** fueron responsables de la violencia solamente en los **subsectores salud y educación** (respectivamente 8% y 10%).

El origen de la agresión plantea serios conflictos de convivencia en las instituciones en donde la agresión a las mujeres es constante. Si bien la agresión es repulsiva en todos los casos, es mayor ahí donde existen asimetrías de poder (relación jefe / subordinada); esta situación se presentó con mayor frecuencia en el **subsector institucional** (44%) y en el de **educación**, especialmente si a este último se suman los porcentajes de los **jefes inmediatos** y los **gerentes o administradores** (47% combinados). La categoría **Otros** fue importante sobre todo en el **subsector salud**. La gran mayoría de estos casos incluía, según las respuestas dadas por las trabajadoras encuestadas, a pacientes y asegurados o a familiares de éstos.

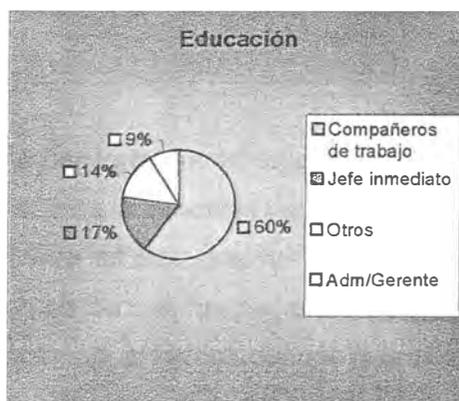
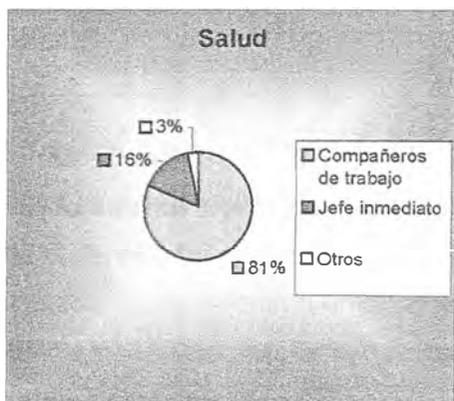
Gráfico 69. Tipos de denuncias formales presentadas por las trabajadoras agredidas en el sector público. Salud y Educación



En el gráfico 69 se presentan los datos acerca de los tipos de **denuncias formales** presentados por las trabajadoras que fueron objeto de violencia en sus ámbitos laborales (debe aclararse desde ahora que en el **subsector institucional** solo hubo un caso de denuncia formal, razón por la cual en adelante se presentarán los resultados graficados para los **subsectores de salud y educación**, pero siempre haciendo referencia a la situación concreta de ese caso para todas las variables en discusión). En el **subsector salud** las causas más frecuentes de denuncia fueron la **violencia verbal** (56%), la **violencia psicológica** (28%) y el **acoso sexual** (12%). Por su parte, en el **subsector educación** las causas más frecuentes de denuncia fueron la **violencia psicológica** (44%), la **violencia verbal** (30%) y el **acoso sexual** (13%; la **violencia física** también tuvo el mismo porcentaje). Resumiendo, puede decirse que la **violencia psicológica** y la **violencia verbal** fueron las causas más importantes para que las mujeres encuestadas presentaran denuncias formales.

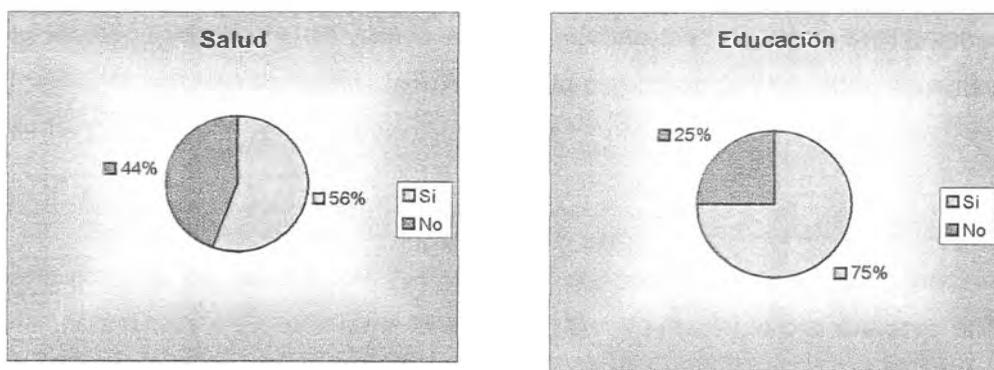
El **acoso sexual** no tuvo tanta relevancia; sin embargo, habría que interrogarse si las trabajadoras encuestadas solo tomaron en cuenta, tanto si lo denunciaron como si no, al acoso sexual evidente, dejando de lado o ignorando formas más sutiles del acoso sexual, que, en todo caso, y como fuera dicho, ameritarían una investigación más detallada y concreta. Es opinión del equipo investigador que el acoso sexual está más extendido que lo que las cifras recogidas durante la investigación hacen suponer.

Gráfico 70. Origen de la violencia contra las trabajadoras en el sector público. Salud y Educación



El origen de violencia sufrida por las mujeres trabajadoras del sector público se presenta en el gráfico 70 (tómese en cuenta lo dicho anteriormente en el sentido de que en el subsector **institucional** solamente hubo un caso de violencia, razón por la cual se decidió no incluir a este subsector en los gráficos de presentación de resultados de las variables siguientes, aunque siempre se hará mención a su situación particular en cada una de ellas). Los **compañeros de trabajo** fueron quienes en mayor medida resultaron causantes de la violencia contra las mujeres encuestadas, tanto en el subsector **salud** (81%) como **educación** (60%) (este también fue el origen del único caso presentado con denuncia en el subsector **institucional**). Luego se situaron los **jefes inmediatos**, responsables del 16% y el 17% de los casos de violencia en el sector **salud** y **educación**, respectivamente. Los gerentes o administradores no fueron importantes, excepto en el subsector **educación** (9%).

Gráfico 71. Trabajadoras que recibieron ayuda durante el proceso en el sector público. Salud y Educación



En el gráfico 71 se muestran los resultados sobre las mujeres que recibieron ayuda durante el proceso seguido a la presentación de la denuncia por alguna forma de violencia. En el subsector **educación** el 75% de las encuestadas dijeron haber recibido ayuda, mientras en el subsector **salud** el porcentaje fue menor: el 56%. Por su parte, la trabajadora del sector **institucional** que presentó denuncia también afirmó haber recibido ayuda.

Sin embargo, lo importante es saber el **tipo y el origen de la ayuda**, lo cual constituían objetivos importantes de esta investigación. Los resultados se presentan en el gráfico 72. En el caso del subsector **salud** el mayor porcentaje correspondió a la **ayuda recibida por compañeros(as) de trabajo** de la agredida (41%), siguiéndole a continuación la **ayuda legal empresarial o institucional** (29%) (a la que habría que agregar la **ayuda psicológica brindada también por la empresa**, 6%) y la ayuda prestada por la familia (12%). En cuanto al subsector **educación**, el mayor porcentaje correspondió a la **ayuda legal independiente** (es decir, fuera de la institución), con un 31%; luego siguieron la **ayuda familiar** (19%) y la ayuda brindada por **compañeros(as) de trabajo** (15%).

La trabajadora del sector **institucional** recibió ayuda legal de parte de la institución. Recapitulando los datos del gráfico 72 podría decirse lo siguiente: en la gran mayoría de los casos, **la ayuda provino fuera del ámbito institucional**, situación que fue mucho más evidente en el subsector educación, y más atenuada en el subsector **salud**. Dicho en otras palabras: **las instituciones brindan poco asistencia legal o psicológica a sus empleadas víctimas de violencia laboral**. Si bien es cierto es relevante la ayuda que las mujeres reciben de sus compañeros(as) de trabajo, tal ayuda no puede incluirse dentro de la ayuda institucional: aquí solamente se toma en cuenta la suministrada por instancias formales administrativas de la institución. Y resulta obvio que ésta es insuficiente.

El poco apoyo institucional puede ser percibido negativamente por las víctimas, fortaleciendo su aceptación resignada o su pasividad ante las situaciones de violencia laboral. En este sentido, las instituciones deberían preocuparse por asistir más a sus trabajadoras durante los procesos derivados de la presentación de una denuncia formal por agresión.

Gráfico 72. Tipo y origen de la ayuda recibida por las trabajadoras durante los procesos en el sector público. Salud y Educación

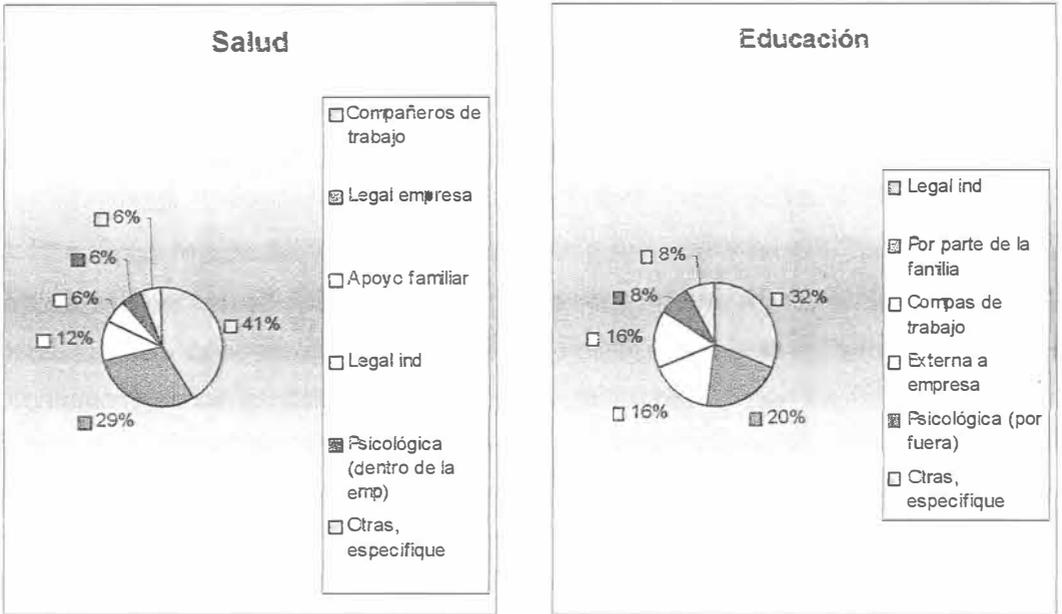
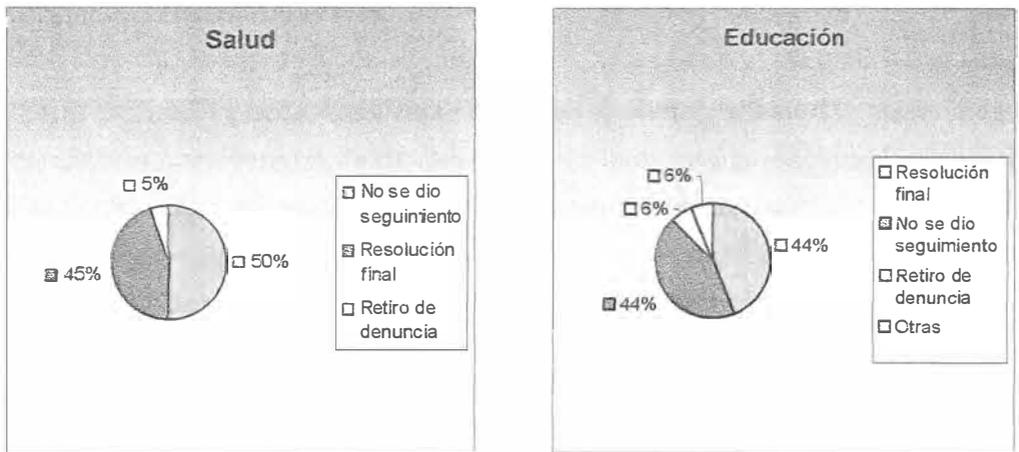


Gráfico 73. Forma de resolución de las denuncias presentadas en el sector público. Salud y Educación



Otro objetivo importante para nuestro estudio consistió en determinar la forma en que se resolvían las denuncias presentadas por violencia dentro del ámbito laboral. Los resultados pueden observarse en el gráfico 73. El dato más importante a destacar en el análisis es que a un elevado número de casos no se les dio

seguimiento. En efecto: el 50% de las denuncias en el subsector **salud** quedaron en esta situación, mientras que el porcentaje correspondiente al subsector **educativo** fue del 44%. Porcentajes muy similares en ambos subsectores (45% en **salud** y 44% en **educación**) sí tuvieron **resolución final**. Los porcentajes de **retiro de denuncia** fueron poco relevantes: 6% en **educación** y 5% en **salud**. Para la denunciante del subsector **institucional** hubo **resolución final**.

De estos resultados surge una inquietud: **¿por qué a tantas denuncias no se les da seguimiento?** Nuestro estudio no se ocupó de esta problemática, a go obvio considerando que no se podía prever semejante situación. Pero, sin duda, el problema merece atención, y debería ser tema para otras investigaciones más precisas y pormenorizadas. Naturalmente, sí pueden sugerirse hipótesis, entre las cuales podrían estar la molestia de las gerencias por este tipo de conflictos, o las presiones de que pueden ser objeto las trabajadoras para que se olviden de la denuncia y no muestren más interés por ellas, o la desidia de quienes se encargan de llevar el proceso. Insistimos que el tema amerita mayor investigación, **puesto que el no seguimiento de las denuncias crea un ambiente de impunidad dentro de la institución, representa una injusticia para las víctimas y propicia relaciones laborales conflictivas y tirantes.**

En el gráfico 74 puede observarse como en el subsector **salud** la mayoría de las denunciantes consideraron **desfavorable** a sus intereses la resolución del proceso (58%). En el subsector **educación** ese porcentaje fue menor: 43%.

La trabajadora del subsector **institucional** respondió que el proceso se resolvió **desfavorablemente** para ella. Considerando estos datos, podrían formularse hipótesis que expliquen las razones por las cuales muchas mujeres objeto de violencia en sus trabajos no presenten denuncias. Efectivamente, si ellas constatan que a un gran porcentaje de las denuncias presentadas por sus compañeras no se les da seguimiento, y que a cerca de la mitad de las denuncias que tienen resolución final son desfavorables para los intereses de ellas, ¿para que molestarse en un proceso tan fastidioso, penoso y engorroso que muy probablemente se resolverá contra sus intereses, ya sea por presiones de la gerencia o de sus compañeros con el objeto de que retire la denuncia, o porque a ésta no se le da seguimiento, o

porque el proceso se resuelva desfavorablemente para sus intereses? Además de eso, deberá conseguir ayuda fuera de su lugar de trabajo, porque, como ya se vio en el bloque 13, la institución brinda pocos servicios a las mujeres víctimas de algún tipo de violencia laboral.

A todo lo anterior habría que añadir que en buena parte de los casos no existe sanción para los acusados de agresión, como se verá en el bloque siguiente. Es decir, **se trata de todo un contexto que inhibe a las mujeres a presentar denuncias cuando sufren violencia dentro de su ámbito de trabajo, y que al mismo tiempo reproduce un círculo de impunidad muy injusta para las víctimas.** Círculo de impunidad que al mismo tiempo es un *círculo de desesperanza y pasividad*. A ello debe contribuir seguramente, y como ya fuera señalado, la *cultura administrativa* predominante en nuestro medio que trata de evitar los conflictos a toda costa, aunque sea en claro perjuicio de quienes son sometidas a diversas formas de agresión. Es por eso que las instituciones y organismos encargados de velar por los derechos de las mujeres, deben crear una conciencia clara en las direcciones y gerencias administrativas del sector público en San Carlos para que no toleren las agresiones de que sean víctimas las trabajadoras. El *dejar hacer, dejar pasar* no es una política conveniente dentro del ámbito laboral y no es, ciertamente, la mejor manera de combatir la impunidad que tanto alienta a los (posibles) agresores.

En el gráfico 75 se presentan los resultados acerca de las medidas aplicadas a los acusados de agresión cuando hubo resolución final de los procesos. La situación más extrema se presentó en el subsector **salud**, en donde al 66% de los acusados de violencia **no se les aplicó ningún tipo de sanción**. Al 17% se les impuso **amonestaciones orales** (es decir, la sanción más débil). Solamente al 11% se les aplicó la pena de **suspensión**. En el subsector **educativo** la situación fue un tanto diferente. En efecto, el porcentaje de acusados de violencia a quienes no se les aplicó **sanción alguna** fue del 36%, mientras los que sufrieron **amonestaciones orales** constituyeron el 14%. Las penas que pueden considerarse más duras obtuvieron en este subsector mayores porcentajes: hubo un 29% de **amonestaciones escritas** y un 14% de **suspensiones**. La trabajadora del subsector institucional no supo la medida disciplinaria aplicada al acusado de agresión.

Gráfico 74. Forma en que se resolvió el proceso para las trabajadoras que presentaron denuncia por violencia laboral en el sector público. Salud y Educación

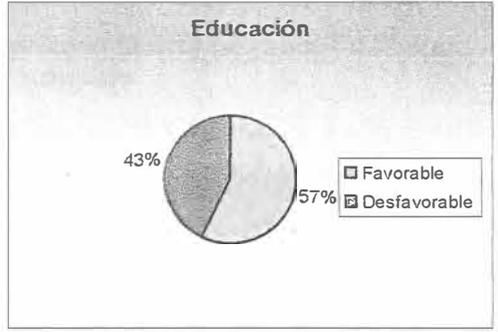
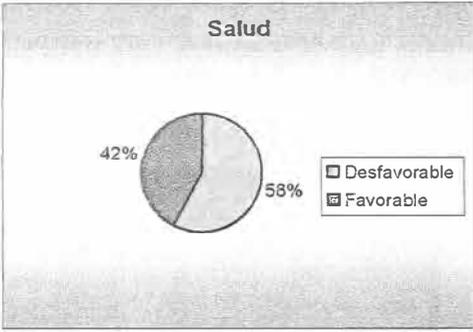
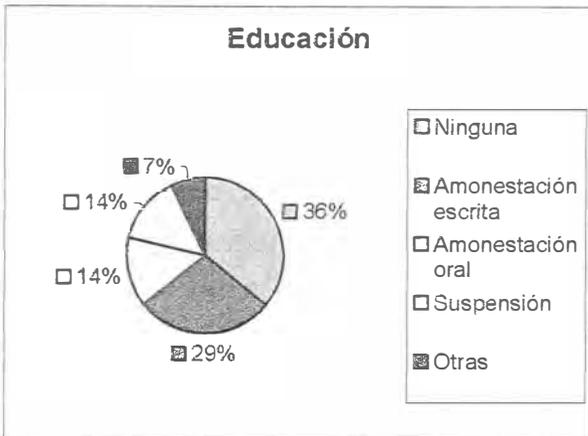
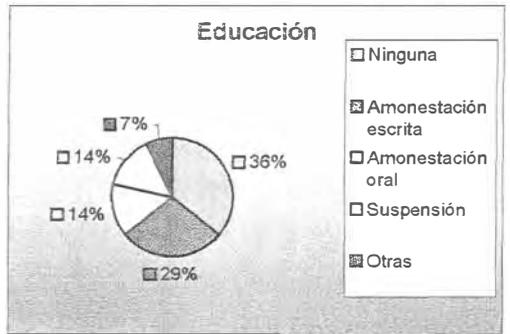
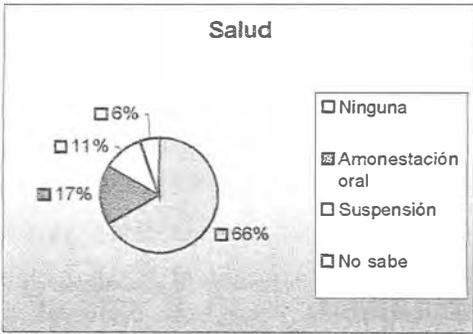
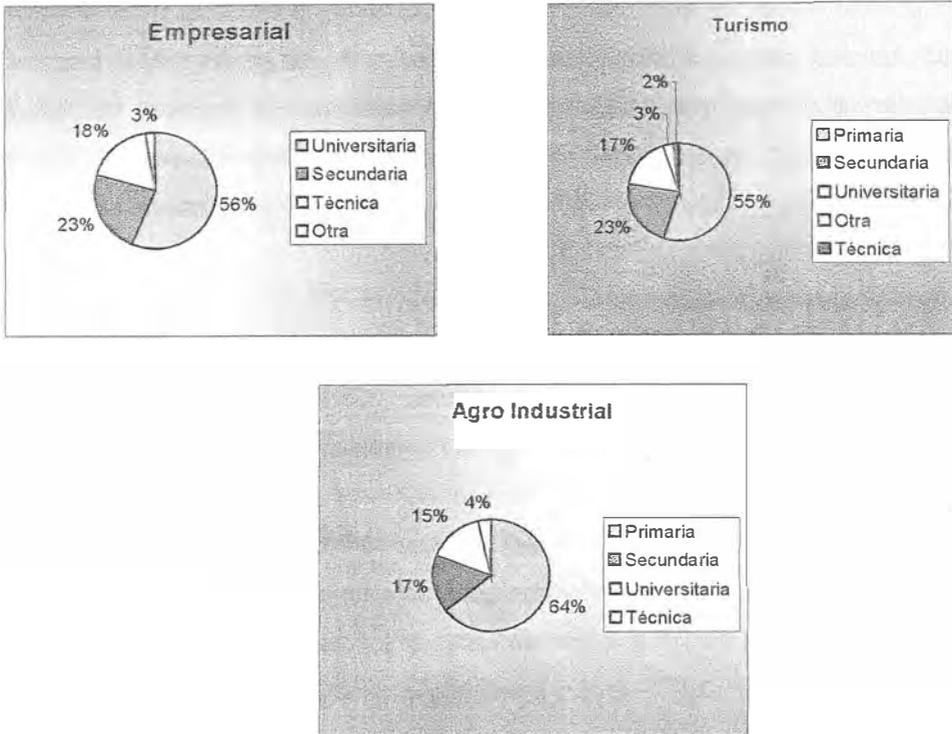


Gráfico 75. Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia laboral en contra de las mujeres en el sector público. Institucional, Salud y Educación



6.5 COMPARACIÓN ENTRE LOS SUBSECTORES TURÍSTICO, AGROINDUSTRIAL Y COOPERATIVO DENTRO DEL SECTOR PRIVADO.

Gráfico 76. Comparación del nivel educativo en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agro Industrial



En el gráfico 76 se presentan los resultados comparativos del nivel educativo entre los subsectores cooperativo, turismo y agroindustrial. Salta a la vista la clara diferencia entre el **subsector cooperativo** y los otros dos subsectores. En efecto, mientras en el **subsector cooperativo** las **universitarias** conformaban el 56% del total, en los **subsectores turismo y agroindustrial** los porcentajes fueron, respectivamente, de 17% y 15%. Asimismo, el 18% en el **subsector cooperativo** tenían formación **técnica**, mientras en el **subsector agroindustrial** ese porcentaje fue de solamente el 4% y ninguna en el **subsector turismo**.

En los subsectores **agroindustrial** y **turismo** los mayores porcentajes correspondieron a la **educación primaria** (respectivamente, 64% y 55%). En lo que respecta a la **educación secundaria**, los resultados fueron bastante similares en los tres subsectores, aunque en menor medida en el **subsector agroindustrial**.

De los datos anteriores puede concluirse que los niveles de escolaridad en los **subsectores turismo e agroindustrial** son muy bajos, situación debida a la índole de muchas de las tareas que se realizan en ambos sectores que no requieren de mano de obra especializada. Así en el **subsector turístico** muchas de las actividades realizadas por mujeres son de esta índole (limpieza o conserjería, mucamas, lavandería, cocina, etc.).

Un aspecto que llamó la atención de los investigadores durante la realización del trabajo de campo fue el alto número de nicaragüenses que trabajan en el **subsector turismo** en el distrito de La Fortuna, donde se aplicaron la gran mayoría de las encuestas para este subsector.

Asimismo, las características de buena parte de la agroindustria local no demandan mayores calificaciones (limpieza y empaçado, por ejemplo), lo cual refleja los escasos encadenamientos existentes en la economía regional y el poco valor agregado dado a la producción (Altemburg y otros, 1990; Estado de la Nación, 1997; Stamm, 1996; Weller, 1996). Ambos aspectos conspiran contra una economía más dinámica y moderna que exija mayores niveles de calificación y pague mejores salarios y que, por lo tanto, pueda ofrecer mejores expectativas a sus trabajadores (as) (Altemburg y otros, 1990; Dierckxsens, 1990;

Estado de la Nación, 1997; Stamm, 1996; Weller, 1996). Aún más: en el tipo de agricultura y agroindustria prevalecientes en San Carlos los bajos salarios son un aspecto importante para la competitividad de las empresas. En otras palabras: no se compete en base a la alta productividad de una mano de obra calificada, sino en los magros salarios de una fuerza de trabajo con bajos niveles de escolaridad. Y las mujeres suelen recibir remuneraciones aún más bajas que los hombres por el mismo trabajo (Dierckxsens, 1990; Pérez Echeverría, 1997). Es claro que los bajos niveles de escolaridad están muy relacionados con los bajos salarios (Estado de la Nación,

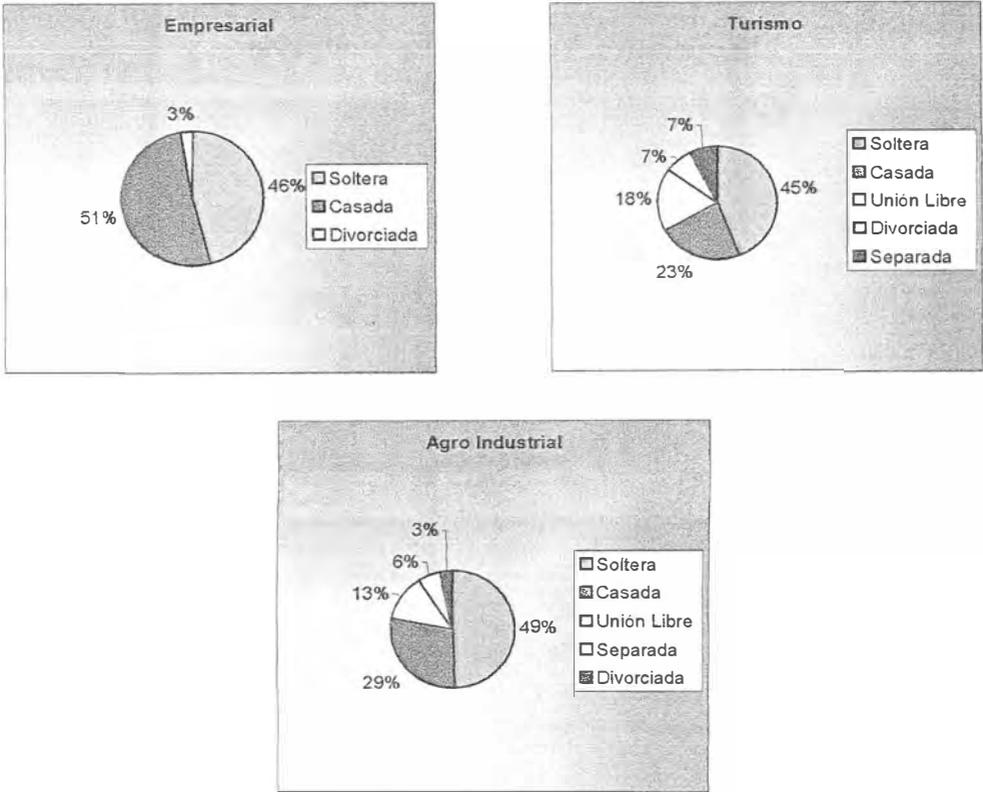
1999) y éstos a su vez con la pobreza (Pérez Echeverría, 1997). Así, pues, la agresión contra las mujeres trabajadoras se produce en un contexto de explotación laboral y económica.

Los gastos que significan mantener Oficinas de la Mujer - o instancias y personas encargadas de velar por la problemática de género dentro de la empresa - de hecho implican costos que las empresas, en un entorno económico sumamente competitivo y que tiende a la reducción constante de los costos con el objetivo de mantener o aumentar la tasa de ganancias, con toda probabilidad no estarán dispuestas a asumir. Esto pareciera ser mucho más imperativo en el subsector **agroindustrial** y en menor medida en el **turístico** o en el **cooperativo**.

Parece obvio que un ambiente que propicie mejores relaciones dentro de la empresa que beneficien a las mujeres - lo cual implica instancias y personas que velen por ese propósito, aparte de la voluntad de la empresa por lograr ese ambiente - difícilmente puede obtenerse en un entorno que pone el acento sobre las ganancias y en la reducción de costos, dentro de los cuales se hallan los vinculados a la promoción de los derechos de las mujeres. Aunque exista la voluntad política por mejorar la condición humana y laboral de las mujeres, el entorno pone barreras, a veces insuperables, al logro de tales propósitos.

Por su parte, en el **subsector cooperativo** se encuestaron a las dos cooperativas más importantes de la región (COOCIQUE R.L. y COOPELESCA R.L.) que por la naturaleza de sus actividades requieren de mayor formación en sus trabajadoras, lo cual explica que las tres cuartas partes de las entrevistadas tuvieran **escolaridad universitaria o técnica** en este subsector.

Gráfico 77. Comparación del estado civil en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

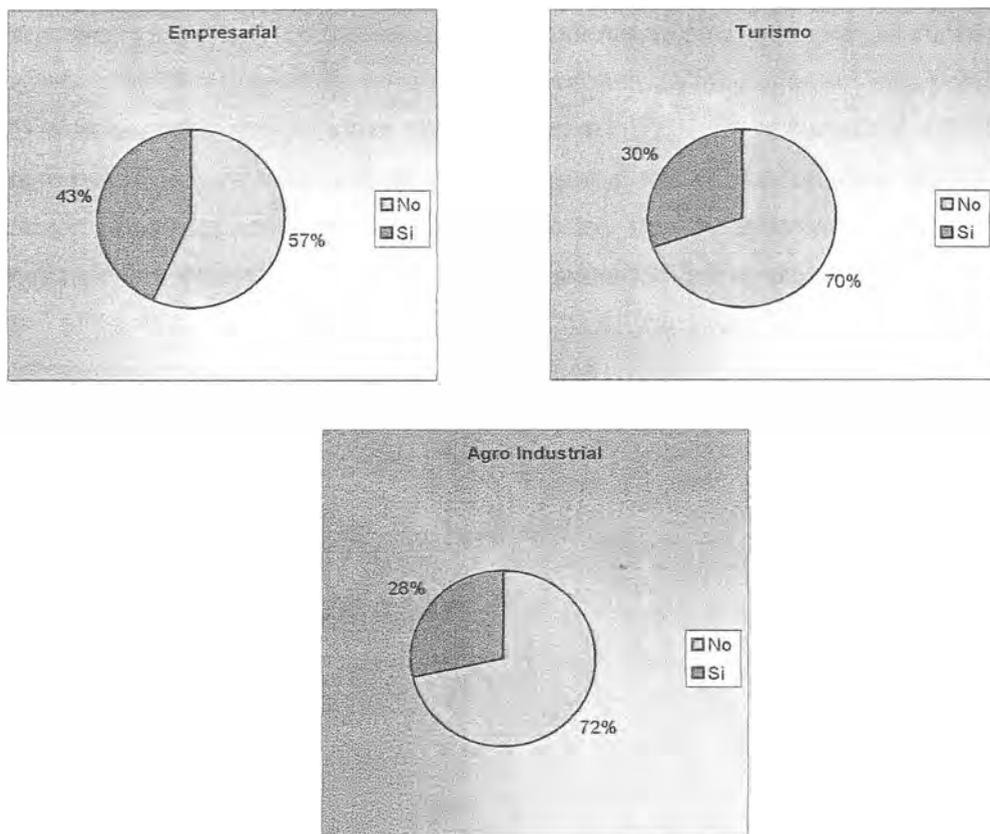


En el gráfico 77 se ofrecen los resultados sobre el estado civil de las trabajadoras encuestadas. Puede observarse como las **solteras** predominaban claramente en los **subsectores turismo y agroindustrial** (respectivamente, 45% y 49%), aunque el subsector cooperativo presentó un porcentaje muy similar (46%). En cambio, las **mujeres casadas** predominaron en el subsector cooperativo (51%), mientras en los otros subsectores los porcentajes fueron mucho más bajos (23% en el **subsector turístico** y 29% en el **agroindustrial**).

Tanto en el **subsector turismo** como **agroindustrial** fueron bastante las trabajadoras que se encontraban en **unión libre** (respectivamente, 18% y 13%). En el sector cooperativo no hubo casos en esta condición. También en los subsectores

turismo y agroindustrial hubo más casos de mujeres separadas y divorciadas en relación al subsector cooperativo.

Gráfico 78. Conocimiento de las Oficinas de la Mujer en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial



En el gráfico 78 se presentan los resultados acerca del conocimiento que sobre la existencia de las Oficinas de la Mujer tenían las trabajadoras encuestadas. Si bien es verdad la mayoría desconocía de la existencia de las Oficinas de la Mujer, como era de esperar en el **subsector cooperativo** este porcentaje fue menor (43%) que en el **subsector turismo** (30%) y **agroindustrial** (28%). El desconocimiento es todavía mayor tratándose de la Oficina Municipal de la Mujer (ver gráfico 79), pues en los tres subsectores la gran mayoría de las mujeres desconocía su existencia (78% en el subsector **cooperativo** y 88% en los subsectores **turismo** y **agroindustrial**). Acerca de si las encuestadas sabían o conocían de la existencia de Oficinas de la Mujer en sus empresas (ver gráfico 80), la enorme mayoría contestó negativamente (100% en

el subsector cooperativo, 95% en el subsector turismo y 89% en el subsector agroindustrial). Por su parte, según puede apreciarse en el gráfico 81, también la mayoría de las encuestadas expresó desconocer acerca de la existencia en su empresa de alguna instancia o persona encargada de velar por los derechos de las mujeres. Por subsector, fue en el cooperativo donde las encuestadas manifestaron en mayor porcentaje (86%) desconocer la existencia en sus empresas de instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres; esos porcentajes bajaron un poco en los otros dos subsectores (78% en el turístico y 73% en el agroindustrial). Al igual que se vio al analizar el sector público, también dentro del sector privado hace falta realizar campañas de divulgación por parte de las instituciones, organizaciones y grupos preocupados por la situación de las mujeres en el ámbito laboral, responsabilidad que también debe incumbir a las Administraciones o Gerencias de las empresas.

Gráfico 79. Conocimiento de las Oficinas Municipal de la Mujer en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

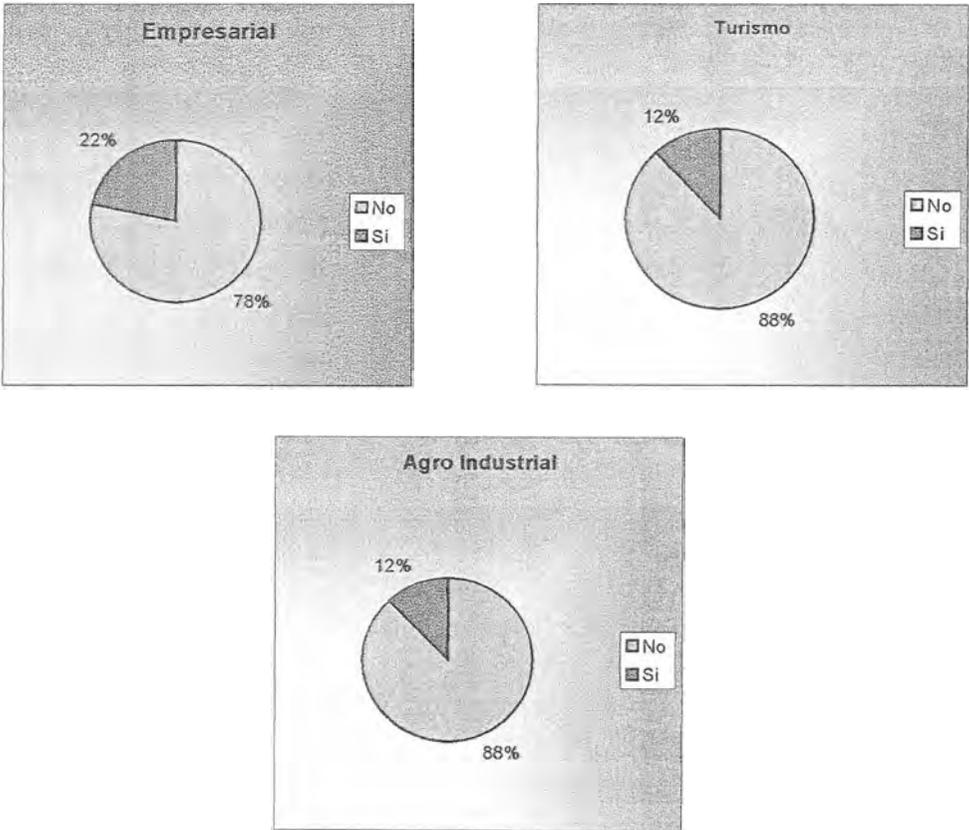


Gráfico 80. Conocimiento de la existencia en sus empresas de Oficinas de la Mujer por parte de las trabajadoras del sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

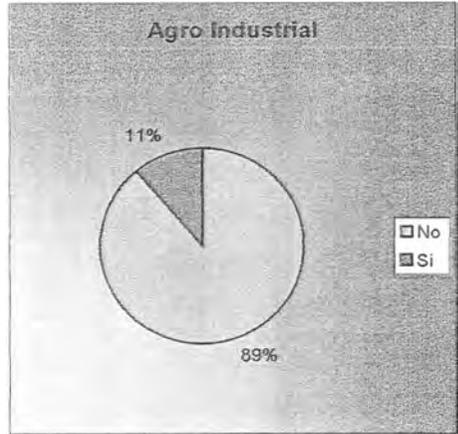
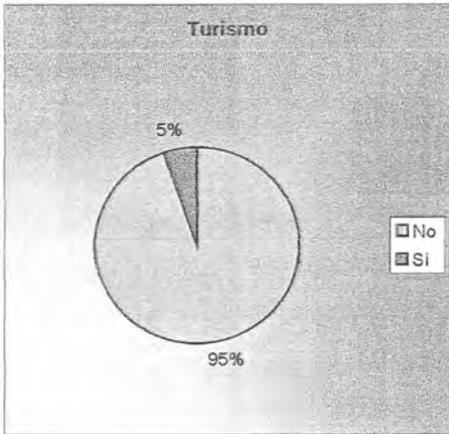


Gráfico 81. Conocimiento de la existencia en sus empresas de instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres por parte de las trabajadoras del sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

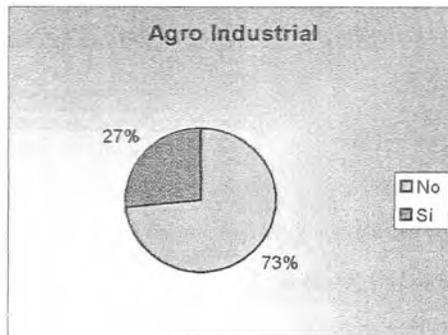
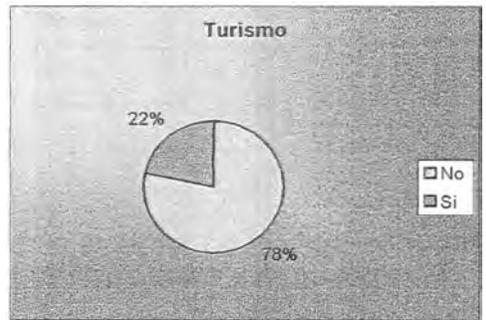
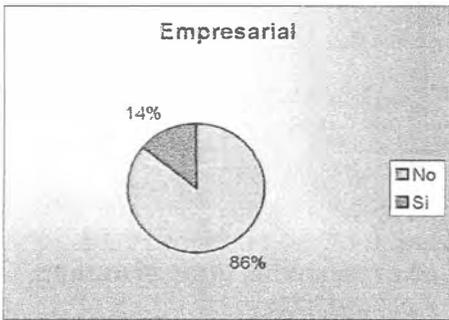


Gráfico 82. Formas de violencia contra las mujeres en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

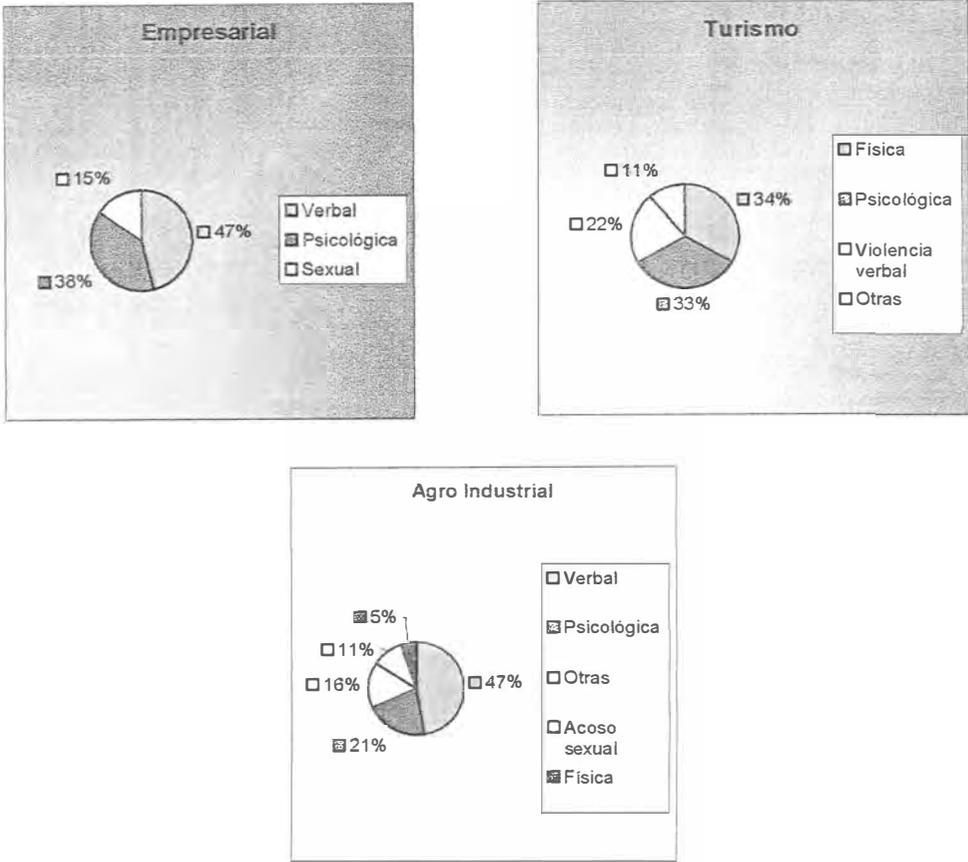


Gráfico 83. Porcentaje de Trabajadoras objeto de violencia que no presentaron denuncia en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

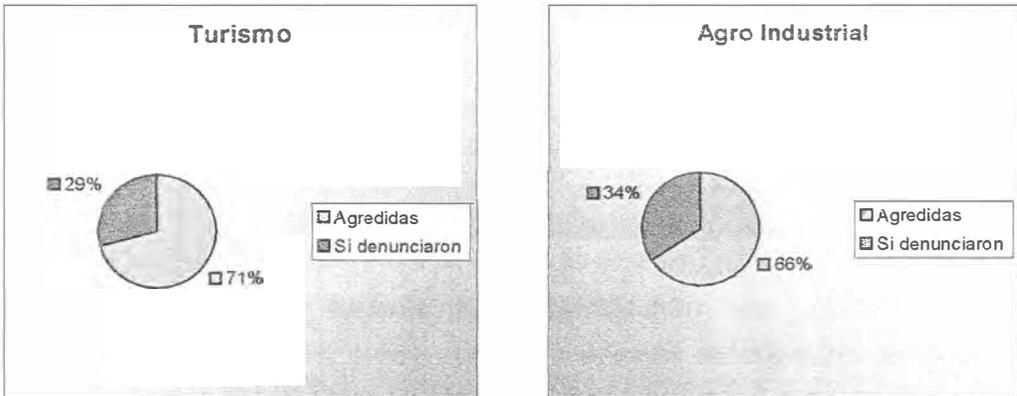


Gráfico 84. Razones de las trabajadoras del sector privado objeto de violencia para no presentar denuncias. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial

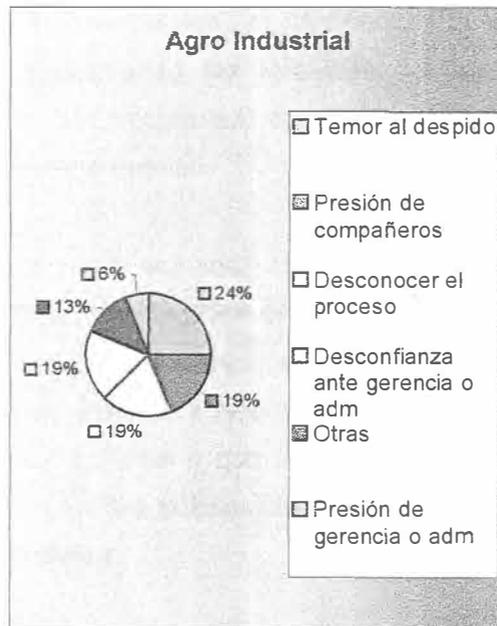
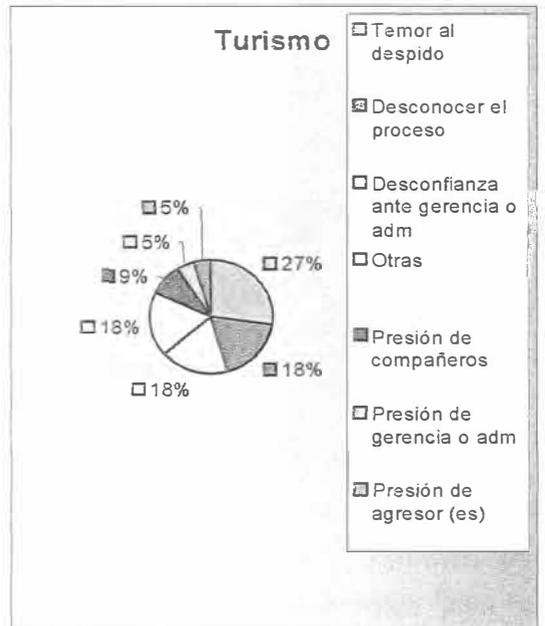
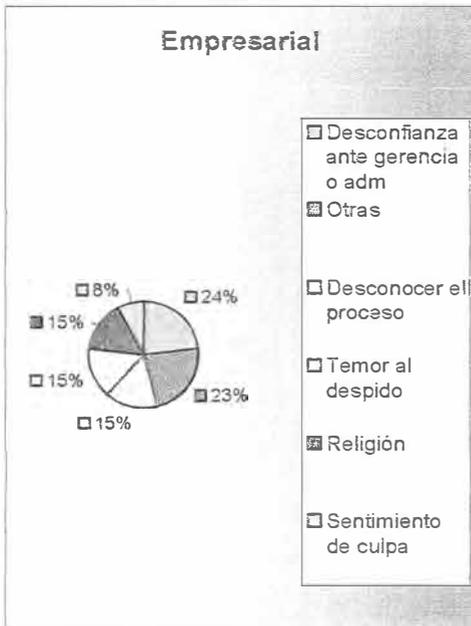
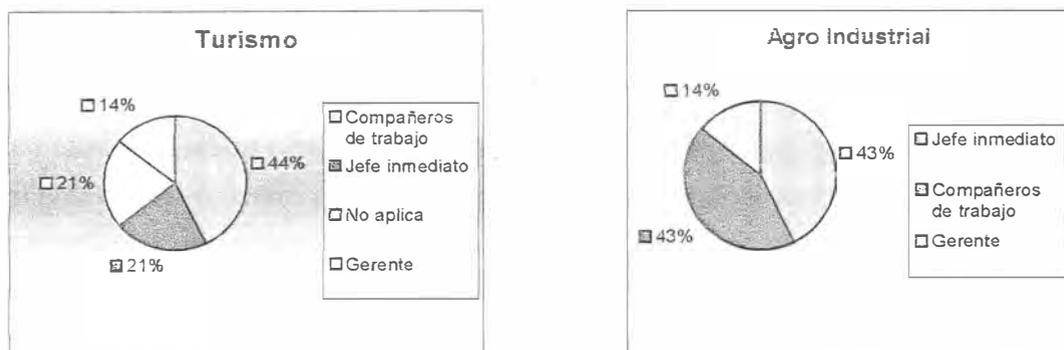


Gráfico 85. Origen de la violencia contra las trabajadoras que no presentaron denuncia formal en el sector privado. Cooperativo, Turismo y Agroindustrial



Para las trabajadoras objeto de violencia las formas más frecuentes de agresión fueron la **agresión verbal** para los subsectores **cooperativo y agroindustrial** (ambos con un 47%) (ver el gráfico 82) y la **agresión psicológica** para los subsectores **cooperativo y turismo** (respectivamente, el 38% y el 33%). El **acoso sexual** tuvo alguna relevancia en el subsector **cooperativo** (15%) y el **agroindustrial** (11%). Resumiendo, las agresiones verbales y psicológicas fueron las formas de violencia más frecuentes, según lo expresado por las trabajadoras encuestadas para el presente estudio.

Como fuera oportunamente señalado en las secciones 6.2 y 6.3, uno de los objetivos primordiales de la investigación era acercarse a una cuantificación de las mujeres que siendo víctimas de violencia en sus trabajos no hacen las denuncias formales correspondientes. Para los subsectores del sector privado los resultados se ofrecen en el gráfico 83. Lo mismo que lo visto para el sector público, **la gran mayoría de las mujeres en los subsectores del sector privado se abstuvieron de hacer denuncias formales.**

En el subsector **cooperativo** ninguna trabajadora hizo denuncias, mientras que en los subsectores **turismo y agroindustrial** los porcentajes fueron, respectivamente, de 71% y 66%. Llama la atención de que fuera en el subsector **agroindustrial** en donde un mayor porcentaje de trabajadoras víctimas de violencia

hicieron denuncias, y ello en razón de que podría suponerse que por su menor nivel educativo y por lo precario de sus puestos laborales las trabajadoras estarían menos inclinadas a presentar una denuncia formal y enfrentar el subsiguiente proceso. Lo importante es volver a recalcar aquí que **la gran mayoría de las trabajadoras objeto de violencia laboral no presentó denuncia. En este sentido, las denuncias formales constituyen tan solo la punta del iceberg de una situación de violencia laboral mucho más amplia y extendida.**

Las razones por las cuales las mujeres víctimas de violencia no presentaron denuncias formales se hallan en el Bloque 9. Puede afirmarse que las razones más frecuentemente aducidas fueron el **temor a ser despedidas** (27% en el subsector **turismo**, 24% en el **agroindustrial** y 15% en el **cooperativo**); la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración** (24% en el subsector **cooperativo**, 19% en el **agroindustrial** y 18% en el **turístico**); y el **desconocimiento del proceso por seguir** (19% en el subsector **agroindustrial**, 18% en el **turístico** y 15% en el **cooperativo**). Sin embargo, las presiones para no presentar denuncias, tomadas en conjunto, también fueron un factor importante para que las trabajadoras no presentaran denuncias formales. Así, por ejemplo, en el subsector **turismo** haciendo una sumatoria de las **presiones** por parte de **compañeros de trabajo**, de los **gerentes** y de los **agresores** se obtiene un nada desdeñable 19%; ese porcentaje es aún mayor en el subsector **agroindustrial**, en donde sobre todo las **presiones de los compañeros** y, en menor medida, de los **gerentes** disuadió al 25% de las trabajadoras agredidas a no presentar denuncias formales.

También cabe agregar que las **motivaciones religiosas** tuvieron en el subsector **cooperativo** alguna importancia para que las mujeres se abstuvieran de presentar denuncias.

Por lo anterior es que se vuelve imperativa una campaña de educación conjunta entre las gerencias de las empresas y las instituciones encargadas de velar por los derechos de las mujeres con el propósito de disuadir la violencia contra las mujeres. Es importante crear conciencia entre los futuros agresores de que sus actos no quedarán impunes, así como infundir confianza entre las trabajadoras de que sus

denuncias serán atendidas, sin consecuencias de índole laboral para ellas. Igualmente, y dado el apreciable porcentaje de denuncias no presentadas a causa de las presiones de los compañeros y de la gerencias, se debe crear conciencia de que la violencia crea conflictos al interior de las empresas y de que las agresiones son injustas y, por eso mismo, no pueden ni deben ser toleradas.

Asimismo, sería relevante concienciar a las trabajadoras de que **los motivos religiosos no deberían aducirse para ignorar las agresiones dentro del ámbito laboral. Las creencias religiosas jamás pueden arropar o justificar situaciones denigrantes para las personas.** Ello, incluso, atenta contra importantes ideas religiosas, para las cuales la dignidad de la persona humana es un principio básico de la convivencia social y del respeto interpersonal.

Los datos acerca del origen de la violencia experimentada por las mujeres que no presentaron denuncias formales se muestran en el gráfico 85. Antes de empezar la descripción debe señalarse que ninguna trabajadora del subsector **cooperativo** presentó denuncia alguna. Por tal razón en la descripción y análisis de las variables restantes solamente se hará mención a los subsectores **turismo** y **agroindustrial**. Los **compañeros de trabajo** fueron en ambos subsectores los principales responsables de las agresiones (44% en el **turístico** y 43% en el **agroindustrial**). Les siguieron los **jefes inmediatos** (43% en el **agroindustrial** y 21% en el **turístico**).

En ambos subsectores los **gerentes** fueron responsables del 14% de las agresiones. **Cabría igualmente suponer que el alto porcentaje de agresiones provenientes de las jefaturas y de las gerencias es uno de los motivos para que las trabajadoras se abstuvieran de hacer denuncias.**

Gráfico 86. Origen de la violencia para las trabajadoras que habían presentado denuncias formales en el sector privado. Turismo y Agroindustrial

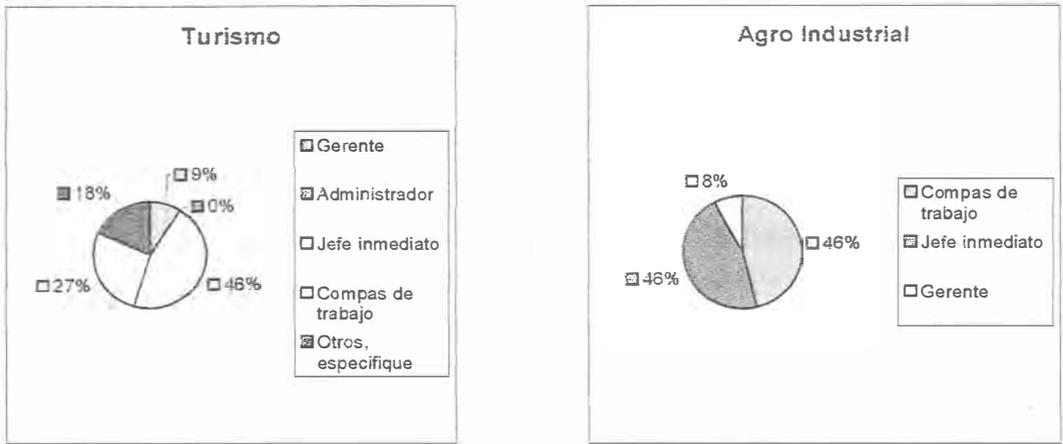


Gráfico 87. Ayuda recibida por las trabajadoras del sector privado durante el proceso. Turismo y Agroindustrial

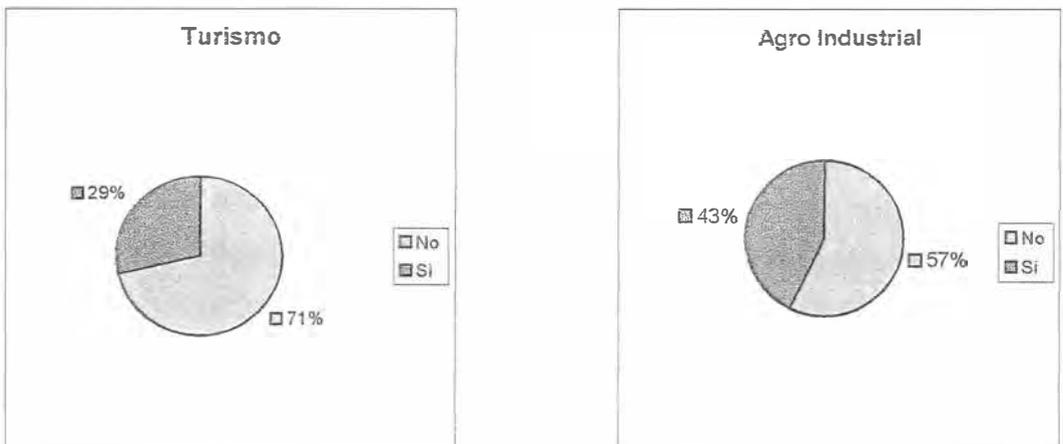


Gráfico 88. Origen y tipo de la ayuda recibida por las trabajadoras del sector privado durante el proceso. Turismo y Agroindustrial

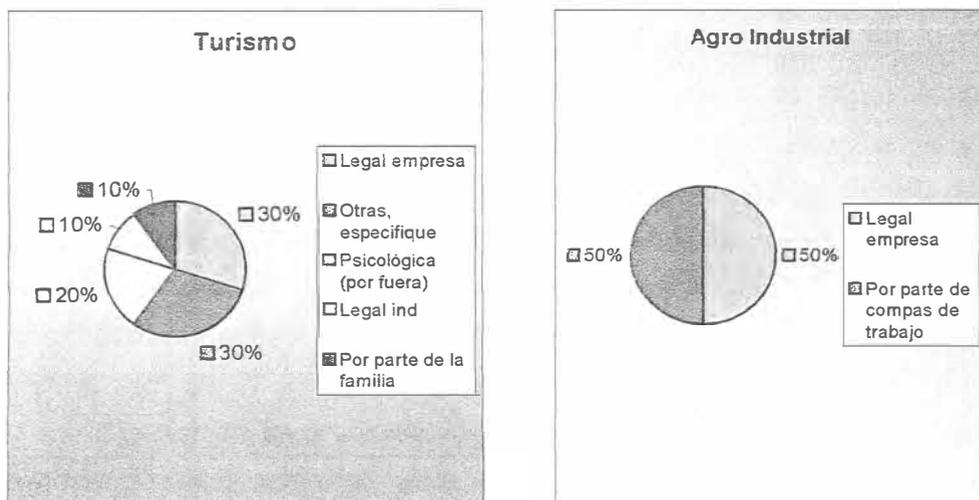


Gráfico 89. Forma de resolución de las denuncias formales en el sector privado. Turismo y Agroindustrial

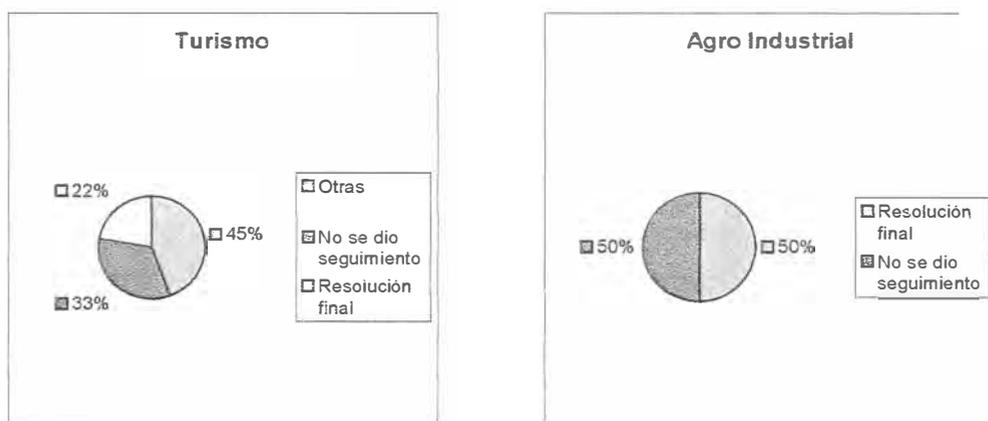


Gráfico 90. Forma en que se resolvió el proceso para las trabajadoras que presentaron denuncia por violencia laboral en el sector privado. Turismo y agroindustrial

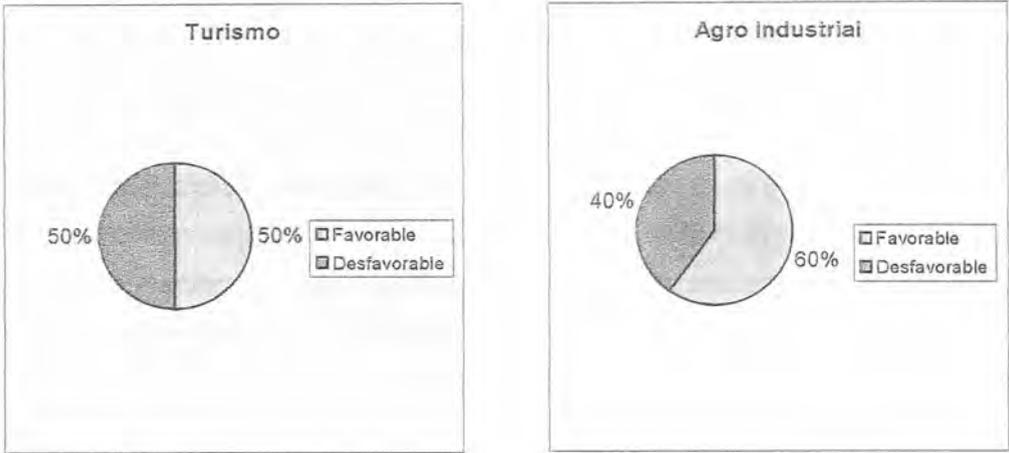
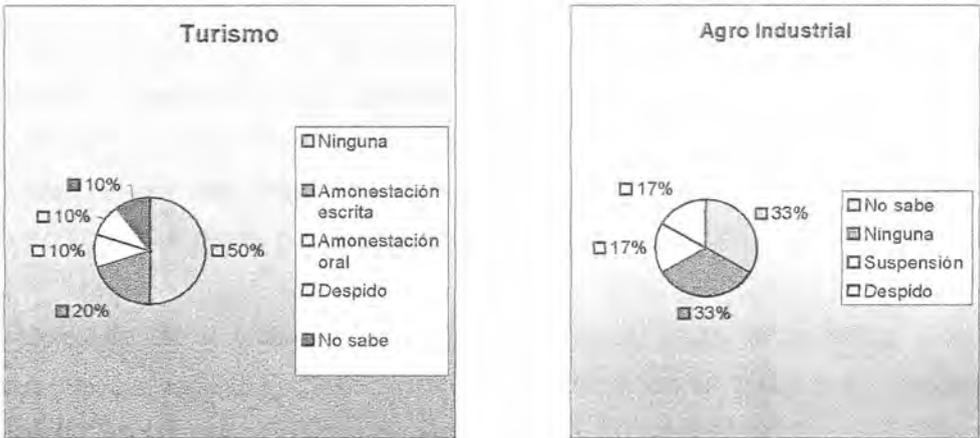


Gráfico 91. Medidas aplicadas a las personas denunciadas por violencia laboral en contra de las mujeres en el sector privado. Turismo y Agroindustrial



El origen de la violencia en los casos en que hubo denuncia formal se presenta en el gráfico 86. Como puede apreciarse, los **jefes inmediatos** fueron responsables de la mayor parte de las agresiones en los subsectores **turístico** y **agroindustrial** (46% en ambos); por su parte, los **compañeros de trabajo** fueron responsabilizados

del 46% de las agresiones en el subsector **agroindustrial** y del 27% en el **turístico**. En este subsector es de importancia la violencia proveniente de la **Gerencia** o la **Administración**, pues entre ambos son responsables del 27% de las agresiones, en tanto en el subsector **agroindustrial** los **gerentes** fueron los responsables del 8% de las agresiones. Resumiendo, puede afirmarse que en ambos subsectores los **jefes inmediatos, los gerentes y los administradores** son los responsables de la mayoría de las agresiones, fenómeno particularmente notable en el subsector turístico. **Estos datos concuerdan con los analizados para las trabajadoras que no presentaron denuncias. Es evidente que cuando la violencia se ejerce desde puestos de mando que implican poder, la denuncia contra los abusos se hace más difícil para quienes deben sufrirlas.**

En el gráfico 87 se presentan los resultados acerca de si las trabajadoras que pusieron denuncia recibieron ayuda durante el proceso. En el subsector **turismo** el 71% de las mujeres denunciantes **no recibió ayuda**; en la misma situación se encontraron el 57% de las mujeres en el subsector **agroindustrial**. Sin embargo, lo importante a destacar en esta variable es el origen y el tipo de ayuda recibido por las denunciantes.

Esta información se ofrece en el gráfico 88. En el caso de las trabajadoras del subsector **agroindustrial** el 50% recibió **ayuda de la empresa**, mientras el otro 50% manifestó haber recibido **ayuda de compañeros(as) de trabajo**. En cuanto al subsector turismo, solamente el 30% de las mujeres denunciantes recibió **ayuda de la empresa** (en este caso, **legal**). El resto recibió ayuda **fuera de la empresa**, ya fuera de carácter **legal, psicológico o familiar**.

Como se vio al analizar el sector público, la ausencia de un sólido y decidido apoyo por parte de la empresa puede estar influyendo en que muchas mujeres no presenten denuncias. De hecho, y de acuerdo a lo analizado en el gráfico 84, la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración o el temor al despido** fueron razones importantes aducidas por las trabajadoras para no presentar denuncias formales por casos de violencia. Y estas razones son coherentes con la visión de una empresa que no ofrece suficiente ayuda a sus trabajadoras, tanto más cuanto, como se vio en el bloque anterior, buena parte de

las agresiones provienen de los puestos de jefatura. Esta situación crea un círculo de impunidad profundamente injusta y denigrante para las víctimas. Y se trata, ciertamente, de un círculo difícil de romper.

Otro de los objetivos relevantes para la investigación fue el de determinar la forma de resolución de las denuncias. Los resultados se muestran en el gráfico 89. **No se le dio seguimiento** al 50% de las denuncias en el subsector **agroindustrial** y al 33% en el **turístico**; mientras, por otro lado, hubo **resolución final** para la mitad de los casos en el subsector **agroindustrial** y para el 22% en el **turístico**.

La categoría **Otras** fue muy importante en el subsector turismo y hace referencia fundamentalmente a casos en que existió mediación por parte de la Gerencia o la Administración para arreglar el problema, en los que la denunciante llegó a un arreglo con el agresor o en los que el acusado se fue de la empresa. De todas maneras, **son muchos los casos que se quedan sin seguimiento, lo cual, como también fuera explicado en su momento, no da buenas señales para aquellas mujeres víctimas de agresión que deseen presentar denuncias. Entre mayor sea la indiferencia o la pasividad por resolver adecuadamente los casos de violencia, mayor será, a su vez, la impunidad, y menores las posibilidades de que las mujeres agredidas se sientan estimuladas a poner denuncias formales.**

Como se observa en el gráfico 90, en el subsector **turismo** el 50% de las demandantes consideró **desfavorable** a sus intereses la forma de resolución de la denuncia, contra un 40% en el subsector **agroindustrial**.

Finalmente, en el gráfico 91 se observan los resultados sobre las medidas aplicadas a los acusados de agresión. Este fue otro objetivo relevante para esta investigación. Por lo expresado por las trabajadoras encuestadas, en el sector **turismo no hubo ninguna sanción** para el acusado de violencia en el 50% de los casos; el porcentaje correspondiente al subsector **agroindustrial** fue de 33%.

En el subsector **turismo** hubo **amonestación escrita** en el 20% de los casos, **amonestación oral** en el 10% y **despido** también en el 10%. En el subsector **agroindustrial** hubo medidas más fuertes; en efecto, el 17% de los casos

concluyeron en **despido** y otro 17% en **suspensión**, aunque en este mismo subsector el 33% las encuestadas dijo **desconocer la medida aplicada** a los acusados de agresión.

7. CONCLUSIONES FINALES

7.1 CONCLUSIONES GENERALES DE TODA LA REGIÓN

- El desconocimiento de la Oficina Municipal de la Mujer, O.F.I.M., de San Carlos, se manifiesta con toda claridad por medio de los datos ofrecidos tanto por parte de las mujeres trabajadoras como por parte de los jefes o jefes del ámbito laboral público y privado de San Carlos. Así el 66 por ciento de trabajadoras dice ignorar que existe una OFIM y solo un 34 por ciento de ellas dice sí saber esta oficina; coincidentemente, el 67 por ciento de los jefes desconoce que hay una OFIM en San Carlos y solo un 33 sabe de su existencia. En consecuencia emerge la necesidad de un análisis de las funciones claramente expresadas en el perfil de las oficinas municipales, a saber: *“Entre las funciones de estas oficinas está la de – difundir y promocionar los servicios ofrecidos por la Oficinas Municipales de la Mujer; así como realizar labores de comunicación que implican un manejo y tratamiento de información, producción y divulgación de materiales; -establecer un servicio permanente de información y difusión de derechos de las mujeres dirigido a la población femenina del cantón y a los funcionarias (os) públicos encargados de ejecutar programas a nivel local.”*
- La legislación contra la violencia hacia la mujer en Costa Rica se encuentra plasmada en la Ley 7475 “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia” la cual trata de prevenir, regular y sancionar las diferentes manifestaciones de la violencia por género tanto en el ámbito privado como en el público; del conocimiento de esta ley, y según lo indica el texto de su presentación, dependerá una aplicación práctica efectiva “En este sentido, la verdadera observancia de esta Ley dependerá del nivel de conocimiento que la población tenga sobre el contenido de la misma...” y se podrá aspirar a crear un ambiente sostenible en equidad entre los sexos, femenino y masculino. En el ámbito laboral de San Carlos la mayoría de los jefes o jefes (82%), afirma conocer dicha ley.
- Las mujeres trabajadoras tanto como los jefes o jefes del ámbito laboral de San Carlos corroboran que una inmensa mayoría de instituciones y/o empresas no cuenta con oficinas de la mujer dentro de su estructura formal. Al respecto, el criterio

de las trabajadoras es que en un 89 por ciento de los lugares de trabajo se carece de oficinas de esta naturaleza, paralelamente, los jefes afirman que no existen en un 93 por ciento de las empresas o instituciones.

La inexistencia de oficinas de la mujer en los lugares de trabajo conlleva a analizar la vulnerabilidad, el poco apoyo y amparo que pueden percibir las mujeres víctimas de alguna de las manifestaciones de violencia laboral por razones de género, como también la aplicación de la legislación a través del INAMU y de las OFIM por cuanto son estas instituciones las encargadas de velar porque en las empresas e instituciones cuenten en su estructura formal con esta figura: Entre las atribuciones que la ley de creación del I.N.A.M.U. le establece para el cumplimiento de este mandato está: *Promover la creación de oficinas ministeriales, sectoriales y municipales de la mujer*, además de garantizar y coordinar su funcionamiento (Ley N° 780, artículo 4°, inciso c). *Entre los objetivos* específicos de las OFIM están *monitorear el cumplimiento de las políticas públicas a favor de las mujeres en el ámbito local; verificar y vigilar el cumplimiento de las políticas públicas y planes nacionales, locales y sectoriales para la igualdad y la equidad.*

Entre las acciones que se señalan por parte de las O.F.I.M. está la de contribuir a la puesta en marcha de los planes de acción para la igualdad y la equidad del I.N.A.M.U. y otras Instituciones Públicas.

La población femenina considera que a lo interno de las empresas y/o instituciones del ámbito laboral de San Carlos, las mujeres víctimas de violencia reciben principalmente ayuda informal, es decir, por parte de los mismos compañeros (23 por ciento); y formal de tipo legal (19 por ciento) y de tipo psicológico (un 3 por ciento). En cambio, para los jefes o jefes, la ayuda psicológica se brinda en un 19 por ciento de los casos.

La falta del establecimiento de ayuda psicológica para las mujeres víctimas de violencia sexual ha sido una de las debilidades que se le achacan a la ley 7476; carencia que según criterio de las mujeres víctimas de agresión, se refleja notoriamente en el ámbito laboral del cantón de San Carlos. Por otra parte la ayuda con que cuentan la mayoría de las trabajadoras es principalmente de tipo informal,

mientras que la que proviene de la estructura formal de la empresa o institución es poco representativa. La estructura administrativa de las empresas y/o instituciones de San Carlos no facilita el amparo suficiente para que las mujeres para denunciar a quienes las agreden amparados en el poder ya sea culturalmente aceptado, ya sea adquirido jerárquicamente

- Los tipos de denuncias de violencia por género que con más frecuencia interponen las mujeres del ámbito laboral de San Carlos son las de agresión verbal (44%) y las de agresión psicológica (33%); pero también según los jefes o jefes, el acoso sexual ha sido denunciado considerablemente (un 24%). La agresión verbal y psicológica son manifestaciones de la violencia que no se encuentran tipificadas en la Ley 7476 y que además, por ser formas más sutiles de agresión enfrentan un proceso probatorio más difícil que el de la agresión física.
- El origen de la agresión o violencia contra las mujeres en el ámbito laboral de San Carlos se explica en relación con la identificación de quienes son los que la ejercen como con los casos en que se interpusieron denuncias formales como en los casos en que no se dieron denuncias. Así se señala a los compañeros de trabajo como los agresores más frecuentes (62% y 49 % respectivamente), el segundo lugar lo ocupan los jefes inmediatos (24% y 32% respectivamente) y el último, le corresponde a los administradores o gerentes (5% y 8% respectivamente). La violencia hacia la mujer en el ámbito laboral contrario a lo que se podría considerar deviene principalmente de un poder ideológico aceptado culturalmente, más que de un poder adquirido sustentado en las jerarquías del propio sistema organizativo.
- Entre las causas que las mujeres del ámbito laboral de San Carlos aducen para no haber presentado denuncia de la agresión de que fueron víctimas se menciona como la principal el temor a ser despedidas (22%), luego el desconocimiento del proceso por seguir (21%) y por último la desconfianza ante la imparcialidad del gerente o administrador (18%), también es considerada causa para no interponer denuncia. Con estos datos queda claro que las mujeres trabajadoras no cuentan con la información suficiente sobre la legislación que las protege de que en los trabajos no se despida a quienes presentan denuncias por agresión u hostigamiento sexual, a

pesar de que los jefes encuestados afirmaron que la ayuda que les brindaba las empresas y/o instituciones a las mujeres era información (28%).

- Un llamado de atención lo constituye el que un gran número de mujeres que han sido agredidas en el ámbito laboral de San Carlos no interpuso la respectiva denuncia formal (82%), en contraposición a un escaso porcentaje (18%) de mujeres que sí la presentaron. La no denuncia de las agresiones genera un especie de subregistro del nivel de violencia en las empresas y/o instituciones, la percepción de un generalizado estado de temor e indefensión por parte de las mujeres trabajadoras y la poca aplicación práctica de la legislación costarricense contra violencia en el empleo y la docencia por medio de instituciones como el INAMU y las OFIM.
- El seguimiento a las denuncias presentadas en el ámbito laboral, según criterio de las mujeres trabajadoras, es negativo para un 44% (no se les dio seguimiento) y de resolución final para un 42%; sin embargo, según los jefes a 67% de denuncias presentadas se les dio resolución eficiente. Las instituciones y/o empresas tienen la obligación de seguir un u procedimiento que en muchos casos no se conoce “Son pocas las personas que saben que, cuando se plantea una denuncia siempre debe hacerse primero ante la empresa, quien a su vez tiene la obligación de notificar de la situación al Ministerio de Trabajo y a la Defensoría de los Habitantes para que esta última pueda darle seguimiento al caso y sirva de apoyo.” La ley 7476 menciona la atención a las denuncias en el artículo 5º, “Responsabilidades de prevención, inciso 2, a saber:” Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.”

Los datos respecto de las medidas tomadas para castigar a los victimarios de la agresión indican que en un 50 por ciento de los casos no se aplicó ninguna y solo en un 4 por ciento de los casos se aplicó el despido. La falta de medidas rígidas a los infractores de la Ley 7476, conduce a que en la aplicación práctica real todavía prevalece un ambiente de inequidad en que las Convenciones y Leyes no han podido llegar a cumplirse. Deben destacarse por ello algunos de los artículos mencionados en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de

Discriminación contra la Mujer, en relación con los deberes de los Estados parte b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, son las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;

f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

7.2 CONCLUSIONES GENERALES POR SECTOR

- El 66% de las trabajadoras del sector público conocían de la existencia de las Oficinas de la Mujer, mientras en el sector privado solo el 49% conocían de la existencia de estas Oficinas.
- La mayoría de trabajadoras del sector privado (86%) **no conocían de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer**; en el sector público, el porcentaje de desconocimiento ascendía al 59%.
- La gran mayoría de las trabajadoras afirmaron (88% en el sector público y 93% en el privado) que en sus instituciones o empresas **no existían Oficinas de la Mujer**.
- La mayoría de las trabajadoras afirmaron (68% en el sector público y 78% en el privado) que en sus instituciones o empresas **no existían instancias o personas encargadas de velar por los derechos de las mujeres**.
- Las formas de violencia más frecuentes, tanto en el sector público como en el privado, fueron las **agresiones verbales, las agresiones psicológicas** y, en menor medida, **el acoso sexual**.
- La gran mayoría de mujeres (85%) que había sido objeto de violencia en el sector público no pusieron denuncia formal; aunque también alto, el porcentaje fue menor en el sector privado (65%).
- Las principales razones para que las mujeres objeto de violencia no pusieron denuncia fueron, en el sector público, **el desconocimiento del proceso a seguir** (23%); **el temor al despido** (21%) y la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o administración** (18%). En el sector privado, las principales razones para no denunciar fueron **el temor al despido** (23%);

la **desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración** (19%) y el **desconocimiento del proceso a seguir**.

- La mayor parte de los agresores en los casos en que no hubo denuncia formal fueron, en el sector público, los **compañeros de trabajo** (48%); los **jefes inmediatos** (33%) y los **gerentes** (8%); en el sector privado, los **compañeros de trabajo** fueron los responsables del 43% de los actos de agresión; el 29% los **jefes inmediatos** y el 14% los **gerentes**.
- En los casos en que sí hubo denuncia formal de por medio, los principales agresores fueron, en el sector público, los **compañeros de trabajo** (71%) y los **jefes inmediatos** (16%); para el sector privado, los causantes de las agresiones fueron los **jefes inmediatos** (46%); los **compañeros de trabajo** (38%) y los **Administradores o Gerentes** (8%).
- En el sector público el 66% de las mujeres que pusieron denuncias formales **recibieron ayuda (legal, psicológica y otras) durante el proceso**; en el sector privado, el porcentaje de mujeres que recibieron ayuda fue mucho menor (tan solo el 36%).
- La mayor parte de la ayuda recibida durante el proceso por las mujeres de ambos sectores que pusieron denuncias provino de **instancias o personas ajenas a las empresas**. En otras palabras: **las instituciones o empresas brindan poco apoyo a las mujeres que han sido objeto de violencia dentro del ámbito laboral**.
- En el sector público el 46% de los procesos tuvo **resolución final**; a otro 46% **no se les dio seguimiento** y en el 5% de los casos hubo **retiro de denuncia**; por su parte, en el sector privado, el 33% de los procesos tuvo **resolución final**, mientras al 40% de las denuncias **no se les dio seguimiento**. De estos datos se desprende un relativo desinterés de las administraciones de las instituciones o empresas por darle un adecuado seguimiento a las denuncias puestas por sus trabajadoras.
- Para el 75% de las trabajadoras que en el sector privado habían puesto denuncias el proceso **se resolvió favorablemente a sus intereses**; en cambio, en el sector público este porcentaje fue mucho más bajo: 47%.
- En cuanto a las sanciones aplicadas a los denunciados, en el sector público **no se aplicó ninguna sanción** en el 52% de los casos; hubo **amonestación**

oral en el 16% de los casos; **amonestación escrita** en el 13% de los casos y **suspensión** también en el 13% de los casos. Por su parte, en el sector privado **no existió ninguna sanción** en el 43% de los casos. En los casos en los cuales sí hubo sanción, los porcentajes se distribuyeron de la siguiente manera: 13% **amonestación escrita**; 13% **despido** y en el 19% de los casos las entrevistadas expresaron **desconocer la sanción aplicado a los denunciados**.

LITERATURA CITADA

- Alvarado, L. 2001. **Red Interinstitucional contra la Violencia Intrafamiliar**. Hospital San Carlos (Comunicación Personal)
- Altemburg, T; Hein, W; Weller, J: **El desafío económico de Costa Rica**. San José, Editorial DEI, 1990.
- Arrás Lépez, M. 2000. **Secretos a Voces**. En: Perfil (Costa Rica): SN, SV, 73-75.
- Batista, M. **Crece agresividad de funcionarios**. 1996. Al Día, San José (Costa Rica); [2] p.
- Castells, Manuel: **La era de la información. Vol 2. El Poder de la Indentidad** (primera reimpression). Madrid, Alianza Editorial, 1998.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. (en línea). Argentina. Biblioteca Virtual Universal. Consultado 27 julio. 2001. Disponible en [http://www.mestrada/teoría del arte. htm](http://www.mestrada/teoría%20del%20arte.htm).
- Childe, Gordon: **Los orígenes de la civilización**. Méjico D. F., Fondo de Cultura Económica, 1986.
- Dierckxsens, Wim: **Mercado de trabajo y política económica en América Central**. San Jose, Editorial DEI / Editorial Guaymurás / UNA, 1990.
- Dumoulin, J; Larguía, I. 1975 **Hacia una Ciencia de la Liberación de la Mujer**. Ed. por División de Publicaciones Universidad Central de Venezuela, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Caracas, Venezuela. 98 p.
- Engels, Federico: **La situación de la clase obrera en Inglaterra**. Buenos Aires, Ediciones Diáspora, 1974.
- García, A.I. 1996. **Desarrollo y Equidad de Género**. La Nación, San José (Costa Rica; Set. 15:14
- Godelier, Maurice: **Teoría marxista de las sociedades precapitalistas** (tercera edición). Barcelona, Editorial LAIA, 1977.
- Gómez Robleto, M. :**Acoso Sexual sin castigo**. En: La Nación, 2 de junio del 2003, página 8.
- González Butrón, M:A. 1997 **Desde el Mundo de las Excluidas para un Mundo donde quepan Todos y Todas**. Por visibilización de las Invisibles. Revista Pasos. (Costa Rica) nº. 70:1-10

- Herskovits, Melville: **El hombre y sus obras**. Méjico D. F., Fondo de Cultura Económica, 1987.
- Hidalgo, C. 2001 **Agresión Laboral**. Hospital San Carlos (Comunicación personal).
- INEC: IX **Censo Nacional de Población y V de Vivienda**. Resultados Generales. San José, INEC, 2001.
- Informe Estadístico. Oficina de la Mujer. Período de enero a junio del 2001. 2001 Costa Rica. 4p.
- Intituto Nacional de la Mujer. 2001. **Perfil de Profesional**. Centro Mujer y Familia (Correspondencia personal)
- León Ch; Venegas, M. 1998. **Desmitificación del Texto Patriarcal en la Mujer Habitada**. Revista de Filología y Lingüística de la Universidad de Costa Rica (Costa Rica): 24(2): 61-76.
- Martínez, F.: **Terrorismo laboral**. En: La Nación, 24 de setiembre del 2003, páginas 1-2.
- Mazuera, M. **Adorno, madre, acompañante, y ...** 1998. Revista Nueva Sociedad (Costa Rica/Venezuela) Enero-Feb 139-147
- Meléndez, Carlos: **Historia de Costa Rica** (segunda edición). San José, EUNED, 1990.
- Monzón, A.S. 1998 Revista Nueva Sociedad (Costa Rica/Venezuela) Enero-Feb. 148-154
- Pérez Echeverría, Laura: **La pobreza rural analizada con enfoque de género**. En: PERSPECTIVAS RURALES (Costa Rica): 4 (1), 86-120.
- Proyecto Estado de la Nación: **Informes Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001**. San José, Proyecto Estado de la Nación.
- Ribeiro, Darcy: **El proceso civilizatorio** (segunda edición). Méjico D. F., Editorial Extemporáneos, 1982.
- Sánchez Hidalgo, Antonio: **Datos Básicos región Huetar Norte**. Ciudad Quesada, MIDEPLAN, 1989.
- Santamaría, G. 2000. **Más educadas y menos pagadas**. En: Actualidad Económica (Costa Rica):SN,SV, 51-53.

- Stamm, Andreas: **¿Una nueva dinámica para las zonas rurales? Relaciones intersectoriales y efectos territoriales del cambio en el modelo de desarrollo de Costa Rica.** En: Nuhn, Helmut y Stamm, Andreas (Editores): **Apertura comercial en Centroamérica: nuevos retos para la agricultura.** San José, Editorial DEI/Friedrich Ebert Stiftung, 1996, páginas, páginas 23-47.
- Universidad Nacional; Instituto de Estudios de la Mujer; Consejo Latinoamericano de Iglesias; Secretaría Familia Mujeres y Niños. 1995. **Florecerá la Esperanza.** San José, C.R. , 75 p.
- Vega Carballo, José Luis: **Hacia una interpretación del desarrollo costarricense: ensayo sociológico** (quinta edición). San José, Editorial Porvenir, 1986.
- Weller, Jürgen: **Efectos del ajuste estructural en el empleo y los ingresos agropecuarios, con énfasis en las exportaciones no tradicionales. Los casos de Costa Rica y Honduras.** En: Nuhn, Helmut y Stamm, Andreas (Editores): **Apertura comercial en Centroamérica: nuevos retos para la agricultura.** San José, Editorial DEI/Friedrich Ebert Stiftung, 1996, páginas 195-224.

LEYES Y REGLAMENTOS

- Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 del 03 de febrero de 1995.
- Ley contra la Violencia Doméstica, del 25 de marzo de 1995
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7 del 8 de marzo de 1990.
- Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Educación Pública, Decreto N° 26180-MEP del 04 de julio de 1997.

ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE GENERO (SECTOR LABORAL FEMENINO PÚBLICO)

Estimada señora (ita):

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación en curso desarrollada por la Escuela de Ciencias y Letras, Sede Regional San Carlos del Instituto Tecnológico de Costa Rica, sobre problemas de género en el ámbito laboral privado y público del cantón de San Carlos. La información que usted nos brinde será de mucha importancia para la investigación; es totalmente confidencial y su tratamiento será general (por sectores: público/privado).

Los investigadores

Ubicación geográfica _____

1. Puesto desempeñado _____

2. Años de trabajo en la institución _____

3. Nivel educativo

Primaria _____ Secundaria _____ Universitaria _____
Técnica _____ Analfabeta _____ Otro. Especifique _____

4. Edad _____

5. Estado Civil

_____ Soltera _____ Casada _____ Divorciada
_____ Separada _____ Unión Libre

6. ¿Sabe qué son las oficinas de la mujer?

Sí _____ No _____

7. ¿Conoce de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer del cantón de San Carlos ?

Sí _____ No _____

8. Existe una oficina de la mujer en su institución

Sí _____ No _____

Si la respuesta es NO , pase a la pregunta siguiente (9) nueve
Si la respuesta es SI pase a la pregunta (10) diez

9. ¿Conoce de alguna oficina o persona en su institución encargada de ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia y/o acoso sexual?

Sí _____ No _____

10. ¿Ha presentado alguna denuncia formal (escrita) o informal (oral) por violencia verbal, física o acoso sexual en su institución?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI pase a la siguiente pregunta

Si la respuesta es NO pase a la pregunta 18 (dieciocho)

11. Indique la causa por la cual presentó la denuncia (si es el caso puede marcar dos más causas)

_____ Agresión verbal (de palabra)

_____ Agresión física

_____ Agresión psicológica

_____ Acoso sexual

_____ Otras. Especifique _____

12. Indique por parte de quien o quienes en su institución se ejerció la violencia y/o acoso sexual de que fue víctima (si es del caso puede marcar dos o más opciones).

_____ Gerente

_____ Administrador

_____ Jefe inmediato

_____ Compañero de trabajo

_____ Otros. Especifique _____

13. ¿Recibió algún tipo de ayuda o atención durante el proceso que siguió a la denuncia?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI pase a la siguiente pregunta

Si la respuesta es NO pase a la pregunta 15 (quince)

14. Indique el tipo de ayuda o atención que recibió (si es el caso, puede marcar dos o más tipos de ayuda)

_____ Legal independiente (obtenida fuera de la institución)

_____ Legal empresarial (dentro de la institución)

_____ Psicológica (fuera de la institución)

_____ Psicológica (dentro de la institución)

- _____ Por parte de compañeros (as) de la institución
- _____ Por parte de la familia
- _____ Externa a la institución
- _____ Otras.

Especifique _____

15. Indique la forma en que se resolvió la denuncia

- _____ Resolución final (proceso concluido)
- _____ Retiro de la denuncia
- _____ No se dio seguimiento a la denuncia
- _____ Otras.

Especifique _____

Si marcó la primera opción (resolución final) pase a la siguiente pregunta (16); de lo contrario aquí terminan las preguntas. Agradecemos su colaboración.

16. ¿Para usted cómo se resolvió la denuncia?

- _____ Favorablemente
- _____ Desfavorablemente

Si la respuesta fue favorable pase a la pregunta siguiente (17).

17. Indique la medida aplicada a la persona denunciada (si es del caso puede señalar más de dos opciones)

- _____ Amonestación oral
- _____ Amonestación escrita
- _____ Suspensión
- _____ Despido
- _____ Otras. Especifique _____
- _____ Ninguna
- _____ No sabe

18. ¿Alguna vez ha sido usted víctima de una de las siguientes acciones en la institución donde labora? (Si es el caso, puede señalar dos o más acciones)

- _____ Agresión verbal (de palabra)
- _____ Agresión física
- _____ Acoso sexual
- _____ Agresión psicológica
- _____ Otras. Especifique _____

_____ Ninguna de las acciones anteriores.

Si escogió alguna de las opciones anteriores, excepto ninguna, pase a la siguiente pregunta.

19. Indique por parte de quien o quienes se ejerció la violencia y/o acoso sexual de que fue víctima (si es del caso puede marcar dos o más opciones).

_____ Gerente

_____ Administrador

_____ Jefe inmediato

_____ Compañero de trabajo

_____ Otros. Especifique _____

20. Indique las razones por las cuales no presentó denuncia ante una instancia formal (si es del caso, puede señalar dos o más razones).

_____ Presiones de la Gerencias o Administración

_____ Desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración

_____ Presiones del agresor o agresores

_____ Presiones de los (as) compañeros (as) de trabajo

_____ Temor a ser reprendida o despedida

_____ Sentimientos de culpabilidad

_____ Desconocimiento del procedimiento por seguir

_____ Creencias religiosas

_____ Otras.

Especifique _____

Agrademos su valiosa colaboración

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE GENERO (SECTOR LABORAL FEMENINO PRIVADO)

Estimada señora (ita):

El siguiente cuestionario forma parte de una investigación en curso desarrollada por la Escuela de Ciencias y Letras, Sede Regional San Carlos del Instituto Tecnológico de Costa Rica, sobre problemas de género en el ámbito laboral privado y público del cantón de San Carlos. La información que usted nos brinde será de mucha importancia para la investigación; es totalmente confidencial y su tratamiento será general (por sectores: público/privado).

Los investigadores

Ubicación geográfica _____

1. Puesto desempeñado _____

2. Años de trabajo en la empresa _____

3. Nivel educativo

Primaria _____ Secundaria _____ Universitaria _____
Técnica _____ Analfabeta _____ Otro. Especifique _____

4. Edad _____

5. Estado Civil

_____ Soltera _____ Casada _____ Divorciada
_____ Separada _____ Unión Libre

6. ¿Sabe qué son las oficinas de la mujer?

Sí _____ No _____

7. ¿Conoce de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer del cantón de San Carlos ?

Sí _____ No _____

8. Existe una oficina de la mujer o instancia afín en su empresa

Sí _____ No _____

Si la respuesta es NO, pase a la pregunta siguiente (9) nueve

Si la respuesta es SI pase a la pregunta (10) diez

9. ¿Conoce de alguna instancia en su empresa encargada de velar por los derechos laborales de la mujer?

Sí _____ No _____

10. ¿Ha presentado alguna denuncia formal (escrita) o informal (oral) por violencia verbal, física o acoso sexual en su empresa?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI pase a la siguiente pregunta

Si la respuesta es NO pase a la pregunta 17 (diecisiete)

11. Indique la causa por la cual presentó la denuncia (si es el caso puede marcar dos más causas)

_____ Agresión verbal

_____ Agresión física

_____ Agresión psicológica

_____ Acoso sexual

_____ Otras. Especifique _____

12. ¿Recibió algún tipo de ayuda o atención durante el proceso que siguió a la denuncia?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI pase a la siguiente pregunta

Si la respuesta es NO pase a la pregunta 14 (catorce)

13. Indique el tipo de ayuda o atención que recibió (si es el caso, puede marcar dos o más tipos de ayuda)

_____ Legal independiente (obtenida fuera de la empresa)

_____ Legal empresarial (dentro de la empresa)

_____ Psicológica (fuera de la empresa)

_____ Psicológica (dentro de la empresa)

_____ Por parte de compañeros (as) de la empresa

_____ Por parte de la familia

_____ Externa a la empresa

_____ Otras.

Especifique _____

14. Indique la forma en que se resolvió la denuncia

_____ Resolución final (proceso concluido)

_____ Retiro de la denuncia

_____ No se dio seguimiento a la denuncia

_____ Otras.

Especifique _____

Si marco la primera opción pase a la siguiente pregunta; de lo contrario pasar a la pregunta 17 (diecisiete)

15. ¿Para usted cómo se resolvió la denuncia?

_____ Favorablemente

_____ Desfavorablemente

16. Si la respuesta fue favorable indique la medida aplicada a la persona denunciada.

_____ Amonestación oral

_____ Amonestación escrita

_____ Suspensión

_____ Despido

_____ No sabe/ No responde

_____ Otras. Especifique _____

17. ¿Alguna vez ha sido usted víctima de una de las siguientes acciones en la empresa donde labora? (Si es el caso, puede señalar dos o más acciones)

_____ Agresión verbal

_____ Agresión física

_____ Acoso sexual

_____ Agresión psicológica (que influya en su autoestima como mujer o como trabajadora)

_____ Otras. Especifique _____

_____ Ninguna de las acciones anteriores.

Si escogió alguna de las acciones anteriores, excepto ninguna, pase a la siguiente pregunta.

18. Indique las razones por las cuales no presentó denuncia ante una instancia formal (si es del caso, puede señalar dos o más razones).

_____ Presiones de la Gerencias o Administración

_____ Presiones del agresor o agresores

_____ Presiones de los (as) compañeros (as) de trabajo

_____ Temor a ser reprendida o despedida

_____ Sentimientos de culpabilidad

_____ Desconocimiento del procedimiento por seguir

_____ Desconfianza ante la imparcialidad de la Gerencia o Administración

_____ Principios religiosos

_____ Otras.

Especifique _____

Agrademos su valiosa colaboración

ANEXO 3

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE GENERO (GERENTES O ADMINISTRADORES SECTOR PRIVADO)

Estimado señor (a/ta):

A continuación encontrará una serie de preguntas a las cuales agradeceremos dé respuesta. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y la información suministrada se tratará de manera general (sector público/sector privado). Su ayuda es muy importante para la investigación que realizamos. Muchas gracias.

Los investigadores.

Ubicación geográfica de la empresa _____

Actividad a la que se dedica _____

Número de mujeres que trabajan en la Empresa _____

1. Conoce usted la ley 74 – 76 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

Sí _____ No _____

2. ¿Conoce de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer del cantón de San Carlos ?

Sí _____ No _____

2. ¿Existe en la empresa oficina de la mujer?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es NO, pase a la siguiente pregunta; pero si la respuesta es SI pase a la pregunta 5

3. ¿Existe alguna instancia encargada de velar por los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia y/o acoso sexual?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI , pase a la siguiente pregunta. Si la respuesta es NO pase a la pregunta 6

4. ¿Cuál es el tipo de ayuda que la Oficina de la Mujer o instancia afín proporcionan a las trabajadoras?(Puede marcar todas las opciones, si ese es el caso)

Legal _____ Administrativa _____
Psicológica _____ Capacitación _____
Información _____ Otras. Especifique _____

5. De no existir oficina de la mujer o instancia afín quién se encarga de resolver las denuncias de hostigamiento contra las mujeres trabajadoras.

Gerente o administrador _____ Comisión especial _____
Jefe inmediato _____ Otro, Especifique _____
Oficina o departamento de Recursos Humanos _____

6. Número de denuncias recibidas por parte de las mujeres trabajadoras durante los últimos dos años _____

7. Enumere las denuncias recibidas según el tipo correspondiente, (1 representa de mayor frecuencia, seguido por 2 y 3 en orden descendente).

_____ Agresión verbal
_____ Acoso sexual
_____ Agresión física
_____ Agresión psicológica
_____ Otras, especifique _____

8. De las denuncias presentadas durante los últimos dos años señale el número según las siguientes formas de solución:

Denuncias resuelta efectivamente _____
Denuncias retiradas _____
Denuncias sin seguimiento _____
Denuncias resueltas por mutuo acuerdo entre las partes involucradas

Agradecemos su valiosa colaboración

ANEXO 4

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN SOBRE GENERO (GERENTES O ADMINISTRADORES SECTOR PÚBLICO)

Estimado señor (a/ita):

A continuación encontrará una serie de preguntas a las cuales agradeceremos dé respuesta. Sus respuestas serán absolutamente confidenciales y la información suministrada se tratará de manera general (sector público/sector privado). Su ayuda es muy importante para la investigación que realizamos. Muchas gracias.

Los investigadores.

Ubicación geográfica de la institución _____

Actividad a la que se dedica _____

Número de mujeres que trabajan en la Institución _____

10. Conoce usted la ley 74 – 76 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

Sí _____ No _____

2. ¿Conoce de la existencia de la Oficina Municipal de la Mujer del cantón de San Carlos ?

Sí _____ No _____

3. ¿Existe en la institución oficina de la mujer?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es NO, pase a la siguiente pregunta; pero si la respuesta es SI pase a la pregunta 5

4. ¿Existe alguna instancia encargada de velar por los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia y/o acoso sexual?

Sí _____ No _____

Si la respuesta es SI , pase a la siguiente pregunta. Si la respuesta es NO pase a la pregunta 6

5. ¿Cuál es el tipo de ayuda que la Oficina de la Mujer o instancia afin proporcionan a las trabajadoras?(Puede marcar todas las opciones, si ese es el caso)

Legal	_____	Administrativa	_____
Psicológica	_____	Capacitación	_____
Información	_____	Otras. Especifique	_____

6. De no existir oficina de la mujer o instancia afin quién se encarga de resolver las denuncias de hostigamiento contra las mujeres trabajadoras.

Gerente o administrador _____ Comisión especial _____
Jefe inmediato _____ Otro, Especifique _____
Oficina o departamento de Recursos Humanos _____

7. Número de denuncias recibidas por parte de las mujeres trabajadoras durante los últimos dos años _____
8. Enumere las denuncias recibidas según el tipo correspondiente, (1 representa de mayor frecuencia, seguido por 2 y 3 en orden descendente).

_____ Agresión verbal
_____ Acoso sexual
_____ Agresión física
_____ Agresión psicológica
_____ Otras, especifique _____

9. De las denuncias presentadas durante los últimos dos años señale el número según las siguientes formas de solución:

Denuncias resuelta efectivamente _____
Denuncias retiradas _____
Denuncias sin seguimiento _____
Denuncias resueltas por mutuo acuerdo entre las partes involucradas

Agradecemos su valiosa colaboración

