

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
UNIVERSIDAD DE COSTA RICA**

**Sistema de Estudios de Posgrado  
Maestría en Estudios de la Mujer**

**«Los significados psicosociales del acoso sexual a las  
mujeres en el ambiente de trabajo:  
E caso del I.C.E.»**

**MARICEL SALAS TORRES**

**Tesis sometida a consideración del Tribunal  
Examinador de Maestría en Estudios de la mujer para  
optar por el grado de Magister en Estudios  
de la Mujer**

**Ciudad Universitaria «Omar Dengo» C. R.**

**1996**



UNIVERSIDAD NACIONAL / UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

MAESTRIA EN ESTUDIOS DE LA MUJER

"LOS SIGNIFICADOS PSICOSOCIALES DEL ACOSO SEXUAL A LAS  
MUJERES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO:  
EL CASO DEL ICE"

MARICEL SALAS TORRES

Tesis sometida a consideración del Tribunal Examinador de Maestría en  
Estudios de la Mujer para optar por al grado de Magister en Estudios de la Mujer

Ciudad Universitaria "Omar Dengo" Costa Rica

1996



Tesis 2028  
CICAT





Signatura

Código de barras



Devuelva este libro en la última  
fecha indicada

BIBLIOTECA ESPECIALIZADA  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEVOLVER EL:

\* 13 OCT. 2011 \*

*PN* **RECIBIDO**

BIBLIOTECA ESPECIALIZADA  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEVOLVER EL:

\* 15 NOV. 2013 \*

*9*

BIBLIOTECA ESPECIALIZADA  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL

**RECIBIDO**  
13 ABR 2016

DEVOLVER EL:

*KPCW*

**RECIBIDO**

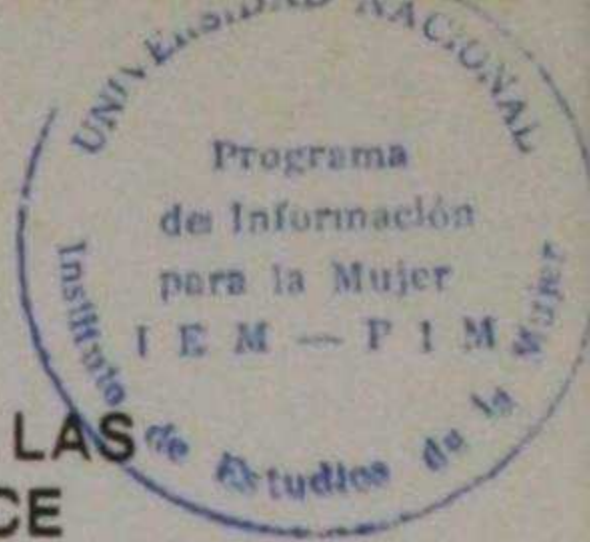
BIBLIOTECA ESPECIALIZADA  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL

77 ABR 2016  
**RECIBIDO**

DEVOLVER EL:

*P/hycw*





**LOS SIGNIFICADOS PSICOSOCIALES DEL ACOSO SEXUAL A LAS MUJERES EN EL AMBIENTE DE TRABAJO: EL CASO DEL ICE**

**NOMBRE DE LA SUSTENTANTE**

**MARICEL SALAS TORRES**

**Tesis para optar por el Título de Magister en Estudios de la Mujer**

**MIEMBROS DEL TRIBUNAL EXAMINADOR**

*María Gouvalles*

-----  
**Directora de la Tesis**

*D<sup>ca</sup> Luis Alvarado B.*

-----  
**Directora del Posgrado en Estudios de la Mujer**

*[Signature]*

-----  
**Representante del SEPUNA**

*Anna Amador C.*

-----  
**Lectora**

*Montserrat Saenz*

-----  
**Lectora**

*Maricel Salas*

-----  
**Sustentante**



## Agradecimientos

A las mujeres y hombres que voluntariamente participaron en esta investigación aportando sus opiniones e ideas, las cuales se constituyeron en la columna vertebral de este trabajo.

A Mirta, Montse y Ana, mi Comité Asesor. Más que eso, han sido mis amigas solidarias, generosas con sus conocimientos y disposición.

Al Instituto Costarricense de Electricidad por el apoyo brindado para la culminación de esta Maestría.

A mi compañero, mis amigas y a mi familia por su ayuda y comprensión.



## DEDICATORIA

Dedico esta tesis a todas las mujeres de mi vida: mi abuelita Francisca, mi mamá, mi hija, mis hermanas, mis amigas y mis compañeras de trabajo, todas ellas han sido la fuente de mi inspiración.



## INDICE

<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>1</b>
1. EVOLUCIÓN PERSONAL EN RELACIÓN AL TEMA .....	7
2. EL PROBLEMA.....	10
3. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN .....	15
<b>II. ANTECEDENTES</b> .....	<b>16</b>
1. CONSIDERACIONES GENERALES.....	16
2. INVESTIGACIONES REALIZADAS EN COSTA RICA.....	17
3. INVESTIGACIONES REALIZADAS EN OTROS PAÍSES .....	30
4. REFLEXIÓN SOBRE LOS ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN .....	36
<b>III. PERSPECTIVA TEÓRICA</b> .....	<b>38</b>
1. LOS SIGNIFICADOS .....	38
2. LAS JERARQUÍAS .....	41
3. LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES .....	52
3.1 <i>Las manifestaciones de violencia y el acoso sexual</i> .....	60
<b>IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b> .....	<b>67</b>
1. OBJETIVO GENERAL .....	67
2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	67
3. TIPO DE ESTUDIO .....	68
4. DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO .....	68
5. UBICACIÓN GEOGRÁFICA .....	69
6. PERFIL INSTITUCIONAL .....	69
7. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	70
8. FUENTES: .....	71
9. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS E INSTRUMENTOS UTILIZADOS .....	72
9.1 <i>La aplicación de las entrevistas y el grupo estudiado</i> .....	73
9.2. <i>Los talleres: descripción y análisis de la aplicación de la técnica</i> .....	74
10. VENTAJAS Y OBSTÁCULOS EN LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS.....	78
11. SELECCIÓN DE LA POBLACIÓN .....	80
12. ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	81
12.1 <i>De las entrevistas</i> .....	82
12.2 <i>De los talleres</i> .....	82
<b>V. EL ACOSO SEXUAL PARA UNAS ES Y PARA OTROS NO ES</b> .....	<b>83</b>
1. "EXISTE UNA LEY AL RESPECTO PERO NO LA CONOZCO" (PARTICIPANTE MASCULINO AL TALLER). .....	83
2. EL ORIGEN DE LAS DEFINICIONES Y LA VERGÜENZA DE RECONOCERSE COMO VÍCTIMA.....	88
3. EL PAPEL DE LA CAPACITACIÓN .....	95



<b>VI. LA ATRIBUCIÓN ES CAUSAL, NO CASUAL .....</b>	<b>100</b>
1. EL ORIGEN DE LAS EXPLICACIONES.....	100
2. LA EXPLICACIÓN BIOLÓGICA-NATURAL.....	101
3. EL PODER QUE OTORGA LA ORGANIZACIÓN.....	103
4. LA ATRIBUCIÓN SOCIO-CULTURAL O LA IDENTIDAD DE GÉNERO .....	107
4.1 <i>El mito de la ropa</i> .....	114
4.3. <i>Patrones domésticos</i> .....	115
4.4. <i>La sexualidad masculina como justificante</i> .....	116
4.5. <i>Las condiciones económicas y la edad como factores de desventaja</i> .....	118
4.6. <i>El poder patriarcal es de dominio</i> .....	119
<b>VII. ELLAS CREEN QUE EL ACOSO ES FRECUENTE, ELLOS NECESITAN PRUEBAS PARA CREERLO .....</b>	<b>121</b>
1. LA FRECUENCIA .....	121
2. LAS VÍCTIMAS ESPERADAS .....	128
3. EL POSIBLE ACOSADOR .....	132
<b>VIII. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL: NI LAS MUJERES SON SOLO VÍCTIMAS, NI LOS HOMBRES SON TAN PODEROSOS.....</b>	<b>137</b>
1. REACCIONES Y CONDUCTAS ESPERADAS DE LA VÍCTIMA DE ACOSO SEXUAL.....	137
2. EL ACOSO SEXUAL AFECTA LA VIDA LABORAL Y PERSONAL DE QUIEN LO PADECE .....	141
<b>IX. ES MEJOR PREVENIR QUE LAMENTAR .....</b>	<b>144</b>
1. EL ACUERDO MÁS IMPORTANTE ES QUE HAY QUE PREVENIR.....	144
<b>X. CONCLUSIONES.....</b>	<b>150</b>
1. RECOMENDACIONES .....	160
<b>XI BIBLIOGRAFÍA</b>	



## Resumen

Con el objetivo de descubrir los significados psicosociales que las mujeres y los hombres, que trabajan en el Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), atribuyen al acoso sexual a las mujeres en el trabajo se realizó una investigación de enfoque cualitativo. Los instrumentos utilizados para recabar la información fueron la entrevista individual y el taller.

Los resultados obtenidos mostraron que las personas atribuyen significados psicosociales -entendidos como las ideas, sentimientos y motivos internos- diferentes al acoso sexual a las mujeres en el trabajo. En donde la diferencia de significado más importante encontrada, está directamente relacionada con la identidad de género de cada individuo.

La utilización del taller como instrumento de investigación, posibilitó no solo obtener la información que se buscaba, sino además, permitió la apertura de un espacio de reflexión y aprendizaje sobre el tema del acoso sexual en el trabajo.



## I. INTRODUCCIÓN

*"..tan importante como lo que se mira,  
es lo que uno lleva en los ojos cuando  
va a mirar."  
Froilán Escobar*

El propósito de esta investigación es conocer los significados psicosociales atribuidos al acoso sexual. Éste se estudiará dentro del ambiente de trabajo remunerado, de acuerdo con nuestro interés investigativo específico, aunque debe quedar claro, que las conductas indeseadas e inoportunas pueden asumir una amplia variedad de formas y se presentan en muchas otras circunstancias de la vida de las personas, particularmente de las mujeres.

Sue Wise y Liz Stanley (1992, p. 81), definen el acoso sexual como "toda intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer"; a esto hay que agregarle que es una manifestación del poder que se genera dentro de la jerarquía sexual que da lugar a la opresión de género, donde el sexo es sólo un pretexto y no un fin en sí mismo, como lo señala Lyn Farley (1978) citada por las autoras mencionadas. De esta amplia definición se tomarán algunos elementos para la construcción de la que se utilizará en esta investigación, que será sintética y enfocada al ambiente de trabajo, sin por ello olvidar, que el espectro del abuso es diverso.

El acoso sexual es un problema de relaciones de poder que incluye conductas sexuales de algún tipo. Ese componente sexual no es más que un medio



para lograr un objetivo que en última instancia es el ejercicio del poder mediante la humillación de la otra persona.

La óptica de análisis del acoso sexual varía substancialmente cuando se le enfoca como una expresión más de la opresión a las mujeres y al mismo tiempo desarma el argumento masculino que intenta justificarlo como una consecuencia natural de la virilidad.

Es relevante estudiar los significados psicosociales del acoso sexual en el ambiente de trabajo fundamentalmente porque se ha legislado sobre él recientemente. Tanto en nuestro país, como en la Institución donde se realizará este estudio, existe una legislación y reglamentación, respectivamente, se trata de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N°7476 y las modificaciones realizadas a cuatro capítulos del Estatuto de Personal del Instituto Costarricense de Electricidad (ICE) que definen y sancionan el acoso sexual; las cuales entraron en vigor desde 1995.

Las leyes y la sociedad mantienen una relación dialéctica entre sí, los diferentes componentes del fenómeno jurídico se afectan mutuamente, es por eso que al crear una ley, ésta influye, limita y hasta puede conformar las posiciones ideológicas y conductas que las personas adopten (Alda Facio, 1992). Sin embargo, algunas autoras proponen que ni los recursos legales ni otros procedimientos de denuncia son la solución al problema del acoso sexual (Sue Wise y Liz Stanley, 1992). En otras palabras, la promulgación de una ley contribuye a resolver el





problema, en este caso, del acoso sexual en el trabajo, pero por sí sola no es suficiente, ya que las leyes no están dirigidas precisamente a la transformación social, sino en primera instancia, a definir un delito y a establecer su sanción.

Por efecto de la ley, la transformación se podría producir como una consecuencia de la restricción establecida, no obstante, lo esencial es el cambio social y cultural para la erradicación del acoso sexual, mediante un proceso que involucre acciones como investigación, educación y reflexión de las personas, a fin de que no sean ni víctimas, ni victimarios, del acoso sexual en el trabajo.

No cabe duda que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia así como los cuatro artículos incorporados al Estatuto de Personal del Instituto Costarricense de Electricidad que definen, regulan y sancionan el acoso y la discriminación sexual, representan un recurso muy valioso para la protección de las personas que sufren del problema del acoso sexual en su trabajo, ya que antes de ella, la ausencia de reglamento podía ser interpretada fácilmente, para conveniencia de algunos, como consentimiento del hecho, pues al no estar prohibido se podía asumir como autorizado.

Después de esta reciente regulación jurídica nacional e institucional, el momento actual se presenta como óptimo para realizar esta investigación, que al centrarse en los significados psicosociales, explorará lo que Alda Facio (1992) llama el componente político-cultural del fenómeno jurídico. El cual ella afirma, no se refiere a cuánto conozcan las personas acerca del Derecho, sino cómo la gente



interpreta y aplica las leyes de acuerdo con las tradiciones y las costumbres, haciendo de esta forma verdaderas leyes no escritas construyendo otra realidad jurídica igualmente eficaz o efectiva. A esto se puede agregar que con la promulgación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, nos encontramos al inicio de una inmensa tarea de transformación social y cultural que exige compromiso para lograrla y hacer que la ley realmente se cumpla contribuyendo a erradicar el problema que la originó.

Las personas, indistintamente de la cuota de poder que posean, desarrollan y adoptan significados, expresan posiciones, valores, externan opiniones y actúan con respecto al acoso sexual, en cualquier ámbito y por supuesto, esto incluye al de trabajo.

El estudio del acoso sexual se está iniciando en América Latina, ejemplo de ello ha sido Méjico. En Estados Unidos y en algunos países europeos existe mayor trayectoria en abordar el tema, ahí se ha encontrado que es un fenómeno que contamina el ambiente de trabajo y puede afectar negativamente la salud, la confianza, el bienestar emocional y la productividad de quienes lo padecen. La tensión que produce esta situación puede causar que las personas perjudicadas se incapaciten por enfermedad, rindan menos en el trabajo o abandonen el empleo. Pero esa situación no sólo afecta a quien es objeto del mismo, sino que tiene un efecto negativo sobre el resto del personal que conoce del comportamiento indeseado porque perciben que se encuentran en un ambiente de trabajo hostil. En



definitiva, el acoso sexual es un obstáculo más para la incorporación, en términos de justicia, de las mujeres a la fuerza de trabajo.

Dado que existen pocas investigaciones en Costa Rica sobre este fenómeno, (Delia Miranda 1989; Gabriela Zavala, 1992; Marta E. Solano y Ana E. Badilla 1993; Ana E. Obando 1994), el panorama se presenta lleno de interrogantes que es necesario empezar a responder. Se requiere conocer y comprender el hecho desde diversas perspectivas para poder impulsar acciones de cambio y mejora, que busquen transformar las relaciones laborales, erradicar la discriminación, sancionar el acoso sexual y proteger los derechos de las víctimas.

Esta investigación capta una realidad social del acoso sexual, vista a través de los ojos y de la experiencia de cada uno/a de los/as participantes, de ella se desprenden los significados psicosociales atribuidos al fenómeno.

La investigadora se ha esforzado por desarrollar una actitud de respeto y aprecio por el conocimiento de los/as participantes en la investigación, en particular con las mujeres. Por último, ella está consciente de que ha influido de manera personal en la identificación, definición del problema y en la estrategia de abordaje del mismo, así como las personas participantes en la fase de trabajo de campo de la investigación y la investigadora se han transformado mutuamente en el proceso.

El enfoque epistemológico cualitativo resultó ser el más apropiado para estudiar un problema que es el producto de una compleja interacción de situaciones que involucran seres humanos y sus historias de vida, lo cual exige la utilización de una



estrategia de investigación comprometida socialmente, que busque resultados prácticos que se traduzcan en una contribución más hacia la erradicación del acoso sexual.

Susana Díaz (1993) al finalizar el reporte de una investigación cuantitativa sobre las atribuciones causales del acoso sexual que ella realizó, concluyó entre otras cosas, que para estudiar este tema, por los factores culturales y la subjetividad que encierra, se requiere de una metodología que permita crear un ambiente de confianza para conocer la forma de pensar de la gente y que para lograr ese propósito los métodos cualitativos son los más recomendables.

Las relaciones entre personas, la búsqueda en su estructura y el significado que ellas le atribuyen fueron las dimensiones más importantes en el estudio del acoso sexual y el enfoque cualitativo permitió descubrir unas y confirmar otras. Al respecto Ruiz e Ispizua (1989) indican que la investigación tiene que descubrir la estructura, no imponerla, reconociendo los significados y los contextos en los que sus actos resultan situacionalmente relevantes. No existe ni un orden social natural o fundamental que no deba ser explicado como resultado arbitrario de la costumbre, las circunstancias concretas o la interacción social.

La investigación debe ser transformadora, por lo que esta investigación tiene entre sus compromisos, contribuir al cambio de las relaciones de opresión, una de cuyas expresiones es el acoso sexual en el ambiente de trabajo, para ello es imperioso conocer la realidad según la ven e interpretan quienes la viven cotidianamente.



## 1. Evolución personal en relación al tema

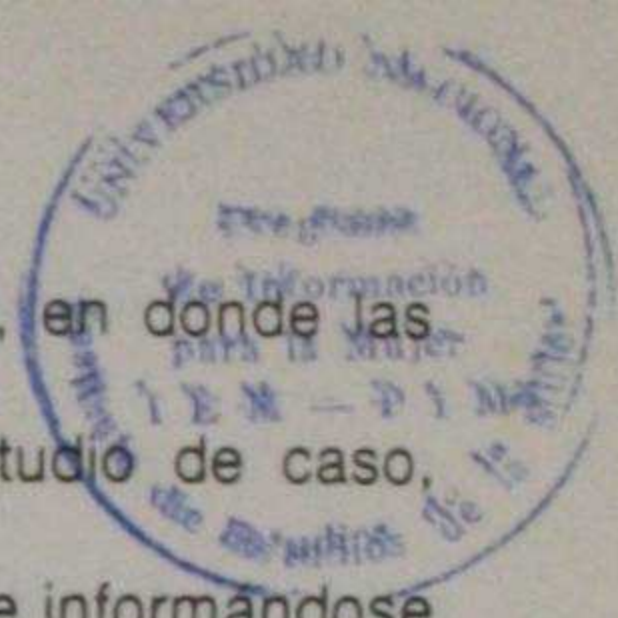
La sustentante de este proyecto trabaja para el Instituto Costarricense de Electricidad (I.C.E.), desde hace veinte años, de los cuales más de la mitad se ha desempeñado en la Dirección de Formación de Personal, lo que le ha permitido entrar en contacto con diversos grupos laborales, entre ellos, el de las secretarias, con quienes inició una tarea de capacitación, investigación y acción que a continuación se relata.

En 1992 durante la realización del seminario anual con las secretarias de la institución, entre las participantes empezó a emerger una importante inquietud sobre el tema del acoso sexual ya que algunas de ellas compartieron sus testimonios y expresaron la necesidad de recibir capacitación y emprender acciones para enfrentar la situación, ya que ahí se hizo evidente que no era un fenómeno aislado.

En el año 1993 la Asociación de Secretarias y la sustentante como coordinadora por parte de la Dirección de Formación de Personal decidieron, basadas en lo anteriormente expresado, que el acoso sexual en el trabajo debía ser parte del temario del seminario de ese año.

En esa actividad se aplicó una encuesta a 261 secretarias, funcionarias del I.C.E.. Es necesario aclarar que esta encuesta era en principio un recurso de capacitación solamente y no una técnica de recolección de datos para una investigación prediseñada.





La encuesta se aplicó al finalizar un seminario de tres días, en donde las encuestadas participaron analizando los mitos, resolviendo un estudio de caso, discutiendo en grupo el problema de la autoestima, el acoso sexual e informándose sobre la escasa protección legal que estaba vigente en ese momento con respecto a ese tema. En resumen, a través de la actividad se enfatizó que el acoso sexual no era el producto de una petición, provocación o requerimiento de la ofendida sino una acción voluntaria e impositiva del ofensor.

Las secretarias participaron en el seminario en grupos de más o menos cuarenta personas. Para cubrir la población total de funcionarios se realizaron siete ediciones de la actividad, en cada una de ellas se siguió el método indicado. La encuesta, en la cual se preguntaba si había sido acosada sexualmente, cómo se había sentido y cómo se había manifestado el acoso, entre otras preguntas, la llenó cada una en forma individual y anónima, luego las pusieron en una bolsa plástica grande y cada una tomó una perteneciente a otra compañera y la leyó en voz alta, de esta forma las secretarias compartieron y discutieron los resultados de las encuestas que habían llenado las participantes en su respectivo grupo, cada uno de los siete grupos repitió el mismo procedimiento. Aunque no estaba previsto de antemano recoger y tabular el resultado de esas encuestas, al escuchar la lectura en voz alta de las mismas, a simple vista el material reveló ser muy importante por lo cual, se decidió en conjunto con las representantes de la Asociación de Secretarias del I.C.E. y el consentimiento de las participantes recolectar todos esos documentos para ser tabulados posteriormente.



La actividad comenzó en setiembre y culminó en noviembre del mismo año, después de ese mes se inició la tabulación de los resultados. Cuando se concluyó, este trabajo reveló que más del sesenta por ciento de las participantes había sido víctima de acoso sexual en el trabajo. En febrero de 1994 se presentaron los resultados de la encuesta, acompañados de un proyecto de modificación del Estatuto de Personal a la Gerencia del I.C.E, a la Dirección de Relaciones Humanas, al Comité Mixto de Relaciones Laborales y a la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes en un acto oficial en el cual se solicitó a los representantes institucionales que se incorporara la definición y penalización del acoso sexual como falta grave, que pudiera ser castigada hasta con el despido sin responsabilidad patronal.

Después del estudio por parte de las instancias correspondientes se realizó la modificación solicitada y el Estatuto de Personal del I.C.E. incluyó cambios en cuatro diferentes capítulos a saber: Capítulo 2 Terminología y Definiciones, Capítulo 20 Formación de Personal, Capítulo 29 Obligaciones de los Trabajadores, Capítulo 30 Orden y Disciplina, todos relativos a erradicar y sancionar el acoso sexual en el trabajo.

La modificación del Estatuto de Personal del I.C.E. es un acontecimiento histórico, porque fue la primera empresa gubernamental de Centroamérica en contar con tal normativa. Es necesario que ese paso tan importante se traduzca en una transformación cultural en la organización de manera que ningún funcionario/a ignore la existencia del problema y su naturaleza. Las mujeres necesitan saber que



tienen derecho a trabajar sin ser acosadas y los varones necesitan estar conscientes de que el acoso sexual es una forma de opresión y que si incurren en él podrán ser "castigados". Deben ser conocidos, por todas/os, los procedimientos para hacer una denuncia, los pasos a seguir, las mecanismos de apoyo y solidaridad.

## 2. El problema

La investigación se centra en los significados psicosociales que las diferentes personas tienen introyectado sobre el problema del acoso sexual, esa información contribuirá al esclarecimiento de un fenómeno tan complejo, a fin de facilitar el diseño de eficaces estrategias de prevención y erradicación del mismo. Por otra parte, todo problema de investigación tiene diversas posibilidades de abordaje, en el caso del acoso sexual en el trabajo se pueden citar, entre otras, el punto de vista de la persona víctima del acoso, el de la persona a quien se le acuse de acoso, el de los/as compañeros/as de trabajo, el del área de recursos humanos que recibe la queja, el de las jefaturas involucradas, etc.

Por lo tanto, es medular escuchar las voces de estas personas, tanto hombres como mujeres que trabajan, lo cual los hace sujetos potenciales de estar en cualesquiera de las posiciones antes mencionadas, si no es que ya han vivido la experiencia.

A fin de contextualizar el problema de investigación, conviene señalar que así como la sociedad no otorga un trato igualitario a las personas en general, el ambiente de trabajo que es un reflejo de esa sociedad, tampoco lo hace. Esa



desigualdad que viven las personas, en razón de la clase social, la etnia, la edad, la generación y el sexo, entre otras, se ve agravada por el componente de género presente en todas ellas y que desfavorece de manera particular a las mujeres.

La condición de opresión de género vivida, con sus especificidades, por todas las mujeres se manifiesta en el trabajo mediante diversas formas, una de ellas es el acoso sexual. El sistema estratificado de los sexos, origen de las condiciones de opresión, ha llegado a tomar con el tiempo carácter de naturalidad, porque se encuentra fuertemente arraigado en las personalidades de casi todas/os los/as miembros/as de la sociedad, así como porque a la mitad de la humanidad no le interesa de forma directa cambiarlo (Janet Saltzman, 1992), ni las consecuencias derivadas de él. Para aclarar esto último, hay que observar, que los hombres perciben beneficios concretos del estado actual de la estratificación de los sexos y en esa medida, conscientemente o no, sus esfuerzos por cambiarlo son y han sido mínimos o totalmente nulos.

Esta condición de naturalidad dificulta reconocer el acoso sexual. Esto representa un serio problema, pues los hombres, en general, disfrutan de mayor poder dentro de las organizaciones y además participan dentro de ellas en los "puestos de élite", como los llama Janet Saltzman (1992). Por lo tanto, tienen la potestad de reconocer, negar, emprender acciones preventivas y correctivas o simplemente, minimizarlo o ignorarlo. Lo anterior pone en condición de seria desventaja a las mujeres para hacer visible el problema y defenderse del mismo.



Mediante el acoso sexual se expresa una práctica de subordinación y dominio en razón del sexo, ya que son las mujeres quienes más frecuentemente lo padecen (Miranda, 1989. U.G.T., sfe. Comisión de Comunidades Europeas, 1992). Sin embargo, en diversas legislaciones, incluyendo Costa Rica, se ha planteado como un problema laboral que puede ocurrirle tanto a hombres como a mujeres, no obstante los estudios demuestran que en la práctica, el acoso sexual en el trabajo afecta a un número mucho mayor de mujeres que de hombres, lo cual hace evidente que la víctima no hubiese sido agredida, si hubiera pertenecido al sexo masculino. Por tanto, no es posible decir que nos encontramos frente a un acto neutro que afecta desproporcionadamente a personas de un determinado sexo (Pérez, 1991).

A todo esto se suma el componente de culpa y represión incorporado a través de la socialización patriarcal, en particular para las mujeres, por ello ante el acoso sexual en el trabajo lo más frecuente es que las mujeres no culpen a su agresor, sino a sí mismas. Así, otro elemento de peso para enfrentar y detener el acoso sexual será que muchas mujeres no le brindarán a la víctima el apoyo necesario, tal como indica Simone de Beauvoir (1990), la identidad de las mujeres con su mismo sexo es débil, al vivir relacionadas por el ambiente, el trabajo, los intereses económicos y la condición social a ciertos hombres, más que a las otras mujeres.

El acoso sexual no tiene una causa unidimensional, sino que es el resultado de una gran cantidad de elementos entretajidos de muy diversas formas en cada persona, este es el componente subjetivo de las condiciones estructurales y de la interacción de las personas en tales condiciones. Lo anterior aunado con la opresión



no sólo de clase, sino también de género, deja a las mujeres desprovistas de la legitimidad necesarias para enfrentar los abusos y ponen a los hombres en situación de privilegio para abusar de ese poder, a pesar de la legislación existente en materia hostigamiento sexual.

Unido a lo anterior, las condiciones actuales en el entorno nacional e internacional han producido una situación de crisis en lo económico, por cuanto las exigencias de los entes financieros externos demandan que se realicen despidos masivos en el sector público, lo que incrementa la inestabilidad laboral en ese sector y, con ello, aumenta la oferta de mano de obra para el sector privado. Estas condiciones laborales dejan a muchas mujeres sin posibilidad de negociación, sujetas al abuso y a la injusticia. Si se toma en cuenta que son ellas usualmente la mano de obra menos calificada, el personal más sujeto al despido, cuando en número cada día mayor, son el único sustento de sus familias (Dierckxsens, 1992).

Actualmente en Costa Rica, con una ley recientemente aprobada contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, es de suponer que muchas personas conozcan, o por lo menos hayan escuchado que existe la citada ley. Esto no significa que las personas se sientan seguras para defender sus derechos, ni limitadas en sus actuaciones abusivas, hasta tanto las organizaciones no expresen sus declaraciones de principios, definan claramente sus posiciones sobre el tema y modifiquen sus reglamentos internos, lo cual garantizaría un clima de respeto y de defensa de la dignidad de cada persona, en una disposición que refleje un sincero compromiso.





Aún hoy existen muchas personas que desconocen los alcances de la ley y el espíritu que la origina.

En el caso particular de las mujeres, si las empresas no hacen esfuerzos por dar a conocer la posición organizacional con respecto al acoso sexual y desarrollan estrategias de prevención del problema, ellas no se atreverán a realizar denuncias aunque tengan el problema, deteriorando, en consecuencia, el ambiente de trabajo.

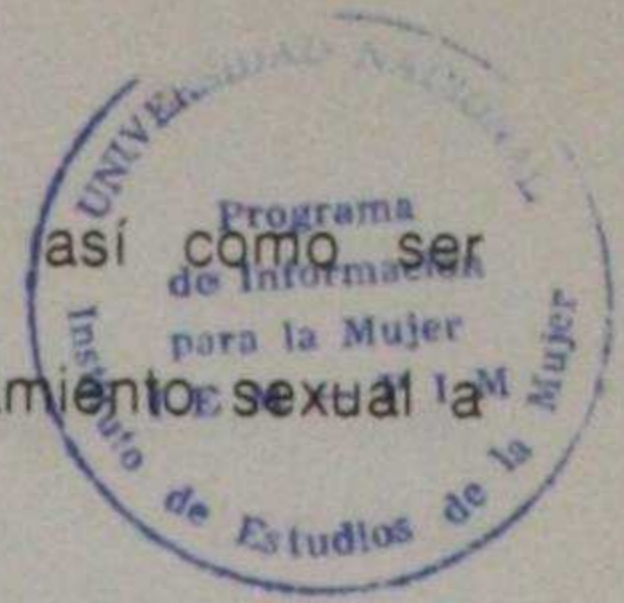
Otro riesgo latente para las organizaciones es que cuando las mujeres ya no están dispuestas a soportar más abusos, realicen sus denuncias en instancias externas de sus sitios de trabajo, con el consecuente desprestigio y pérdida de imagen para las empresas, por no haber expresado claramente la apertura, apoyo hacia la denuncias y los mecanismos confiables de atención.

En las organizaciones el patrono o jerarca es el responsable "...de mantener, en el 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" (Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia Expediente #11 997, editada por el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, 1995, p.13).

La Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, antes mencionada, también dispone que aquellos patronos que no cumplan con lo dispuesto en los artículos del cinco al nueve, entre los cuales están incluidas las responsabilidades, la divulgación e información sobre denuncias, entre otros, podrá



ser sancionados conforme lo indica el Código de Trabajo, así como ser responsabilizados en caso de no atender una queja por hostigamiento sexual a pesar de que la persona ofendida haya puesto su denuncia.



Cualquier incumplimiento de algún/os artículo/s de la Ley, sólo acarreará problemas laborales, que podrían haberse evitado y que sin duda, siempre tienen algún tipo de costo, ya sea éste económicamente directo, los que afectan la moral laboral en detrimento de la productividad, los legales y sociales en general.

### 3. Preguntas de Investigación

La pregunta a responder con esta investigación es la siguiente: ¿Cuáles son los significados psicosociales, del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo?

Para responder a esa pregunta surgen otras cuyas respuestas aclaran el sentido y el problema central de la misma:

En el ambiente de trabajo, las personas asalariadas:

1. ¿Cómo definen el acoso sexual a las mujeres?
2. ¿Cómo explican el acoso sexual a las mujeres?
3. ¿Qué tan habitualmente creen que ocurre el acoso sexual a las mujeres?
4. ¿Qué relación existe entre las condiciones sociodemográficas y los significados psicosociales asignados al acoso sexual a las mujeres?
5. ¿Qué estrategias proponen para prevenir el acoso sexual a las mujeres?



## II. ANTECEDENTES

*"Esta violencia no es casual, el factor de riesgo es ser mujer."*

*Lori Heise*

### 1. Consideraciones generales

Acoso sexual es una moderna expresión construida para denominar un antiguo problema. Fue durante la década de 1970 que se acuñó este término a raíz de los estudios y debates en los Estados Unidos que dieron lugar a la normativa que se generó poco tiempo después en dicho país.

En Costa Rica el primer estudio sobre el tema lo realizó la psicóloga Delia Miranda, para el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Costa Rica en el año 1989.

En 1992 se presentó el primer proyecto de ley para sancionar el hostigamiento sexual en Costa Rica, el cual desafortunadamente no prosperó en aquel momento. En setiembre de 1994 dos diputados presentaron ante la Asamblea Legislativa un proyecto de ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia (La Gaceta, 1994), el cual se convirtió en ley de la república a partir de marzo de 1995 (La Gaceta, 1995), después de múltiples discusiones y audiencias con expertas sobre el tema, entre las cuales la sustentante de este proyecto de investigación participó.



## 2. Investigaciones realizadas en Costa Rica

En Costa Rica las personas que más producción intelectual han publicado en torno al acoso sexual en el trabajo, han sido las/os abogadas/os, entre ellos, Luis Charpentier (1993) realizó un análisis de los códigos vigentes en Costa Rica para buscar la regulación jurídica del acoso sexual. Entre sus hallazgos se tiene que ese problema está regulado de forma deficiente y que la única vía que existía era la de invocar algunos artículos del Código de Trabajo, del Código Civil, del Código Penal y hasta de la Ley General de Administración Pública (ésta última sólo para el caso de funcionarias públicas) que aunque no estaban redactadas en términos precisos y concretos en referencia al hostigamiento sexual, podían ser interpretados y aplicados, dejando por supuesto, en condición de franca vulnerabilidad a las víctimas.

Angela Alvarado (1993) redactó un artículo, con algunas similitudes al de Charpentier, en donde ella concluye que el Código de Trabajo ensaya una tímida regulación al hostigamiento sexual en el empleo, pero que no es suficiente para brindar una verdadera protección a las mujeres trabajadoras, para finalmente señalar la necesidad de la creación de una ley especial, protectora de los derechos de las mujeres.

Gabriela Zavala (1992), realizó la tesis de licenciatura en Derecho sobre el tema del hostigamiento sexual de la mujer en el empleo. Los objetivos de la



investigación eran el desarrollo del concepto de hostigamiento sexual y mostrar la alta frecuencia del hecho dirigido contra las mujeres.

Utilizó dos métodos de trabajo. Para el desarrollo del primer objetivo revisó los códigos nacionales e internacionales y los convenios suscriptos por Costa Rica. Para el logro del segundo, hizo un estudio de campo, utilizando la técnica de encuesta. La población era de 90 trabajadoras entre el sector público y privado.

Los resultados más sobresalientes de su trabajo de campo fueron los siguientes:

Las mujeres contactadas se resistían a hablar sobre hostigamiento sexual en el trabajo. De las noventa encuestadas el 64% dicen que no han sido víctimas de hostigamiento sexual pero el 91.1% dijo que el hostigamiento sexual era un problema grave en su centro de trabajo. Manifiestan que ser hostigadas es un hecho que deteriora su reputación y dicen estar orgullosas de que eso no les hubiera ocurrido. El 80% manifiesta que ser hostigada es una situación molesta. Aunque aseguraban no haber sido víctimas de hostigamiento. Más adelante en la encuesta describían la forma en que habían sido hostigadas: piropos, miradas, pellizcos y agresiones.

Las entrevistadas mencionan que entre las razones por las cuales las mujeres son hostigadas están las siguientes: ser mujer (23.3%), ser bonita (4.4%), ser simpática (11.1%), forma de vestir (38.9%), ser soltera (3.3%), ser madre soltera (3.3%). De las mujeres que respondieron que si habían sido hostigadas el mayor



porcentaje eran solteras, además, señalan que no comentaron lo ocurrido en sus casas porque temen las represalias de sus padres. El 35.71% ocupaban puestos de inferior jerarquía al hostigador y el 47% dice conocer el concepto de hostigamiento sexual o ha escuchado sobre el tema. El 66.7% de las mujeres que expresaron haber sido acosadas rechazaron los requerimientos del hostigador con las siguientes consecuencias: mal trato y cambios a puesto inferior.

**En síntesis**, el trabajo de campo de Zavala reveló que:

1. Las mujeres tienen temor de hablar sobre acoso sexual.
2. Ser víctimas de acoso les parece vergonzoso.
3. Las mujeres carecen de conocimiento sobre el tema de hostigamiento sexual.
4. Prefieren mantener oculto el problema antes que hacer una denuncia.
5. Justifican el acoso con mitos que culpabilizan a las mujeres de la falta de la cual son víctimas.

Marta Eugenia Solano y Ana Elena Badilla (1993), también abogadas, realizaron una investigación mediante la técnica de revisión de Códigos nacionales, que les indicaron la condición de la legislación en materia de hostigamiento sexual en el trabajo que tenía Costa Rica, de la cual arribaron a conclusiones coincidentes con Charpentier y Alvarado, ya mencionados, con respecto a la desprotección que padecen las mujeres trabajadoras costarricenses.



Ana Elena Obando (1994) coincidió en los resultados de su tesis de maestría, con las/os otras/os investigadores en cuanto a los vacíos legales que existían en la legislación costarricense con respecto al hostigamiento sexual en el trabajo, señalando también, la perspectiva moralista revelada en la legislación vigente sobre delitos sexuales. Por último, presenta una propuesta de lo que podría ser el proyecto de ley contra el hostigamiento sexual en el empleo para Costa Rica, proporcionando una contribución concreta y valiosa.

Tal como se ha indicado el trabajo de Delia Miranda, fue el primero en Costa Rica sobre el tema. Éste tenía como objetivo precisar la magnitud del problema de hostigamiento sexual en el ambiente académico y laboral de la Universidad de Costa Rica, con el fin de que sus resultados pudieran ser utilizados como justificación de la creación de políticas y estrategias para velar por la igualdad de oportunidades de estudio y trabajo en esa Institución.

El estudio es de tipo exploratorio y utiliza la técnica de la encuesta como medio para recabar la información.

La población objetivo fueron los/as docentes, los/as administrativos/as y los/as estudiantes, de los/as cuales se extrajo una muestra estratificada proporcional de cuota, que quedó conformada de la siguiente forma: 460 estudiantes (226 mujeres y 234 hombres), 85 docentes e investigadores (35 mujeres y 50 hombres), 48 funcionarios administrativos y técnicos/as ( 21 mujeres y 27 hombres). En total la



muestra estaba formada por 593 personas. De ella se excluyeron a los/as estudiantes de Estudios Generales. El 77% de la muestra eran personas solteras.

En cuanto a los resultados de esta investigación sobresalen los siguientes datos:

- El 42.1% de la población encuestada opina, hombres y mujeres en los tres estratos estudiados, que el hostigamiento sexual es un problema en el ambiente universitario.

- Las mujeres encuestadas expresan que el hostigamiento sexual es un fenómeno frecuente, no así los hombres, por esta razón el 94.3% de ellas se muestran preocupadas por su ocurrencia.

- Las manifestaciones de hostigamiento sexual más frecuentes de las cuales se haya tenido conocimiento dentro del ambiente universitario, por parte de las mujeres y los hombres encuestados son: miradas hacia partes del cuerpo y piropos. Los/as administrativos/as manifiestan tener conocimiento de expresiones de hostigamiento como: comentarios ofensivos de naturaleza sexual, frases de cariño no invitadas, piropos inapropiados y miradas poco apropiadas hacia partes del cuerpo.

- En cuanto a la experiencia personal de haber sido hostigada el 77% no lo ha sido y sólo el 17.7% manifiesta haber tenido esa experiencia. Este porcentaje está constituido en su mayoría por mujeres de todos los estratos participantes en el estudio. En el 98.5% de los casos el hostigamiento provenía de un hombre.



- El 53.6% de los hombres y mujeres de todos los estratos de la muestra dicen no tener conocimiento de personas que hayan sido hostigadas sexualmente.

- El 49.2% de 488 hombres y mujeres, opina que existen dos tipos de razones para no haber sido hostigado/a, entre las de orden personal están: edad (ser mayor), estado civil (casada), ser hombre, condición académica (profesora), nivel educativo, no ser atractiva físicamente, la personalidad, la forma de ser, actitud responsable, seguridad y estima personal, no ser coqueta, no ser provocadora, la forma de vestir, los gestos y el vocabulario empleado, valores y principios morales, poco contacto social. Las otras están relacionadas con el medio y las circunstancias, ellas son: el tipo de ambiente, porque se trabaja o estudia con personas del mismo sexo, no haber conocido homosexuales, las superiores son mujeres, por el tipo de cursos que se han llevado, por la ayuda de Dios, por casualidad o suerte.

- Las mujeres estudiantes y administrativas consideran:

1. Se deben crear diversos medios a los cuales recurrir en caso de ser hostigada sexualmente.

2. Tomar medidas preventivas al respecto.

3. Hay que crear conciencia en el ambiente universitario con respecto al hostigamiento sexual; mientras que los hombres encuestados dicen saber que en la Universidad existen medios capaces de prestar ayuda a la persona hostigada sexualmente.



Por último, es obligatorio ampliar los datos suministrados acerca de la investigación realizada en el I.C.E. en el año 1993, mencionada en un apartado anterior de este trabajo.

Como ya se indicó esta encuesta la llenaron 261 mujeres que ocupaban en ese momento el puesto de secretaria en el I.C.E., de las cuales 62.4% respondieron que habían sido hostigadas sexualmente. Ellas mencionaron que el hostigamiento sexual se manifestó de las siguientes formas: insinuaciones, gestos, situaciones bochornosas en un 53.3%, proposiciones sexuales el 45.3%, material pornográfico y discriminación sexual el 0.14%.

La actividad de capacitación, dentro de cuyo marco se realizó la encuesta, permitió al 18.4% de ellas, reconocer como hostigamiento sexual lo que habían vivido sin poder darle nombre. De las mujeres que reportan haber sido hostigadas sexualmente, un 83.3% dice que esa situación las hizo sentirse: decepcionadas, deprimidas, temerosas, avergonzadas, menospreciadas, ofendidas, desvalorizadas, confundidas, con sentimientos de coraje y repulsión y utilizadas sexualmente.

Ante la pregunta, de ¿qué haría si fuera hostigada sexualmente?, el 48.5% de las encuestadas dicen, que lo denunciarían, el 28.5 % dicen que lo resolverían por sus propios medios, los restantes porcentajes se distribuyeron entre expresiones como: no sabe que hacer, buscaría apoyo de compañeros/as, buscaría apoyo legal o de una organización, buscaría apoyo de la jefatura, éste último aparece con el porcentaje menor.



De las encuestadas el 96.5% dicen que el hostigamiento sexual debería castigarse y el 57.5% dicen que el castigo debería ser el despido.

Con respecto a las dificultades que las mujeres encontraron para enfrentar el hostigamiento sexual es necesario señalar que el 54% expresaron que sintieron falta de apoyo y solidaridad de compañeros/as, 8.3% tuvieron temor a las represalias, 8.7% sintieron impotencia, los demás porcentajes se distribuyeron entre expresiones como: ninguna dificultad, ausencia de una instancia a la cual acudir para solicitar ayuda, temor al encubrimiento de los altos mandos y jefaturas, escaso conocimiento sobre el tema y machismo.

Las secretarias que participaron en esa investigación reportan que para enfrentar el acoso sexual en el trabajo, necesitan lo siguiente: seguridad en sí mismas 26.7%, apoyo de las compañeras 26%, apoyo de la empresa, 24%, apoyo fuera de la empresa 18.8%, los demás porcentajes se distribuyen entre, apoyo personal y de compañeras, apoyo de compañeras y de empresa, todas las anteriores.

**En resumen,** han sido estos/as profesionales quienes con los estudios citados, han contribuido a la comprensión del fenómeno del acoso sexual en el trabajo, han hecho propuestas para modificar los códigos vigentes. Lamentablemente sus esfuerzos dieron frutos concretos sólo recientemente, a pesar de haberse iniciado desde hace varios años, gracias a ellas/os, así como a la primera investigación que fue la de Miranda en la Universidad de Costa Rica, el



tema empezó a ganar vigencia en el país, hasta destacar la urgencia de su tratamiento legal y evidenciar que el problema desborda ese campo.

De estas investigaciones citadas, dos son exploratorias y buscaron conocer las dimensiones de la problemática del acoso sexual en diferentes ambientes: uno laboral referido sólo a mujeres (Zavala, 1992) y otro en el campo educativo y laboral que tomó en cuenta mujeres y hombres (Miranda, 1989).

En ambas investigaciones el instrumento utilizado fue la encuesta. En conjunto la aplicaron a 683 personas, de las cuales un promedio de 73.15% personas dicen que **no** han sido objeto de acoso sexual. Estos resultados, pueden ser utilizados para sustentar que el acoso sexual **no** es un problema grave, ya que la población que lo padece no llega al 27%.

Blanca García y Patricia Bedolla (1993) señalan que usualmente las investigaciones que obtienen resultados con cifras elevadas de frecuencia del acoso sexual permiten demostrar, en los términos en los que es más fácil despertar la conciencia de la gente, la gravedad del problema con el fin de llamar la atención para gestionar acciones de prevención y erradicación del hostigamiento sexual.

Tanto en la investigación de Miranda como en la de Zavala, en promedio, más del 85% de las/os encuestadas/os consideran que el hostigamiento sexual es un problema y una molestia en los centros de trabajo y de estudio, por lo cual ellas/os expresan la necesidad de establecer mecanismos de apoyo y solución para



quienes lo sufren, así como crear conciencia entre las/os trabajadoras/es sobre el tema.

Con los datos que se desprenden de estas investigaciones no es posible hacer una interpretación confiable en términos cuantitativos pero mucho menos en términos cualitativos. En otras palabras, la intencionalidad de estas investigaciones no era la comprensión del fenómeno del acoso sexual en el trabajo, sino la cuantificación del mismo, lo cual por cierto, por la estrategia de abordaje que se utilizó, tampoco se logró. El alcance de la investigación se vio limitado por no tomar en consideración los obstáculos culturales y personales que existen para obtener datos reales sobre acoso sexual.

Los resultados de las investigaciones citadas muestran como la perspectiva de la investigadora, el desarrollo científico del tema en el momento histórico particular, entre otras circunstancias, influyen el planteamiento del problema, el método y los instrumentos.

Por ello, en el caso de las investigaciones de Miranda y Zavala se partió de una determinada visión del fenómeno, la cual definió el método y los instrumentos que se utilizaron, dando como resultado que los datos cuantitativos se constituyeron en el objetivo fundamental, no obstante al no tomar en cuenta los componentes personales, sociales, culturales, etc. del acoso sexual no se logró obtener un dato cuantitativo que reflejara la realidad del problema que las mismas personas encuestadas señalan que existe.



Para cuantificar un problema compuesto por elementos sociales, culturales, ideológicos, históricos, psicológicos, económicos y políticos, resulta indispensable recurrir a una estrategia capaz de controlar el hecho de que las personas participantes poseen información básica diversa acerca del mismo, pueden o no haber reflexionado sobre él y sentir temores para responder a la aplicación de un instrumento.

**En síntesis**, el acoso sexual en el trabajo está asociado culturalmente con culpa y vergüenza para quienes lo padecen, porque se tiende a culpar a la víctima por haber sido acosada, de manera que, si una persona, principalmente una mujer, tiene este problema, es por ser coqueta, provocadora, propiciar las situaciones mediante la forma de vestir, los gestos y el vocabulario, la belleza física, la simpatía, el estado civil, los valores y la moral, entre otras, como quedó demostrado con los resultados obtenidos por Miranda (1988) en la Universidad de Costa Rica y por Zavala (1992) en las empresas en donde realizó la investigación.

Los resultados de las investigaciones, anteriormente mencionadas, demuestran como la confiabilidad de la respuesta a la pregunta directa sobre acoso sexual, está relacionada con el mito de acusar a la víctima, principalmente a las mujeres, por provocar esa falta.

En el medio costarricense a la hora de juzgar los delitos sexuales, se tiende a culpar a la víctima, porque se parte de justificantes biologicistas androcéntricos que interpretan el acoso como una expresión natural de las fuertes tendencias sexuales



de los hombres o como una inocente expresión de atracción, que legitiman la conducta del agresor. Si la ofendida es una mujer, ella debe demostrar su honestidad ante las autoridades, de lo contrario puede ser que, la tipificación del delito no encaje para ser aplicada en el caso (Alda Facio, 1992. Yadira Calvo, 1993. Gabriela Zavala, 1992).

Entre los aportes de las abogadas, Ana Elena Obando (1994) en su trabajo de tesis y Marta Eugenia Solano y Ana Elena Badilla (1993) está el desarrollo de una crítica muy valiosa con relación a que los delitos sexuales en los códigos costarricense son delitos contra la moralidad, el decoro y las buenas costumbres y no son vistos como un asunto de violencia contra las mujeres.

Por esta razón las víctimas, casi deben disculparse por provocar y hacer caer al agresor en la tentación, a ellas les corresponde probar su inocencia. De ahí que, muchas veces las personas, en especial las mujeres, no quieren hablar del acoso sexual del que son objeto en el trabajo, se rehusan a llenar encuestas y a responder entrevistas como menciona Zavala (1992) en su investigación, dificultando la obtención de información y por ende las reformas legales y culturales.

Los resultados de la investigación también confirman que el acoso sexual es un problema de relaciones de poder desiguales. En la investigación de Miranda (1988) se nota un mayor reclamo por la creación de instancias para atender los casos de hostigamiento sexual en las/os estudiantes y las/os administrativas/vos, con respecto a las/os docentes e investigadoras/es, quienes tienen una posición de



mayor statu dentro del ambiente universitario, lo cual ya había sido mencionado por la Comisión de las Comunidades Europeas en 1992.



En la encuesta realizada por Zavala sobresale un dato contradictorio al cual la investigadora hace mención dudando de la credibilidad de sus informantes, ya que señalan que no han sido víctimas de hostigamiento sexual, pero renglón seguido, dicen que ese es un problema muy serio que hay que solucionar.

En el caso de la encuesta realizada en el I.C.E., las secretarias dicen que han sido víctimas de hostigamiento sexual, pero cuando se les pregunta qué harían en caso de hostigamiento dicen que lo denunciarían; sin embargo, ellas no hicieron tal denuncia.

Estas inconsistencias en ambas encuestas sólo demuestran la problemática de fondo del hostigamiento sexual en el trabajo, en donde las personas tienden a decir verdades a medias, por el complejo contenido social encerrado en este problema, lo cual conduce a una confusión cuyo resultado es restarle importancia al hecho o hasta asumir que las mujeres lo disfrutaban y por eso no lo mencionan.

No obstante las dificultades que representa la cuantificación de este problema en el ambiente de trabajo en la encuesta realizada en el I.C.E, en el año 1993, el 62.4% respondió que había sido objeto de acoso sexual en el trabajo, en algún momento de su carrera laboral, el cual es el porcentaje más alto de todas las encuestas mencionadas. Esto lo único que demuestra es que, diferentes abordajes de un problema social producen diferentes resultados de la investigación cuando se



trate de un fenómeno social en general y en particular de un tema con tantos mitos y prejuicios.

El resultado de la encuesta realizada en el I.C.E., también resulta esclarecedor del mito, de que las mujeres buscan o disfrutan del hostigamiento sexual. Las respuestas que las secretarias proporcionan cuando se les pregunta cómo se sintieron con la situación de acoso sexual de la cual fueron víctimas, dan unas respuestas que no dejan duda de lo negativo e incómodo de la situación que vivieron, lo cual dista mucho de la condición de complacencia con el que se quiere encubrir y trivializar el acoso sexual en el trabajo.

### **3. Investigaciones realizadas en otros países**

Las encuestas aplicadas en Estados Unidos y Puerto Rico, tienen resultados muy diferentes y confirman, en cambio que el porcentaje de personas acosadas sexualmente es muy alto. Hay que tomar en cuenta, que en sus legislaciones el acoso sexual está claramente tipificado como delito desde 1964, lo cual posiblemente favorezca que la gente se sienta con mayor libertad de manifestarlo y denunciarlo porque siente que no va a ser juzgada en lugar de su ofensor (Merit System Protection Board citado por Obando, 1994. Muñoz y Bonilla citadas por Obando, 1994. Redbook citado por Husbands, 1993).

En Estados Unidos existe una importante producción investigativa y teórica sobre el acoso sexual en el trabajo, una de las investigaciones clásicas, por la amplia difusión de sus resultados, fue la que realizó Redbook y Harvard Business



Review entre sus suscriptores/as (Eliza Collins y Timothy Blodgett, 1986), cuyas preguntas de investigación eran: ¿Qué tan crítico es el problema?, ¿Es de gran amplitud?, ¿Qué tan difícil es para la alta dirección localizar y prevenir el acoso? y ¿Será fácil poner en práctica los lineamientos expedidos por la CIOE (Comisión para una Igual Oportunidad de empleo).

La población que cubrió esta encuesta fue de más de 7000 suscriptores de Harvard Business Review de los cuales el 25% contestó el instrumento que les llegó por correo.

Las principales informaciones que se desprenden de esa encuesta fueron: la mayor parte de las personas coinciden respecto a la conceptualización del acoso sexual en el trabajo. No obstante, los hombres y las mujeres no están de acuerdo en la frecuencia con la que ocurre. La mayoría está de acuerdo en que existe relación directa entre el efecto que tiene el acoso y el poder de quien ejecuta la acción. En las respuestas, la alta dirección aparece aislada en todo sentido de las situaciones de acoso. Muchas mujeres reportan tener claro a qué punto el acoso es humillante y frustrante, sin embargo porque la mayoría de los jefes son hombres, han perdido la esperanza en ser apoyadas por la administración para enfrentar ese problema. Con respecto a los lineamientos de CIOE, las personas que respondieron la encuesta dicen que serán difíciles de poner en práctica, por su vaguedad.



**En resumen,** la encuesta muestra la urgencia a la que la administración se ve enfrentada para resolver este problema, ya que está afectando la moral, la confianza en sí mismos y la eficiencia de muchas personas.

En forma positiva quienes respondieron la encuesta sugirieron políticas y enfoques específicos de la administración para enfrentar el acoso sexual en el trabajo.

A la hora de reconocer la frecuencia con que se presenta el acoso sexual en el trabajo, los hombres piensan que esta es muy baja y las mujeres lo contrario, en este punto muestran la mayor discrepancia en todos los niveles ocupacionales. "De los comentarios anotados en las respuestas, un visitante de otro planeta podría concluir que hombres y mujeres trabajan en diferentes organizaciones" (Collins y Blodgett, 1986:25).

El elemento "culpa" está presente en todas las respuestas de las encuestas de Rebook como en las realizadas en Costa Rica por Miranda y Zagala. Sin embargo, en ninguna se profundiza en una explicación del por qué de esa culpabilización de la víctima de acoso sexual.

Entre las investigaciones realizadas en Méjico se encuentra la de Blanca E. García y Patricia Bedolla (1989), quienes tenían como objetivo corroborar empíricamente el contenido del concepto hostigamiento sexual. Para ello aplicaron un cuestionario a 200 estudiantes de las carreras de Psicología, Derecho, Contaduría e Ingeniería a quienes se les pidió que indicaran qué entendían por



hostigamiento sexual. El 62% no conocía el concepto de hostigamiento sexual, lo confundía con hastío producido por una alta frecuencia de relaciones sexuales, con alteraciones patológicas o con insatisfacción sexual, sólo el 38% suministró una definición relacionada con lo que se piensa que es el hostigamiento sexual: "insistencia, asedio, chantaje para obtener favores sexuales ejercidos por alguien con o sin jerarquía, habiendo falta de reciprocidad por parte del receptor" (García, 1993, p. 56).

García (1993), resalta que de acuerdo con los resultados de esa investigación es indispensable ser sumamente cuidadosa y aclarar previamente el concepto de hostigamiento sexual, en cualquier trabajo que pretenda estudiarlo.

El primer estudio llevado a cabo en España, lo hizo una confederación sindical de orientación socialista, cuyos resultados se conocieron en 1988. Se entrevistaron 772 mujeres trabajadoras, en seis sectores laborales de Madrid. Para este estudio se construyó una categorización del acoso sexual en cinco niveles que van desde, el acoso leve, al moderado, medio, fuerte, hasta el muy fuerte.

- La mayor cantidad de mujeres trabajadoras que participaron en este estudio reportan haber sufrido acoso por lo menos de **nivel leve** el cual no incluye contacto físico, sino que se trata de conductas no verbales, tales como miradas fijas.

- Otro grupo importante se ubica entre las que reportan haber sufrido acoso del **nivel dos o moderado**, según esta categorización, el cual consiste en gestos e insinuaciones.



- En menor cantidad, con respecto a las anteriores, se ubican las mujeres que mencionan haber sufrido acoso del **nivel tres o medio** que consiste en todas las formas de avances como cartas, llamadas telefónicas e invitaciones sexuales.

- En igual proporción a la anterior, se encuentran las que señalan haber vivido la experiencia de acoso según el **nivel cuatro o acoso fuerte**, que consiste en contacto físico, caricias, tocamientos y pellizcos.

- Finalmente, el **nivel cinco o acoso muy fuerte** que consiste en violencia física hasta la violación representa un reducido grupo.

Esta categorización tuvo diferencias marcadas de incidencia con relación al sector laboral en que se desempeñaban las informantes. La mayoría de mujeres que reportaron acoso desde el nivel uno hasta el cinco, estaban ubicadas en el sector de servicios; el número disminuía marcadamente en el sector de la ingeniería y la química.

En Finlandia según el reporte de investigación de Hannele Varsa, no se hablaba de acoso sexual hasta 1987. Sin embargo aún en 1989 y hasta 1990, cuando ella y su equipo realizaron su investigación se enfrentaron con un fenómeno todavía sin nombre en esa sociedad, lo que las obligó a diseñar unos instrumentos de recolección de datos tan abiertos como fue posible, ya que no creyeron conveniente poner preguntas cerradas y concretas sobre el fenómeno. El objetivo de la investigación fue conocer ¿qué es el acoso sexual en la vida laboral en Finlandia?. Para ello, llamaron a diferentes periódicos, revistas y reporteros para



ofrecerles un artículo o entrevista sobre el acoso sexual en el trabajo, en el cual invitaron a las personas (hombres y mujeres) que hubieran sido víctimas de acoso sexual a escribir o llamar por teléfono para participar de la investigación. Lograron que 18 personas escribieran y 39 se ofrecieron para hacer una entrevista personal.

Como resultado de esa investigación se obtuvieron seis características del acoso sexual en la vida laboral en Finlandia, a saber:

1. En el acoso sexual hay un componente de poder que tiene dos dimensiones.
  - a. La primera tiene que ver con la desigualdad de poder en cuanto a jerarquía, económico y profesional, entre los sexos en la vida laboral, la cual propicia buena parte de los casos de hostigamiento sexual en el trabajo.
  - b. La segunda se refiere a la sexualización del cuerpo de las mujeres y éste sirve para explicar el acoso que sufren las mujeres que ocupan puestos de alta jerarquía, lo cual no las libera de poder ser acosadas sexualmente; las mujeres no son tratadas como colegas sino como seres sexuales y esto es usado para mantenerlas en condición de debilidad en el ambiente de trabajo.
2. Las formas e interpretaciones del acoso sexual varían.
3. El acoso sexual tiene consecuencias negativas para la víctima y para la empresa.



4. El acoso sexual continua siendo un fenómeno escondido del cual no se había hablado en público en Finlandia antes de este estudio.
5. El acoso sexual es un proceso.
6. La persona acosada emprende acciones para enfrentar o eludir al acosador.

#### **4. Reflexión sobre los antecedentes de investigación**

Después de este recorrido por algunas de las investigaciones realizadas en varios países comparándolas entre sí, cuando es posible, con lo encontrado en Costa Rica, se puede afirmar que los resultados de las mismas presentan interesantes coincidencias, entre ellas, que el acoso sexual en el trabajo es todavía un tema del cual no se habla, sobre el que no existe acuerdo en la definición, por lo tanto continua ocurriendo sin tener un nombre para él, quizá debido a la relación entre lo lingüístico y lo social.

Hay que tomar en cuenta que, si el poder lo tienen quienes acosan, ellos no estarán interesados en darle ningún nombre que conlleve una carga semántica negativa a lo que hacen, las mujeres no han sido históricamente las poseedoras de "la palabra" (Yadira Calvo, 1990), esto ha impedido que puedan nombrar su situación y cuando lo han hecho, quienes están interesados en mantener la hegemonía, generan inmediatamente diversos recursos para obstaculizar o impedir ese ejercicio.



Entre la investigación realizada en Estados Unidos con los suscriptores de la Harvard Business Review y la que realizó Delia Miranda en la Universidad de Costa Rica, existe una interesante coincidencia, los hombres tienden a tener mayor dificultad para reconocer el acoso sexual. Este dato es muy valioso de rescatar porque muestra la dificultad ante la que habrá que enfrentarse, ya que ellos continúan ocupando en las organizaciones los puestos de mayor jerarquía y por lo tanto tienen en su poder la toma de decisiones.

De esta revisión también se desprende, la exigencia creativa metodológica, que conlleva la investigación sobre este tema, porque de ella dependerá el éxito en develar todos los componentes y puntos de vista de un fenómeno que ha estado silenciado por mucho tiempo y que para hacerlo visible es necesario romper barreras sociales, culturales, psicológicas, políticas, económicas, de género, etc.

Las coincidencias y las dificultades encontrados en las diferentes investigaciones, "señalan la universalidad del fenómeno que estamos tratando" (García, 1993, p. 57).

Del análisis de las investigaciones presentadas, con independencia de si ellas arrojan cifras alarmantes o no, el problema no es una cuestión de cantidad, un sólo caso de acoso sexual en el trabajo, es suficiente para afirmar que se está frente a un problema que exige una solución y que toda persona tiene derecho al trabajo, digno, seguro, creativo y bien remunerado.



### III. PERSPECTIVA TEÓRICA

*"Tiranía y subdesarrollo van juntos."*

*Amelia Valcárcel*

#### 1. Los significados

Para explicar el fenómeno del acoso sexual es necesario ubicarse desde una perspectiva teórica que ofrezca la posibilidad de incorporar lo subjetivo de quienes viven la circunstancia concreta de trabajar remuneradamente dentro de una organización, así como desde las estructuras materiales e históricas reales que posibilitan la existencia del fenómeno.

Cada una/o "construye sentidos y significados de la realidad ambiental. Con ellos entiende, interpreta y maneja la realidad a través de un marco complejo de creencias y valores, desarrollado por él/ella, para categorizar, explicar y predecir los sucesos del mundo" (José Ruiz y María A. Ispizua, 1989, p. 128).

Esas atribuciones causales según explica Díaz (1993) se relacionan con las condiciones de desarrollo propio del observador, sus antecedentes históricos, las expectativas, el estilo personal y la necesidad de prevenir el desequilibrio cognitivo que todo sujeto tiene.

La conducta humana es difícil de explicar debido a su complejidad. Nadie debe o puede dar la interpretación absoluta, sino que en la medida en que cada teoría ha arrojado luz sobre algún aspecto, ha contribuido, desde su perspectiva, a perfilar una totalidad más objetiva e integral.



La influencia del ambiente no puede ser negada en el desarrollo de toda persona, tampoco es posible obviar la importancia que tiene la individualidad de cada ser humano. La cultura y la persona interactúan, se influyen mutuamente, ¿cuál de las dos es más poderosa?, esta es una pregunta que ha estado flotando en el ambiente de las ciencias sociales por muchos años.

George Ritzer (1994) citando a Herbert Blumer señala que ni el conductismo que le da excesiva importancia a los fenómenos externos haciéndolo caer en mecanicismo, ni el psicoanálisis como ejemplo de aquellas teorías que atribuyen el acto a impulsos independientes y mentalistas, pueden satisfacer la búsqueda de la explicación de la conducta humana. También se opone a las teorías sociologistas que centran su explicación en macro-fuerzas exteriores como la cultura y la estructura social. "Las teorías sociologistas, como las conductistas, ignoran la importancia del significado y de la construcción social de la realidad" (Herbert Blumer citado por George Ritzer, 1994, p. 218).

Los símbolos significantes son estrictamente humanos no se ubican en la conciencia de los individuos sino en las relaciones que éstos establecen. Sin embargo, los significados están precedidos por el grupo social, el cual es anterior y da lugar al desarrollo de estados mentales autoconscientes, "el todo social precede a la mente individual lógica y temporalmente" (G. H. Mead citado por Ritzer, 1994, p. 220).



El grupo social precede al individuo en el tiempo, pero esta condición no lo determina obligatoriamente, porque el ser humano tiene capacidad de pensar, de reflexionar y de interactuar.

Los significados y las conductas humanas surgen de la interacción entre lo social y lo individual. El poderoso entorno social toma un carácter individual cuando interviene la capacidad humana de formar y adaptar la información que recibe.

A todo lo anterior hay que agregar que el componente individual en la asignación de significados está mediatizado por especificidades sexuales, sociales, étnicas, etarias, etc., que es indispensable reconocer para completar el panorama en el cual la conducta humana se origina.

Las ubicaciones sociales influyen en la capacidad de las personas para asignar significados. "La investigación feminista muestra que las interacciones en las que las mujeres son más libres para crear con otros significados que describen sus experiencias vitales son las que se producen en las relaciones y comunicaciones con mujeres situadas en posiciones similares" (Patricia Lengermann y Jill Brantley, 1994, p.402).

No es casual que exista una fuerte corriente de la ciencia social que se incline por la síntesis macro-micro, que reconoce la realidad local de la experiencia vivida, la imposición de definiciones que se produce de unos humanos sobre otros y otras (Lengermann y Brantley, 1994). Pero que, también puede ser capaz de saber que el



discurso y la resistencia al poder son manifestaciones de poder (Amelia Válcárcel, 1991), en otras palabras deja un espacio para el cambio social, creen en él.

Para interpretar y comprender el fenómeno del acoso sexual es indispensable ubicarlo en esa intersección entre la estructura social y el individuo. Si bien es cierto que existen una gran cantidad de significados aprendidos que se le atribuyen al acoso sexual de las mujeres en el trabajo, también existen otros que son los que las personas producen y atribuyen por su experiencia personal. Esto hace que cada sujeto sea importante a la hora de investigar el fenómeno y la cuantificación, muchas veces necesaria, se quede corta a la hora de emprender acciones de cambio social.

Es precisamente la perspectiva teórica que incorpora lo macro y lo micro social, la que ofrece el mejor enfoque para entender por qué cuando se investiga sobre el acoso sexual en el trabajo, unos lo ven y otros no, unos creen que es fácil de resolver y otras están en desacuerdo, muchos no pueden escaparse de creer que si hay de por medio una mujer, ella deber ser la culpable.

El problema no son los acuerdos o desacuerdos en la atribución de significados a un mismo fenómeno, como el acoso sexual en el trabajo, el problema radica en quién opina qué. En otras palabras, algunas personas tienen la posibilidad de imponer sus significados a otras, por razones de orden estructural, aunque también se reconoce que las segundas pueden responder, eso no es tan fácil, requiere de un esfuerzo tan o más potente como potente sea la fuerza impositora.



## 2. Las jerarquías

Si bien es cierto que las realidades se construyen socialmente (Peter Berger, y Thomas Luckmann, 1976) también es cierto que las colectividades sociales que las construyen están compuestas por personas ubicadas en diversas y jerárquicas posiciones sociales.

Un aporte explicativo importante de estas jerarquías sociales lo hizo la teoría marxista con el análisis económico de esa relación desigual entre los seres humanos. Federico Engels (1972) en la conocida obra "El Origen de la Familia la Propiedad Privada y el Estado", muestra como esas desigualdades no son naturales, sino que por el contrario son el producto de un devenir histórico y social. Entre esas desigualdades construidas se encuentra la de las mujeres con respecto a los hombres, cuyo origen él ubica en la generación de excedentes de producción, el surgimiento de la propiedad privada y la acumulación de capital, todo este proceso social, económico y político concentrado en las manos de los hombres.

Esta explicación es sumamente valiosa para comprender el surgimiento del capitalismo occidental, no así para comprender la creación del patriarcado, que realmente le precede y que es la verdadera fuente de las desigualdades de género. Carla Lonzi citada por Lidia Falcón (1992) señala que el capitalismo más que producir la opresión de las mujeres la ha heredado del patriarcado.

Para acercarse a la explicación, del complejo fenómeno, de la creación del patriarcado, es necesario complementar la visión económica-marxista y materialista,



que ofreció Engels, con algunos aportes de otros autores como el trabajo de Claude Lévi-Strauss y Claude Meillassoux quienes proponen "que es el intercambio de mujeres el que origina finalmente la propiedad privada" (citados por Gerda Lerner, 1990, p.83). Posteriormente Aaby citado por Lerner (1990) expone otro argumento, que ella denomina persuasivo, en el cual propone que la revolución agrícola la explotación del trabajo y la utilización sexual de las mujeres quedaron profundamente ligadas.

Por último Lerner (1990) concluye que no hay pruebas consistentes, hasta el momento, para determinar las transiciones de la prehistoria y que, por lo tanto, con base en las evidencias las afirmaciones que se pueden hacer son las siguientes:

En algún momento durante la revolución agrícola, unas sociedades relativamente igualitarias, con una división sexual del trabajo basada en las necesidades biológicas, dieron paso a unas sociedades muchísimo más estructuradas en las que la propiedad privada con el intercambio de mujeres basado en el tabú del incesto y la exogamia eran comunes. Las primeras sociedades fueron a menudo matrilineales y matrilocales, mientras que las últimas sociedades sobrevivientes eran predominantemente patrilineales y patrilocales. No existen en ningún lugar pruebas de un proceso contrario, que pase de patrilinealidad a la matrilinealidad. Las sociedades más complejas presentaban una división del trabajo que no sólo se basaba en las diferencias biológicas, sino también en las jerárquicas y en el poder de



algunos hombres sobre otros hombres y todas las mujeres (Lerner, 1990, p.89).

Las inferencias de los/as autores/as antes citados señalan que la modalidad de intercambio tiene el efecto de cosificar a las mujeres o más concretamente se cosifica su capacidad reproductiva la cual tiene un inmenso valor para las sociedades primitivas, esto explicaría la cantidad de regulaciones a la conducta sexual y fertilidad de las mujeres que aparecen en los antiguos códigos.

Al mencionar a Lévi-Strauss resulta prudente también señalar que Gayle Rubin sostiene que este antropólogo con su trabajo no podía ver las implicaciones que sus afirmaciones podían tener al ser analizadas por las feministas. "Sin embargo, proporcionan los instrumentos conceptuales con que podemos constituir descripciones de la parte de la vida social que es la sede de la opresión de las mujeres, las minorías sexuales y algunos aspectos de personalidad humana en los individuos" (Rubin, 1986, p.97).

Siguiendo a Rubin (1968), ella menciona que han sido los elementos históricos y sociales los que han proporcionado al capitalismo la herencia cultural necesaria de masculinidad y feminidad en la que se inscriben el sexo, la sexualidad y la opresión sexual. Sexualizar el cuerpo de las mujeres fue el producto de determinados sistemas sociales y no necesariamente de una condición biológica.

En otras palabras, en el control del cuerpo de las mujeres, su sexualidad y su fertilidad estriba el control de las vidas de las mujeres y es a su vez la fuente de toda



opresión de género. Al aparecer en las relaciones de producción capitalistas ese control estaba plenamente establecido y ofrecía condiciones idóneas para continuar concentrando poder en las manos de quienes ya lo tenían. Las mujeres son y han sido útiles al capitalismo, pero esa utilidad no explica la génesis de su opresión (Rubin, 1986).

El sistema capitalista surge y se asienta sobre una realidad social previa, la cual era ya de desvalorización de las mujeres y no hace más que profundizar un sistema preexistente. Hay que aclarar, como lo señala Lerner (1990) que esa cosificación de la capacidad reproductiva de las mujeres va precedida siempre de tabúes y de adoctrinamiento, tan eficaces que hacen que ellas la acepten como una obligación.

Lerner (1990) afirma que la estratificación de clase es en el fondo una estratificación de género, por cuanto a través de la historia sobran los ejemplos de la explotación sexual que los hombres de las clases altas han hecho de las mujeres de las clases bajas o la que los hombres de los países colonizadores hicieron de las mujeres de los pueblos colonizados.

El poderoso efecto de la jerarquización de género, se refleja en el acoso sexual, el cual afecta de forma desproporcionada a más mujeres que hombres, evidenciando de esta forma que es un fenómeno social en donde el elemento precipitante no es la clase social, la raza o cualquiera de las otras mencionadas



anteriormente, sino que se trata del sexo. De manera que, los otros componentes se convierten agravantes o atenuantes, pero son el factor principal.

El acoso sexual, entonces, confirma la desventaja social en que se encuentran las mujeres, en lugar de ser obra de la casualidad. Desventaja que abarca, sin duda, la posibilidad de asignar significados, "...quien designa es el varón, el dueño de la palabra, el amo del Logos". (Válcarcel, 1991, p. 108).

En los resultados de una investigación realizada en Argentina en 1984 entre gremialistas, mencionada por Yadira Calvo (1993), las investigadoras concluyen que el acoso sexual a las mujeres en el trabajo se constituye en un recurso del poder masculino para intimidar y controlar a las mujeres. Con él se intenta limitar, por la vía del sexo, el acceso al cada día más escaso bien del trabajo remunerado y dentro de éste las posibilidades de desarrollo laboral. Para ello se sexualiza a la mujer trabajadora recurriendo a elementos histórico sociales de lo masculino construido en oposición a lo femenino, que retomando las palabras de Rubin (1968), son los que posibilitan que una esposa sea una necesidad del trabajador, que las labores domésticas las realicen las mujeres y no los hombres, que las mujeres no dirijan y no sean las representantes oficiales de dios en la tierra.

La estructura de poder legitimada por la ideología se traduce en el ámbito de trabajo en un obstáculo real, aunque no esté explícito, primero, que ese ámbito no corresponde con el papel que una mujer debe desempeñar en la sociedad; si quiere y debe permanecer en él, será sin aspirar a ocupar posiciones retadoras al sistema



de jerarquía sexual como las de: directora, gerente, supervisora, colega, investigadora, etc., permaneciendo preferiblemente en las posiciones de subordinación que tienen la apariencia de naturales a los ojos de los hombres y de las mujeres.

Las mujeres más vulnerables al acoso sexual en el trabajo son las que ocupan los puestos más bajos, aunque las que logran ubicarse en puntos medios o altos de la jerarquía no están por ello exentas de la posibilidad de acoso sexual, Gutek y Morash (1982) utilizan un concepto para interpretar el fenómeno de acoso sexual hacia las mujeres en el trabajo, que fue traducido por García y Bedolla (1989) como "Extralimitación de roles" el cual en forma resumida se basa en tres argumentos, a saber:

1. La identidad de género es una categoría cognoscitiva básica que excede la condición del trabajo.
2. Las mujeres prefieren asumir en el trabajo el papel tradicional femenino ya que de esa forma son más fácilmente aceptadas por los hombres.
3. Los hombres están acostumbrados a los papeles tradicionales que desempeñan las mujeres pero no al de trabajadora.

Esta es una explicación interesante del por qué para ser acosada sexualmente en el trabajo el requisito indispensable es ser mujer en la actual estructura social de género.



La familia apoyada por otras instituciones (religión, escuela, ciencia, etc.) es la encargada de enseñar los patrones de subordinación y sujeción, que posteriormente manifestarán las mujeres en las relaciones de trabajo, de ellos también aprenden que sus cuerpos no les pertenecen y con esa carga ideológica se incorporan al sistema productivo. El contexto de dominación y subordinación, aprendido, característico del sistema patriarcal, proporciona las pautas para que el fenómeno del hostigamiento sexual adquiera un carácter de naturalidad y legitimidad que ha hecho difícil su reconocimiento.

No cabe duda de que existe un sistema social injusto que de muchas maneras se apoya sobre las relaciones de opresión y subordinación de unos seres humanos sobre otros, en donde las mujeres llevan la peor parte, además ese sistema no es fácil de transformar, porque como es de esperarse quienes oprimen, gozan del poder necesario para impedir el cambio que les haga perder sus privilegios.

Si el sistema patriarcal posibilita mayor acceso al poder por parte de los hombres, ellos particularmente, tendrán un inmenso interés en mantenerlo y perpetuarlo. Por otra parte, se oculta tras una apariencia de naturalidad, pero en realidad de él se generan todas las formas de tiranía, hombres y mujeres aprenden en él las relaciones de opresión y subordinación, sadismo y masoquismo, culpa y represión (Lengermann y Brantley; 1994, p. 384).



El sistema de desigualdad entre los sexos es ejercido por los hombres y por las instituciones que ellos dominan y sus manifestaciones toman toda una gama de intensidades desde la violencia física, hasta los controles ejercidos por la moda y la belleza, el acoso sexual en el trabajo, hasta muchas de las prácticas ginecológicas, obstétricas, etc. (Lengermann y Brantley; 1994).

Para comprender cómo se mantienen las jerarquías sociales y sexuales es indispensable introducir el elemento "poder" en el análisis. Quienes se benefician con ellas estarán directamente interesados en su perpetuación y para ello establecerán los mecanismos que sean necesarios.

La estructura social y la ideología dominante son dos de los elementos que sustentan las jerarquías en general y las sexuales en particular. La estructura jerarquizada es una forma de organización de las instituciones sociales y de las relaciones entre las personas que relega a algunos individuos, grupos o clases de las posiciones de poder, privilegio y liderazgo a diversas formas de servidumbre. Además en este sistema, el acceso a las posiciones es raramente, basado en la habilidad individual, sino que quienes están en posiciones de poder y privilegio, pueden alcanzar más de éstos para ellos y para sus herederos (Emerson Dobash y Russel Dobash 1979).

Esa estructura, en una relación dialéctica con una ideología acorde, logran desarrollar las estrategias para perpetuar el estado de cosas. Esta estructura que jerarquiza la humanidad, hace que las mujeres no tengan acceso a la toma de



decisiones dentro de las instituciones que mantienen su subordinación, como son la política, la religión, la economía, etc.



Mientras que la ideología dominante, que sostiene ese orden jerárquico opuesto al igualitario, se sirve de la racionalización de la desigualdad como un medio para crear aceptación de la subordinación por parte de quienes están destinados/as a tales posiciones (Dobash y Dobash 1979).

Esta ideología asegura el desarrollo de mecanismos de control interno que regulan las quejas de los/as subordinados/as, la socialización es uno de ellos. Mediante este mecanismo se logra la aceptación del orden y sus desigualdades como legítimos, disminuyendo el riesgo de reto y cuestionamiento y quien lo hiciera parecería no natural o inmoral (Dobash y Dobash 1979).

Cuando la ideología dominante legitima el orden, le da el statu de correcto, natural y sagrado, hace que el conflicto potencial inherente a las jerarquías tienda a perturbar el equilibrio interno del individuo, retrasando el surgimiento de la resistencia. Entre más alejado se mantenga a la persona del poder y la influencia, menos riesgo representa para el sistema, de manera que tener a las mujeres alejadas de ellos, es una estrategia que contribuye a mantener las prácticas y las leyes que la subordinan (Dobash y Dobash 1979).

Desde la infancia se enseña a mujeres y hombres a desempeñar papeles sociales asociados a su sexo, que suelen ser para las mujeres de sumisión, pasividad, ternura, coquetería, negación de la sexualidad.



*En resumen*, ellas aprenden a vivir en relación a la satisfacción de las necesidades, agrado y complacencia de otros, quedando vedada la conducta activa en lo sexual, económico, social, político, etc.. A los varones en cambio, por lo general se les enseña desde muy jóvenes, la fuerza, la creatividad, la valentía, la necesidad de reprimir emociones y sentimientos, se exalta su sexualidad en función de la satisfacción de un instinto incontrolable (Jill Radford y Diana Russell, 1992).

Mirta González (1990) señala entre los factores transmisores de la ideología que legitiman la desigualdad social entre los sexos a: la familia, la religión, los medios de comunicación de masas y la escuela. Esta última tiene según la misma autora, una importancia social trascendental por cuanto es obligatoria y se desarrolla en una etapa de la vida [de siete a doce años], en donde los aprendizajes tienen una gran penetración en el individuo, ya que éste tiene pocos recursos personales para cuestionarlos

De manera que todo ha estado dispuesto para que las mujeres acepten la legitimidad del orden desigual, garantizando la menor cantidad de problemas para quienes tienen el control. No por casualidad, Erikson el reconocido psicólogo, dijo que la identidad de una mujer debe mantenerse lo bastante flexible como para adaptarse a los deseos de su esposo y de sus hijos (Dobash y Dobash 1979), a lo cual se puede agregar y de sus futuros jefes y maestros si es que tiene acceso a la educación y al trabajo remunerado.



Todo este panorama calza perfectamente con que "a las mujeres se las educa dentro de un código sexual en donde su propio cuerpo se desconoce y no le pertenece" (Blanca García, y Patricia Bedolla, 1993), esta situación limita las posibilidades de reclamo de sus derechos.

No obstante todas esas condiciones de fortaleza y debilidad social, masculina y femenina respectivamente, tanto García y Bedolla (1993) como Wise y Stanley (1992) señalan que las mujeres poseen el poder potencial y real para establecer los mecanismos sociales y personales de resistencia a la violencia masculina y al acoso sexual en el trabajo, como una de sus manifestaciones. Este marco es el que permite "pensar formas de resistencia que actúen como procesos de cambio" (García y Bedolla 1993 p. 41).

Por eso es tan útil conocer el proceso por el cual la jerarquización de los géneros se creó, cómo los mecanismos ideológicos se han ido adaptando a los tiempos para sobrevivir, los ideales de feminidad y masculinidad también se van transformando aunque su naturaleza persista. Comprender esta dinámica es un paso indispensable para dirigir los esfuerzos a invertir el proceso y combatir las estrategias del sistema patriarcal o sexo género como lo llama Rubin (1986).

### **3. La violencia contra las mujeres**

La violencia es un mecanismo de acción política que es legítimo dependiendo de quién lo utilice. La concepción de la violencia como el resultado del funcionamiento normal de las instituciones puede ser perfectamente aplicado a la



violencia interpersonal. El uso de la fuerza física de los maridos contra sus esposas es una conducta intencional y no es la acción de individuos desviados o aberrados o la prerrogativa de familias desviadas o inusuales. La violencia contra las mujeres es política y es en el cuerpo femenino, territorio dominado, donde se juega la lucha política por los derechos humanos de las mujeres.

El uso de drogas o alcohol no son factores que determinen la conducta violenta de los hombres, aunque estas explicaciones se han utilizado por los hombres y por las mujeres para no reconocer la situación de violencia (Ana Cáceres y Cristina Orge, 1991). Por el contrario, los hombres que agreden a sus esposas viven de acuerdo con los valores más estimados y fomentados por la sociedad occidental moderna, tales como: agresividad, predominio masculino y su correspondiente subordinación femenina y están haciendo uso de la fuerza física para reforzar esas condiciones naturales (Dobash y Dobash, 1979).

El sistema de jerarquía basado en el sexo, utiliza como uno de sus mecanismos de perpetuación los pactos entre los hombres, no se trata de decir que cada hombre individualmente sea consciente de ello, sino que los hombres como género comparten el valor de la virilidad como una fuerza que necesita y produce complicidad. Cada vez que las mujeres han interpelado al patriarcado están de alguna manera socavando las bases de ese poder y poniendo en evidencia las alianzas que lo sostienen, esto ha generado violencia en todas las épocas de la historia (Celia Amorós, 1990).



Los hombres comparten un espacio simbólico en donde se producen las prácticas que identifican a cada varón con el conjunto de los varones. Este espacio por así decirlo, como lo indica filosóficamente Amorós, son las mujeres: "El es el Sujeto, él es lo Absoluto: ella es el Otro" (De Beauvoir, 1990, p.14). El otro no es en sí mismo, sólo puede ser en relación a..., esta condición define las relaciones entre hombres y mujeres de manera que es un punto de partida de explicación de la violencia. Perla Haimovich encuentra en su investigación sobre las representaciones sociales y los malos tratos en la pareja que, el sentimiento de propiedad es claramente expresado a través de indicadores que muestran como los hombres pueden percibir a las mujeres como prolongaciones de su propio yo, por lo tanto la mujer no tiene un lugar, ni particular, ni diferenciado, esto facilita que pueda convertirse en objeto de agresión (Haimovich, 1990). Cuando se violenta a alguien se le objetiviza y la mujer es vista como un objeto, se niega su experiencia subjetiva (Radford y Russell, 1992). El patriarcado hace que sean los hombres quienes definen significados y espacios, dentro de esas definiciones una mujer es un objeto de uso o de pertenencia declarada por algún hombre, pero cuando se sale de ciertos límites, sin duda definidos ya sabemos por quienes, se convierte en tierra de nadie o en objeto de cualquiera. Esta imposibilidad de autodefinición que viven las mujeres, es por sí misma una forma de violencia (Amorós, 1990).

Las instituciones del patriarcado se apoyan mutuamente, sus límites son casi imperceptibles porque se sobreponen y se mezclan; entre ellas, se encuentra la



heterosexualidad obligatoria estrechamente conectada con la violencia, las jerarquías y la socialización.

La heterosexualidad obligatoria es una institución social opresiva fundamental, que al igual que la violencia debe ser reconocida y estudiada como una institución política, dentro de cuyo marco se puede explicar la violación, el incesto, la idealización del amor romántico, la prostitución, la pornografía, el asesinato de mujeres, la mutilación de los genitales femeninos, el vendaje de los pies, etc.. Estos son algunos de los métodos por los cuales el poder masculino se manifiesta y se sostiene recurriendo a prácticas ejecutadas por hombres y mujeres, dirigidas a que éstas estén física y mentalmente preparadas para complacer las más extravagantes exigencias masculinas de diversas culturas y de todas las clases sociales.

Hacer que las mujeres crean que deben compulsivamente satisfacer todos los deseos y las fantasías masculinas como su destino natural es una forma eficaz de mantenerlas dependientes de su poder. Revelar la relación entre heterosexualidad obligatoria y poder es relevante para el análisis de la violencia contra las mujeres y para la comprensión del acoso sexual en el trabajo como una de sus manifestaciones.

Las definiciones no sólo amplias, sino, que expresen la violencia sexual como un continuo que en el fondo tiene un mismo origen, aunque se está ante extremos de ella como son el femicidio, que es la expresión exacerbada de la misoginia,



posibilitan rescatar el que sean las mujeres y las niñas quienes definan, desde sus experiencias, la violencia de los hombres, para no continuar con definiciones que han hecho los hombres de un problema que ellos no viven como víctimas y que tampoco les interesa resaltar. La minimización de la violencia de los hombres, como lo han hecho mediante definiciones tradicionales que impregnan las legislaciones y sus interpretaciones, es una forma de mantener el sistema de jerarquía sexual (Radford y Russel, 1992).

En el femicidio, el mensaje es claro para las mujeres : si te sales de la línea te puede costar la vida y para los hombres: usted la puede matar y escaparse. Esto se nota en las advertencias de que no salga sola, no circule por ciertas áreas geográficas, no salga a ciertas horas, buscando poner límites a las mujeres, diciéndoles a dónde ir y cómo comportarse en público ya que éste es un espacio de los hombres de acuerdo a la ideología dominante (Radford y Russell, 1992).

Para referirse al femicidio hay que recordar que su práctica se remonta a muchos siglos atrás, ha sido ampliamente difundida en diversas culturas y las justificaciones para realizarla han sido diversas. Entre el siglo XIV y el XVIII se produjo en Europa y luego en menor escala en América, la cacería de brujas que en realidad consistió en un exterminio de sexo ya que el 85% de las ejecuciones fueron sobre mujeres, ancianas, jóvenes y niñas (Barbara Ehrenreich, y Deirdre English, 1973). Las mutilaciones de los genitales femeninos que producen enfermedades hasta la muerte a miles de mujeres, el asesinato de fetos femeninos y niñas recién



nacidas, son sólo ejemplos de las formas que toma esta violencia llevada al extremo como expresión del rechazo a lo femenino que las diferentes culturas practican.

La violencia de los hombres contra las mujeres tiene muchas manifestaciones tanto individuales como estructurales, se genera en la instancia macrosocial y se expresa en la microsociedad, la que a su vez al darle vida en el sujeto la adapta constantemente logrando su perpetuación y legitimización en el espacio estructural. Marilyn French (1992, p. 31) asegura que "Así como la violencia individual no podría ser tan habitual y devastadora si no contara con un apoyo a gran escala, tampoco las guerras globales contra la mujer podrían continuar si carecieran del apoyo de los hombres individuales". Esta violencia es otro de los puntos de convergencia del sistema con el individuo.

A esto hay que agregarle que de ese sistema jerárquico opresor no sólo son partícipes los hombres sino también las mujeres por cuanto ambos son productores y productos de él cada uno desde el papel que le corresponde desempeñar. Amelia Valcárcel (1991) opina que cuando el feminismo apunta todos sus esfuerzos contra el patriarcado podría mermar la responsabilidad individual de cada hombre en su perpetuación y dado que el sistema es global también debe considerarse la participación que las mujeres puedan tener en su mantenimiento.

Existe una gran cantidad de abusos que no son físicos, como por ejemplo: negar una educación o un trabajo bien pagado y en buenas condiciones a las mujeres, lo cual las hace vulnerables a convivir con un hombre por necesidad



económica, a la explotación en el lugar de trabajo y a la prostitución. De allí se genera una distribución sexual de los recursos no sólo diferente sino además desigual que se traduce en que los hombres tengan acceso por derecho propio al trabajo remunerado, a la cultura, a la política y hasta al placer. De manera que, por lo arraigado de estas costumbres, se torna natural que sean los hombres los que gobiernen en las familias, en las organizaciones y en los estados (Radford y Russell, 1992).

A las niñas, en la mayoría de las familias, las circunscriben a espacios físicos más limitados que a los varones, les restringen los horarios y les llevan más control sobre sus interacciones con otras personas, asumiendo la vulnerabilidad de las mujeres, como una realidad natural e inmutable, no como una consecuencia de la organización social, sujeta de transformación. Esto tiene repercusiones en la vida adulta de las mujeres, porque tendrán menos entrenamiento para la "competencia por obtener mejores posiciones aunado a la discriminación permanente", señala González (1990, p. 45) como lo demanda la esfera pública, enfrentar lo mencionado y mucho más.

Aún hoy la distribución tradicional de papeles adjudica al hombre la función de policía que debe hacer cumplir las normas y mantener a las personas dentro de los límites preestablecidos socialmente para cada uno/a (Haimovich, 1990).

Las mujeres por su lado obedecen y enseñan a los/as hijos/as a hacerlo de la misma forma, perpetuando así el estado de cosas. Para que los hombres puedan



mantener y perpetuar esta situación de privilegio, cada uno dentro de su estrato social, recurre a diversas manifestaciones de la violencia, que se expresa en las calles, en los trabajos, en las casas, en los servicios sociales, en los medios de comunicación, etc. (Haimovich, 1990).



### 3.1 Las manifestaciones de violencia y el acoso sexual

Cuando la violencia es definida por quienes la padecen toma matices diferentes de la definida por quienes la ejercen (Carmen Sáez, 1990). En el caso de la violencia contra las mujeres esta perspectiva obliga a considerar no sólo la violencia física, sino a reconocer la ejercida por otros medios, como el psicológico, el económico o el jurídico.

Dado que el acoso sexual es una forma de violencia, en él también se manifiestan esas expresiones que trascienden lo físico, tal es el caso del condicionamiento de la obtención y permanencia en el empleo bajo amenazas o promesas implícitas o explícitas y el ambiente hostil como toda conducta que tenga el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño laboral, creando un ambiente desfavorable, amenazante y ofensivo.

Una gran cantidad de conductas sexuales ejercidas por los hombres en forma frecuente dirigidas a las mujeres, cuando son redefinidas por ellas resultan ser no deseadas sino, mal recibidas, impuestas contra su voluntad, en suma, se constituyen en verdaderas invasiones, en expresiones de colonialismo de sus cuerpos, en esa medida, son consideradas por ellas manifestaciones de acoso sexual. En razón de la frecuencia con que esas conductas se producen y de la variedad de escenarios donde ocurren, se puede concluir que el acoso sexual a las mujeres es más frecuente de lo que se cree o de lo que algunos quieren aceptar,



haciendo difícil imaginar a alguna mujer que no lo haya experimentado, de alguna forma, en su vida.

La violencia contra las mujeres es frecuente y algunas veces legítima dentro de un sistema de relaciones de poder desigual por sexo. Estas son algunas de las razones que hacen que la violencia doméstica al igual que el acoso sexual a las mujeres en el trabajo, no sea el producto de acciones de hombres anormales, enfermos o drogadictos, sino que es la acción de hombres que se relacionan conforme las demandas sociales de masculinidad y hasta de éxito laboral.

La perspectiva del acoso sexual que ha privado ha sido la generada por los hombres, hasta hace poco, las voces de las mujeres no tenían espacios de expresión con relación a este tema por esa razón Gabriela Zavala en su tesis sobre el hostigamiento sexual a las mujeres concluye: "Que la mujer sea acosada sexualmente en la calle, en los lugares de estudio, o en los centros de trabajo, son hechos de la vida diaria que muchos prefieren desconocer y de esta manera, con su silencio aprobar" (Zavala, 1992, p. 80).

Al comenzar a estudiar una forma de violencia, los conocimientos desarrollados en el estudio de otra, pueden ser de gran utilidad, en el entendido de cada forma de violencia es diferente entre sí. La violencia doméstica contra las esposas y el delito de violación, incluido el que ocurre dentro del matrimonio, pueden contribuir a la explicación de otras formas de violencia contra las mujeres, entre ellas una de las que ocurren en el ámbito laboral: el acoso sexual. El acoso sexual en el



trabajo no es esencialmente nada diferente, es al igual que la violencia doméstica, un recurso del sistema para mantener a las mujeres en su lugar, para recordarles cuales son sus deberes como mujeres dentro y fuera del hogar.

Son muchos los hombres que intentan reproducir las relaciones entre él y su esposa al interno de su hogar, en el trabajo con sus compañeras, por eso exigen que les preparen y sirvan alimentos, limpien y decoren las oficinas, velen por el bienestar del jefe y demás compañeros, realicen encargos personales, guarden confidencias y mantengan la autoestima de él adoptando una posición subordinada que le permita sobresalir, para lo cual se incluye, si es necesario, su explotación sexual.

Otra semejanza entre la violencia contra las mujeres en la pareja y el acoso sexual en el trabajo, es que cuando en los diferentes países algunas mujeres empezaron a hacerlo público, fueron acusadas de paranoicas, de fantasiosas, de odiar a los hombres, de lesbianas o de cualquier otra cosa que pudiera invalidar su denuncia. En el caso del acoso sexual no ha ocurrido nada muy diferente, con la especificidad de que la pregunta obligada es ¿y los hombres acosados? sustituyendo a la de ¿y los hombres agredidos? (Graciela Ferreira, 1991).

Constantemente surge la inquietud por la posibilidad de que una mujer pueda ser acosadora sexual y los hombres puedan ser las víctimas. Lo cierto es que las conductas sexuales de una mujer dirigidas a un hombre no tienen el mismo significado porque no provienen de un individuo con el mismo poder social, la



conducta adquiere su significado dependiendo de quien la ejecute, la situación y el momento, en otras palabras quien no tiene poder no podría hacer sexismo. Wise y Stanley (1992) desarrollan esta posición y aseguran que el acoso sexual no es un fenómeno "unisexual".

Las expresiones de acoso sexual que una mujer puede hacer se reducen a chantajear a una persona bajo su línea de mando, mientras que un hombre no requiere poder organizacional para ejercer diversas manifestaciones de acoso sexual contra las mujeres, es decir el fenómeno no se puede homologar.

Las mujeres han dado una importante lucha por erradicar el lenguaje sexista. La eliminación del sexismo en el lenguaje ha encontrado muchos oponentes; sin embargo, cuando se ha tratado de aplicarlo en conceptos que perjudiquen a las mujeres, los que se resistían acogieron los cambios con actitud sorprendente de flexibilidad ante la renovación del idioma. Este es el caso de la generalización del uso del término violencia doméstica, en lugar de violencia contra las esposas, haciendo aparecer la situación como si los dos miembros de la pareja fueran víctimas potenciales por igual, cuando en realidad las agredidas han sido y son las mujeres (Dobash y Dobash, 1979). Lo mismo ocurre con el acoso sexual, ya que la mayoría de leyes, hablan de que tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso sexual en el trabajo, cuando en realidad cualquiera de las investigaciones realizadas muestran con abundantes datos que, el acoso sexual en el ambiente de trabajo y fuera de él, lo sufren en su mayoría las mujeres (Merit System Protection



Board citado por Obando, 1994. Muñoz y Bonilla Citadas por Obando, 1994. Redbook citado por Husbands, 1993. Pérez, 1991).

Esta condición en las legislaciones, tanto de violencia doméstica, como de acoso sexual traen consigo el peligro de que algunos, con mala intención, quieran invisibilizar siglos de opresión contra las mujeres, Wise y Stanley (1992) señalan que estas concesiones, en el ámbito legal, que las mujeres han tenido que hacer no ha sido por falta de visión o claridad en el asunto, sino por falta de poder.

Esa tendenciosa apertura por neutralizar el lenguaje es una de las formas en que el sistema ha utilizado los mismos argumentos que las mujeres han elaborado para contrarrestar su empeño en dar nombre a las manifestaciones de violencia que por siglos han vivido.

Se dice además, que nadie podría estar en contra de los piropos y cortejos "naturales" que se dan en los ambientes de trabajo, estas afirmaciones recuerdan las que se hacen con respecto a la violación aduciendo que se trata de una desviación de la conducta sexual natural de los hombres, que se torna irrefrenable una vez iniciada. De igual forma, fenómenos como el hostigamiento sexual y la violación son los únicos actos agresivos en donde se supone que la víctima disfruta de ellos, se pueden tomar a broma y la víctima puede ser considerada culpable.

El lenguaje como construcción social refleja las relaciones de poder de la cultura que le dio origen. Es por eso, que las mujeres no han sido dueñas del lenguaje que transmiten a sus hijos/as, prueba de ello es que no han desarrollado



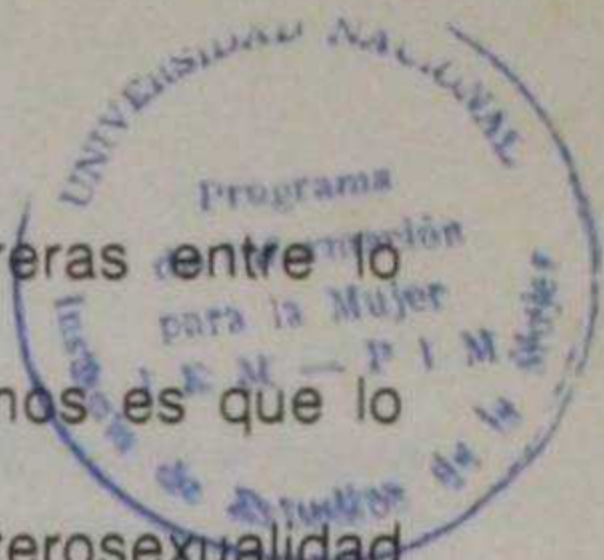
las expresiones que manifiesten con propiedad sus reclamos, exteriorice sus verdaderos descontentos. Con una herencia de potencialidades atrofiadas las mujeres se enfrentan a la versión moderna de los ritos o tabúes antiguos: el acoso sexual en el trabajo.

La violencia apoyada en la imposición del silencio conduce a Elizabeth Waites (1993) a llamar a esta situación el fenómeno de la "negación social", que consiste en que la cultura se ha encargado de autoprotegerse negando la realidad de violencia contra las mujeres. Por otra parte, las religiones y los ideales sociales, como parte de esa cultura, han prohibido a las víctimas elevar sus protestas contra la violencia de que están siendo objeto.

Tanto la violencia como el silencio exigido, han dejado huellas profundas en la psique de las mujeres que las pone en condición de desventaja para enfrentar y detener el fenómeno. En la actual forma de producción capitalista, el acoso sexual, versión moderna de la antigua persecución y quema de brujas, y la obstaculización del acceso a la educación formal principalmente en determinadas áreas de las ciencias, son mecanismos para mantenerlas alejadas de todos los espacios que los hombres quieren mantener para sí.

Con relación al acoso sexual García y Bedolla (1993, p. 47) manifiestan : "Nos acercaremos a su erradicación cuando el problema del hostigamiento sexual sea una preocupación y una responsabilidad de la sociedad en su conjunto, y se le identifique abiertamente como un comportamiento abusivo anclado al poder y a la violencia, que puede y debe ser eliminado".





En otras palabras, se requerirá que se derrumben las barreras entre lo público y lo privado ya que uno de los acuerdos entre los feminismos es que lo personal es político (Charlotte Bunch, 1991). El femicidio, la heterosexualidad obligatoria, el acoso sexual, la pornografía, la violencia contra las esposas o la violación tienen un significado político, son un medio para mantener el statu quo del sistema jerárquico de los sexos (Radford y Russell, 1992).

Para entender todo este complejo entramado de la violencia contra las mujeres, sus diversas manifestaciones, entre ellas el acoso sexual en el trabajo, hay que utilizar un método que integre los aspectos aislados y aparentemente desconectados de la vida social, este será el único camino que tiene posibilidades de dar cuenta de la realidad, que para efectos de esta investigación es la búsqueda del significado psicosocial del acoso sexual a las mujeres en el trabajo remunerado.

Para aplicar el método cualitativo, hay que hacerlo en un contexto específico en hombres y mujeres actuales para no hacer teoría en base a abstracciones sin asidero real. La esencia de este método de aproximación al contexto, es que el mundo social solamente puede ser entendido explorando la conducta humana en el sitio en el cual el fenómeno ocurre (Dobash y Dobash, 1979). "La definición del significado se cierra cuando se especifica el tiempo, el espacio, y el grupo (individuo), es decir, la situación objeto de estudio" (Ruiz e Ispizua, 1989, p. 62).

Sólo un método como el cualitativo proveerá, además, orientación para el mejoramiento del problema social (Dobash y Dobash, 1979).



#### IV. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

*"Dime y olvidaré, muéstrame y tal vez lo recuerde involúcrame y habré comprendido"*

*Refrán nativo norteamericano*

##### 1. Objetivo general

Analizar los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el trabajo.

##### 2. Objetivos específicos

1. Descubrir a través de las definiciones que las personas expresen del acoso sexual a las mujeres en el trabajo, sus creencias y opiniones sobre el asunto.
2. Encontrar concepciones e ideas mediante las explicaciones individuales y grupales del por qué se produce el acoso sexual de las mujeres en el trabajo.
3. Conocer sobre los valores de las personas hacia el acoso sexual por medio de la habitualidad atribuida al fenómeno.
4. Interpretar la relación entre las condiciones sociodemográficas y culturales en relación con los significados psicosociales atribuidos al acoso sexual a las mujeres en el trabajo.
5. Obtener una propuesta de estrategias para prevenir el acoso sexual a las mujeres en el trabajo.



### **3. Tipo de estudio**

Para responder a la pregunta de investigación planteada y por la naturaleza del problema, la estrategia de acercamiento más apropiada fue la cualitativa, la de los descubrimientos sociales por excelencia (Klaus Kuhnekath, 1986). La estrategia cualitativa por ser holística permitió abarcar el panorama globalizante del fenómeno estudiado, que no se puede encasillar dentro del modelo de causa/efecto y por su característica inductiva permitió tomar en cuenta la opinión y sentimientos de cada persona participante en el estudio, de la forma más natural posible sin crear condiciones de laboratorio.

### **4. Delimitación del objeto de estudio**

El objeto de estudio de esta investigación ha sido descubrir los significados psicosociales atribuidos al acoso sexual a las mujeres en el trabajo. Esos significados psicosociales se refieren a las ideas, creencias, valores, opiniones, sentimientos, concepciones, en otras palabras toda la subjetividad que se encuentra comprometida ante el acoso sexual a las mujeres en el trabajo. Entendiendo cada subjetividad como la síntesis individual de la experiencia personal y del proceso cultural en el que cada uno/a ha estado inmerso/a.

Estudiar el acoso sexual en el medio laboral y no en otro, le impregnó una condición relevante, ya que agregó el componente económico al problema de violencia que por definición tiene, por ocurrir en una esfera que tradicionalmente se ha conocido como la esfera productiva y de dominio masculino.



## **5. Ubicación geográfica**

La ubicación espacial y temporal fue otra característica particular del fenómeno estudiado, para situar y particularizar el conocimiento. El estudio se llevó a cabo con población laboral destacada en el "Complejo Sabana" en donde están ubicadas las oficinas centrales del Instituto: el área de Recursos Humanos, Capacitación, las principales jefaturas de todas las áreas, la Gerencia General, Subgerencias y Presidencia Ejecutiva institucionales.

## **6. Perfil institucional**

La Institución en su conjunto tiene características que es necesario señalar como son: una empresa estatal actualmente en un proceso de reorganización, que produce unos servicios de vital importancia para el país, como son la producción de energía y telecomunicaciones. Para la construcción, mantenimiento y operación de las obras requeridas para brindar estos servicios intervienen principalmente ingenieros, técnicos en telecomunicaciones y energía, profesiones que han sido tradicionalmente ejercidas por varones, esto hace que en esta Institución alrededor del 84% de las personas que trabajan lo sean. Las mujeres son aproximadamente el 16% de ese contingente laboral y se encuentran distribuidas en diferentes posiciones, sin llegar a ocupar los cargos más altos de la Institución. Esta desproporción de sexos en la composición de la población laboral y en la distribución del poder formal, nunca ha sido percibida como un elemento a tomar en cuenta, sino que se ve como algo absolutamente natural.



Un dato curioso es que, a pesar de tratarse de una Institución compuesta mayoritariamente por hombres, ha sido la primera que en Costa Rica ha incorporado en su estatuto de personal el acoso sexual, el ambiente hostil y la discriminación como faltas graves que pueden ser causales de despido sin responsabilidad patronal. Esto ha ocurrido cuando aún no se habían publicado en la Gaceta la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, para darle vigencia a nivel nacional. Este hecho puede ser explicado por la existencia de la Asociación de Secretarias cuya solidez, experiencia y reconocimiento dentro del Instituto, permite a las mujeres una acción organizada con más posibilidades de éxito.

### **7. Definición de conceptos**

Una de las diferencias entre la investigación cualitativa y la cuantitativa es el concepto de definición de términos. Para la investigación cuantitativa la definición de los términos debe ser operacional y sumamente concreta, mientras que para la investigación cualitativa las definiciones deben ser situacionales y no operacionales; ya que la situación y el contexto son para esta perspectiva investigativa condiciones determinantes. En la investigación cualitativa las definiciones tienen una condición de provisionalidad, porque las verdaderas definiciones se extraen del contacto con el problema de estudio (Ruiz e Ispizua, 1989).

Sin embargo, como la meta de esta investigación no ha sido crear definiciones en el sentido legal del término, sino más bien descubrir lo que el acoso sexual significa para las diferentes personas; lo cual no necesariamente va a coincidir con lo que las



leyes requieren definir para poder ser aplicadas se proponen algunas definiciones que se utilizaron a manera de hilo conductor, para orientar la investigación (Ruiz e Ispizua, 1989).

### **7.1 Acoso sexual en el trabajo:**

Es toda conducta no deseada de naturaleza sexual dirigida contra una mujer en el ambiente de trabajo.

### **7.2 Significados Psicosociales:**

Son las ideas, sentimientos y motivos internos con las cuales las personas interpretan la realidad social, para emprender el proceso de comunicación interno y con los/as demás.

### **7.3 Trabajo remunerado:**

Es el trabajo que se realiza a cambio de un salario, para aquellas personas que están nombradas por tiempo indefinido, por tiempo definido o por contrato de obra determinada en el ICE.

## **8. Fuentes:**

Las fuentes fueron en primera instancia las personas, también se utilizó la revisión documental de reportes de investigaciones y las contribuciones teóricas que ayudaron en todo el proceso de investigación y de forma especial en la interpretación de la información que se obtuvo.



Se invitó a participar a mujeres y hombres de diferentes niveles ocupacionales y edades, porque el acoso sexual es un hecho que ocurre dentro de la interacción humana mixta y esa forma de convocatoria enriqueció la información obtenida e hizo posible establecer comparaciones en los resultados.

No existe acosada sin acosador, ni acosador sin acosada, esto quiere decir que el fenómeno se crea y recrea estrictamente en la dinámica de las relaciones humanas de manera que las respuestas, porque no hubo una única respuesta, las dieron los/las trabajadores/as.

Las estrategias utilizadas para descubrir el contenido simbólico del acoso sexual fueron: escuchar las verbalizaciones, observar los gestos de la comunicación no verbal y solicitar por escrito ideas y opiniones. Fue muy valioso invitar a las personas a compartir sus vivencias personales porque ese saber fue la esencia del estudio del acoso sexual en el trabajo.

### **9. Técnicas de recolección de datos e instrumentos utilizados**

Se utilizaron técnicas participativas que permitieron transformar el fenómeno en el mismo acto de aprehenderlo. Los instrumentos aplicados fueron el taller y la entrevista individual, que aplicados de forma combinada permitieron obtener una inmensa riqueza de información, ya que cada una brindó posibilidades de las cuales la otra carecía, posibilitando comparaciones que no se podrían haber obtenido de otra manera.



## 9.1 La aplicación de las entrevistas y el grupo estudiado

Se realizaron cuatro entrevistas siguiendo una guía, que para ese fin se había elaborado (Anexo N°1 "Guía de entrevista"). Las entrevistas se grabaron y luego cuidadosamente transcritas, las personas se expresaron con confianza y fueron sumamente colaboradoras.

La información obtenida mediante las entrevistas permitió además, sondear el interés que el tema podía despertar, el tipo de respuesta de los hombres y de las mujeres con y sin jefatura y título universitario. Así como, orientar los temas de los talleres y fueron decisivas en cuanto al número de talleres a realizar.

La técnica de la entrevista tiene la virtud de que las opiniones de la/el informante no son influidas por nadie durante la aplicación del instrumento y la desventaja de que no tiene la oportunidad de corregir sus apreciaciones equivocadas.

Se entrevistaron a dos mujeres y a dos hombres, una de ellas ocupa un cargo de jefatura y tiene título de licenciada universitaria, la otra es oficinista. De los varones uno estaba ocupando un cargo de jefe interino y es egresado de una carrera universitaria y el otro es técnico en administración.

Una de las mujeres entrevistadas participó también en el taller, ya que la entrevista la motivó para asistir con el fin de despejar algunas dudas que tenía sobre el tema.



Las cuatro personas aportaron información muy valiosa y abundante sobre el acoso sexual a las mujeres, por lo que se decidió no realizar más entrevistas, tomando en cuenta que aún faltaba la información que producirían los talleres.

## **9.2. Los talleres: descripción y análisis de la aplicación de la técnica**

Se hicieron dos talleres, iguales entre sí en cuanto al contenido y organización de las actividades, uno estaba dirigido a hombres y otro a mujeres, la convocatoria fue abierta y voluntaria. En cada uno de ellos participaron personas con diversos cargos y niveles educativos.

El taller para varones se efectuó primero que el de mujeres, se inscribieron diecisiete y llegaron a la actividad diez, de ellos cuatro ocupan cargos profesionales y los otros seis son técnicos y asistentes, ninguno de los hombres que participó ocupa cargo de jefatura; el promedio de años de antigüedad de trabajar en el Instituto es de diez años y el promedio de edad es de treinta y seis años. Los participantes llegaron tarde a la actividad y algunos se retiraron antes de que terminara disculpándose por tener compromisos laborales impostergables.

El siguiente día se realizó el taller con las mujeres, se inscribieron y participaron veintitrés, de manera que llenaron el cupo previsto. Ellas llegaron temprano y se mantuvieron durante toda la actividad. El promedio de años de antigüedad laboral fue de 13 años y el promedio de edad fue de 36 años. De las participantes nueve ocupan cargo profesional y de ellas tres son jefaturas, las restantes catorce ocupan cargos de técnicas, asistentes y secretarías.



La información que produjeron los talleres se recabó, principalmente por escrito. La dinámica que se siguió fue entregar por escrito, preguntas generadoras o frases provocadoras para que las personas las respondieran de la misma forma, luego esos documentos se recogían y se iniciaba una discusión sobre las respuestas que cada quien había elaborado, para terminar con una "cápsula teórica" de la facilitadora/investigadora sobre el asunto que se estaba tratando.

En cada uno de los talleres estuvieron presentes como observadores/as tres estudiantes de psicología, quienes suministraron a la investigadora verbalmente y por escrito sus apreciaciones sobre la actividad. En el taller de los hombres participó como observador el único estudiante de psicología varón del equipo, acompañado por dos compañeras.

Los talleres tuvieron una serie de actividades preestablecidas mediante un programa que se entregó a cada participante al iniciar el taller (Anexo N°2 "Programa"), con una duración de un día laboral, que en el caso de actividades de capacitación se estima que son seis horas reales aproximadamente.

Los aspectos del acoso sexual tratados en los talleres tuvieron la misma orientación que en las entrevistas. (Anexo N°3 "Diseño del taller").

El programa del taller y su diseño (Anexos N° 2 y N° 3) fueron herramientas originales construidas para la presente investigación.

La realización de los talleres tuvo, según lo previsto, un doble propósito, cual fue: primero, aportar más elementos en cuanto a los significados picosociales



colectivos estimulando su emergencia a través de la dinámica de grupo y, segundo, propiciar un espacio de aprendizaje grupal.

La utilización de este instrumento de recolección de información confirmó la pertinencia del trabajo grupal para la investigación del acoso sexual, en la medida en que ella busque no solo la recolección de datos, sino también la transformación social. Se posibilitó un espacio de reflexión individual y grupal para interpretar la vida cotidiana laboral, haciendo conciencia de que la subjetividad es una dimensión de las relaciones sociales que interactúa con los valores, significados y comportamientos de los/as otros/as personas.

La colectivización de la producción de conocimiento es un aspecto fundamental de la estrategia cualitativa. Esta perspectiva tiene la intención de producir conocimiento que tenga valor para la práctica social y política: "no se estudia nada porque sí" (Orlando Fals, 1994, p.33). La producción de conocimiento debe ir acompañada de una oportunidad de cambio consciente y colectivo (UNICEF, 1988).

Como un aporte más al método de investigación, se anota que la decisión de trabajar con varones y mujeres por separado, fue producto de la reflexión cuidadosa, que tomó en consideración que ellos y ellas parten de concepciones e intereses diferentes, que la práctica demuestra que en actividades mixtas los hombres tienden a monopolizar el discurso y podría haberse llegado a producir enfrentamientos innecesarios y contraproducentes.



Los grupos generaron interesantes discusiones con acuerdos y desacuerdos, permitieron que las personas asumieran posiciones y en ese proceso revelaron las ideas, pensamientos, creencias y valores de los cuales se pueden desprender los significados profundos que es el objetivo buscado, en otras palabras el grupo actuó como un "gran provocador" (Ruiz e Ispizua, 1989).

Tanto hombres como mujeres preguntaron al inicio de la actividad por qué estaban separados por sexo, a lo que se les respondió que se había planeado así por razones metodológicas ya que estaban participando en la fase de trabajo de campo de una investigación en donde estaba previsto de esa manera.

En el desarrollo de los talleres hombres y mujeres mostraron conductas, intereses y preocupaciones muy diferentes. Por ejemplo, los hombres querían que la facilitadora proporcionara un perfil del acosador ya que se había generado una discusión en el grupo acerca de qué tipo de hombre puede ser acosador sexual. Las mujeres, por su parte, estaban más preocupadas por traer al temario las diversas formas de discriminación de que se sienten objeto y para las cuales no encuentran mecanismos de solución.

Ambas técnicas utilizadas para recolectar la información fueron complementarias y acertadas en su escogencia, contribuyeron a cumplir con los objetivos propuestos para la investigación.

La participación en los talleres se dio en un ambiente lúdico, de gozo, alegría, y esparcimiento. Lo lúdico se ha contrapuesto, en nuestra cultura occidental, al trabajo



impuesto, fragmentado, tedioso y nada gratificante y se ha dicotomizado la realidad en donde estamos de forma excluyente trabajando o divirtiéndonos (UNICEF, 1988), en esta investigación se unieron ambas, principalmente en la actividad de "role playing" que fue muy importante, en cuanto a la información que produjo y a la vez muy divertida.

### **10. Ventajas y obstáculos en la aplicación de los instrumentos**

La realización de la labor de campo requería de la voluntad de una serie de personas ya que todas las actividades se realizaron dentro de la jornada laboral y en este aspecto los recursos metodológicos de la investigación cualitativa fueron aliados importantes que hicieron que las personas se sintieran respetadas y consultadas, lo que despertó interés y compromiso en la participación. Ejemplo de ello fue la anuencia para ser entrevistado/a y la participación voluntaria en los talleres.

En cuanto a los talleres la anécdota de la convocatoria fue la siguiente: la investigadora le pidió uno de los jefes de capacitación que firmara una "carta circular" para las jefaturas de otras dependencias en la cual se les informara de la oficialidad de la actividad para que permitieran a las personas bajo su línea de mando asistir. Sin embargo, el jefe de capacitación pensó que era más apropiado enviar una nota dirigida únicamente a un jefe de un área específica de recursos humanos, en la cual le solicitaba que, en base a su experiencia y conocimientos, sugiriera algunos/as candidatos/as de las dependencias a las cuales el área de él da servicio. Este señor invitó algunas personas (alrededor de cuatro) de la dependencia a su cargo



exclusivamente, pensó que había, con ello, cumplido el encargo y se fue de vacaciones.

La investigadora previendo el fracaso de los talleres por falta de información oportuna se comunicó con la secretaria del jefe que no había comprendido bien la tarea encomendada, esta funcionaria en conjunto con otra que se ofreció voluntaria, levantaron las listas de participantes, divulgaron la actividad en una labor de visita y motivación oficina por oficina, la investigadora se encargó de convocar a los sectores técnicos e ingenieriles, hasta conseguir la asistencia anteriormente mencionada.

El éxito de convocatoria a los talleres radicó en que la investigadora es funcionaria del servicio de capacitación institucional y que la carta que hizo el jefe de esta área, aunque no fue como originalmente se le solicitó, de alguna manera, oficializó la realización de los talleres. Sin embargo, todos los trastornos en la convocatoria hicieron que algunas personas, principalmente mujeres, tuvieran que enfrentar algunos roces con sus jefaturas, que finalmente se resolvieron, para asistir al taller.

Se percibió un poco de indecisión por parte de las jefaturas que debían autorizar la participación en los talleres, las notas enviadas no fueron claras en cuanto a los mecanismos de invitación y esto ocasionó algunas dificultades para los permisos respectivos, sin embargo gracias a la colaboración de algunas compañeras se pudo realizar la convocatoria y hacer las listas de participantes con anticipación.



Las jefaturas que dieron las autorizaciones y las personas que participaron en la investigación fueron informadas sobre los objetivos del estudio.

### **11. Selección de la población**

Por la naturaleza de la investigación y los fundamentos del método, es imprescindible que las/los participantes no sintieran ningún tipo de presión externa para participar en las entrevista ni en los talleres, "excepto por la presión que nace de sus propias necesidades o por la que surge de su conciencia" (UNICEF, 1988, p. 14), orientada por esta premisa se logró una convocatoria respetuosa.

Para realizar las entrevistas se escogió intencionalmente a cuatro personas, una de ellas con cargo de jefatura y con grado académico universitario y la otra sin esas condiciones, dos hombres y dos mujeres. Se les explicó el motivo de la entrevista y ellas estuvieron de acuerdo, desde el principio, en participar gustosamente.

La invitación a participar en los talleres fue abierta y voluntaria. Se presentaron algunas dificultades para la convocatoria a los mismos, que fueron resueltas finalmente.

Sin embargo, los inconvenientes que hubo que resolver, sirven de ilustración para afirmar que, aunque en el capítulo veinte modificado del Estatuto de Personal del I.C.E, se señala la responsabilidad de que la Dirección de Recursos Humanos, en donde se encuentra el Departamento de Capacitación, capacite a todo el personal sobre el tema de derechos humanos, los reglamentos no transforman la cultura y que



todavía en el ICE, la importancia de la capacitación sobre acoso sexual no está interiorizada en los/as funcionarios/as.

Características de las personas a las que se invitó a participar en los talleres:

- Las personas que podían participar en estos talleres eran trabajadores del I.C.E. cuyo centro de trabajo estuviera ubicado en el conjunto de edificios de Sabana Norte conocidos como "complejo de Sabana" del cual forma parte el Edificio de Oficinas Centrales.
- Nombrados en forma interina o permanente, cuyas edades se encuentren entre los dieciocho y cincuenta años, sin importar su estado civil, si tienen o no hijos o hijas.
- Distribuidos en diferentes niveles ocupacionales de la Institución.

Sin embargo, en el taller de las mujeres hubo una participante de San Carlos de Alajuela. Aunque la idea original era tener grupos en los talleres no mayores a las quince personas, en el taller de las mujeres el número superó la expectativa y participaron veintitrés personas.

## **12. Análisis de los datos**

En una investigación cualitativa el análisis de los datos es siempre un trabajo en progreso (Steve Taylor y Robert Bogdan, 1986). El análisis se inició en el momento en que se tuvo la información de las primeras cuatro entrevistas, con ésta se tomaron decisiones sobre el temario, las actividades y el número de talleres a realizar.



Se mantuvo el cuidado de no apresurar conclusiones con esa información preliminar.

### **12.1 De las entrevistas**

Se escucharon las grabaciones y se transcribieron con fidelidad, el análisis de las entrevistas se inició cuando se tuvo la información de los talleres. Se utilizó el mismo cuadro de categorías (Anexo N°4) para la información proveniente de la aplicación de los dos instrumentos.

### **12.2 De los talleres**

Toda la información obtenida mediante hojas individuales, papel rotafolio y lo anotado en las pizarras durante los talleres, se agrupó y se transcribió por actividad.

En vista de que la técnica de taller es una variación de la entrevista grupal se utilizó el mismo cuadro de categorías (Anexo N°4) que se elaboró para el análisis de la información producida en las entrevistas.

Las observaciones y notas aportadas por los/as estudiantes de psicología se utilizaron para refrescar la memoria y aunar otros datos al proceso de análisis.

Con la lectura cuidadosa y orientada por los objetivos de la investigación y con los aportes de los/as participantes se construyó, específicamente para la investigación, un cuadro de categorías de análisis (Anexo N° 4 "Cuadro de Categorías") que sirvió para codificar la información, reorganizar el material obtenido de acuerdo a esos códigos y dirigir la redacción de el análisis.



## V. EL ACOSO SEXUAL PARA UNAS ES Y PARA OTROS NO ES...

*"Debemos volver a tomar contacto con las experiencias y con el conocimiento de las mujeres; debemos reclamar lo que las feministas reconocían pero que muchas han perdido de vista: que somos la fuente de información autorizada en materia de acoso sexual"*

*Sue Wise y Liz Stanley*

### 1. "Existe una ley al respecto pero no la conozco" (Participante masculino al taller).

Hoy en día mucha gente ha escuchado el término acoso sexual, gracias al aporte que en su momento hicieron y siguen haciendo las feministas los medios de comunicación constantemente lo utilizan y por esto se ha popularizado. Las consecuencias de ello son, por una parte que se ha tornado familiar, permitiendo algún nivel de conocimiento general sobre él, y por otra, ha hecho que la violencia que el concepto encierra se haya trivializado mediante la broma y el manejo poco serio del mismo.

De una u otra forma el uso cotidiano del término ha contribuido a sacar de la invisibilidad un acto que venían padeciendo las mujeres desde hace mucho tiempo y que de no ser por su propio esfuerzo hubiera seguido así para siempre.

Esta familiaridad con que la gente se refiere al concepto no coincide, necesariamente, con el hecho de que hayan leído la ley costarricense o cualquier otra sobre acoso sexual, ni que hayan participado en actividades de capacitación dirigidas por profesionales en el tema. Sino simplemente, es que el uso frecuente del término en



la vida cotidiana, permite que las personas sientan autoridad para opinar, definir, explicar las causas y proponer soluciones al acoso sexual.

Las mujeres y hombres entrevista/os no conocían la Ley Contra el Hostigamiento Sexual, ni los artículos del Estatuto de Personal del ICE. Sin embargo, el término no les resultaba extraño, más bien lo asociaron a situaciones de acoso sexual concretas que conocían.

Dijeron frases como las siguientes:

*"Bueno así directamente como acoso sexual no precisamente, pero si he oído comentarios de diferentes compañeras que han recibido tal vez no directamente pero si insinuaciones o algún tipo de broma, bromita un poco pasada, si un poco considerable" (Informante femenina N° 1).*

*"Bueno por lo menos si he oído hablar ...por lo menos una amiga que tuve de aquí del ICE compañera de, de un curso me indicó sobre el asunto que había sido víctima" (Informante masculino N° 2)*

*"Si se ha hablado, si se ha dicho que lo de ley, no la he leído pero si he oído mencionarla. Creo que hace un par de años, tal vez, hubo mucha publicidad al respecto y los periódicos se dieron a la tarea de publicitarla" (Informante masculino N. 1).*

Hay que distinguir entre la información obtenida mediante las entrevistas y los talleres. En las primeras las personas fueron seleccionadas por la investigadora y en los segundos las personas se inscribieron voluntariamente. Estas dos formas de



contactar a las/los participantes en la investigación incidió en las respuestas obtenidas en cuanto a diversos temas, entre ellos, el referente al manejo de información sobre acoso sexual.

Así, en los talleres las mujeres y los hombres dijeron conocer más acerca de la ley, con respecto a las personas entrevistadas, algunas/os la habían leído, otras/os conocían los capítulos del Estatuto de Personal del ICE que se refieren a ello, habían participado de actividades de capacitación, en términos generales tenían mayor información.

Las expresiones que proporcionaron quienes participaron en los talleres reflejaron mayor sensibilidad en relación al tema, de hecho más de la mitad de las/los participantes trabajan en las Direcciones de Recursos Humanos.

Ejemplo de esto son algunas de las expresiones reportadas en los talleres:

*"He atendido casos concretos" (Participante masculino al taller).*

*"Atendimos una denuncia en el trabajo" (Participante femenina al taller).*

*"He escuchado sobre el tema." (Participante femenina al taller).*

*"Que es prohibido. Que existen leyes para evitar el acoso. Que hay instituciones especializadas para evitarlo". (Participante femenina al taller).*

*"La Ley sobre el acoso sexual". (Participante femenina al taller).*

*"Concepto sobre acoso y hostigamiento sexual".(Participante femenina al taller).*



Una de las fuentes más importantes de donde la gente obtiene información son los medios de comunicación. Éstos cuentan con gran capacidad de penetración en las masas de población y además gozan de credibilidad.

Desafortunadamente no siempre lo que los medios de comunicación transmiten es información válida ni muchos menos objetiva. Sino que, por el contrario suele estar plagada de androcentrismo, clasismo y sesgada por intereses políticos, esto último si se toma en cuenta que “el sexo es una categoría social impregnada de política” (Kate Millet; 1975, p.32). Wise y Stanley (1992) dicen que la “opinión pública” es masculina, heterosexual, de raza blanca y de clase media, en Costa Rica se le puede agregar que es católica, tiene color de partido político y cada día se inclina más hacia los sectores sociales y económicos más altos.

El esfuerzo en capacitación sobre acoso sexual por parte del sector público y privado ha sido tan escaso, que los medios de comunicación se han convertido en los educadores por excelencia, con el riesgo que ello conlleva. Muy pocas personas señalan haber participado en actividades de capacitación y prácticamente todas han visto los noticieros, periódicos, películas, revistas, etc.

La gente reconoce que la calidad de información que se puede obtener por esos medios no es suficiente y lo dicen así:

*“Sí tengo alguna información, pero la considero muy informal, pues ha sido a través de lecturas como boletines, o los periódicos...” (Participante masculino al taller).*



Las expresiones como las siguientes fueron muy frecuentes:

*"Realmente poco, lo que se puede leer en los periódicos o lo que se ve en las noticias" (Participante femenina al taller).*

*"Por medio de la prensa escrita y televisada" (Participante masculino al taller)*

Otra diferencia que es necesario señalar es en cuanto al género y las fuentes de dónde se obtiene la información sobre acoso sexual. Los hombres han obtenido información en relación al acoso sexual de sus amigas, familiares femeninas y compañeras de trabajo.

*"pero ¡eh! si he oído hablar, por lo menos una amiga que tuve de aquí del I.C.E. compañera: de, de un curso me indicó sobre el asunto de que había sido víctima, principalmente de lo que era acoso sexual, ¡eh! de la molestia que le había causado propiamente la situación de que anduvieran detrás de ella y todos los problemas que tuvo hasta que tuvo que irse del lugar de trabajo principalmente" (Informante masculino N°2).*

*"Folletos que me ha facilitado la compañera...(Nombre de persona)" (Participante masculino al taller).*

*"A través de mi esposa" (Participante masculino al taller).*

Mientras que las mujeres, aunque no se atreven a reconocer sus vivencias, éstas se reflejan fácilmente mediante sus respuestas expresadas en primera persona y con datos que sólo se pueden conocer mediante la experiencia propia.



*"Porque las mujeres siempre somos temerosas de hablar, de que todo se resuelve solicitando traslado y no enfrentamos al hombre". (Participante femenina al taller)*

Es interesante notar que conociendo o no la Ley y el Estatuto, las personas participantes respondieron, sin titubeos, cuando se les solicitó una definición de acoso sexual. No importa la calidad de la información de la cual se disponga, las personas construyen sus propias definiciones de los fenómenos sociales de los que tienen noticia. Por supuesto, estas definiciones se alimentan con los valores y experiencias previas de cada quien y de los de la fuente de donde obtuvo la información.

## **2. El origen de las definiciones y la vergüenza de reconocerse como víctima**

Las definiciones expresan creencias y opiniones que las personas tienen sobre un determinado tema, de su forma y contenido se desprende valiosa información que hay que analizar cuidadosamente. Las definiciones son un componente importante de los símbolos significantes, las conductas por sí mismas no tienen significado hasta que las personas se lo asignen.

Asignar significados es una atribución humana, es un proceso complejo en donde se interceptan el individuo y la sociedad. La definición que las personas hacen del acoso sexual está matizada por una gran cantidad de factores en donde uno de los más importantes es el género, ya que atraviesa y antecede a todas las otras ubicaciones sociales.



Las mujeres evidencian una vivencia claramente diferente de los hombres en cuanto al acoso sexual, aunque puedan repetir el discurso dominante, en otras palabras el discurso masculino, para explicarlo, pero no pueden ocultar su experiencia.

Blanca E. García y compañía (1993), señalan que prácticamente ninguna mujer se puede haber escapado de recibir alguna forma de acoso sexual en su vida. En las definiciones que dieron las mujeres entrevistadas se describen una serie de conductas específicas, este tipo de definición se llama operacional, esa forma de definir el acoso sexual hace sospechar que estas mujeres han vivido la experiencia de ser acosadas.

En los delitos sexuales a las mujeres se les carga con la culpa, que a su vez ellas asumen, esto se traduce en vergüenza y en mínima cantidad de denuncias. Las mujeres definieron el acoso sexual mediante conductas que, aunque no lo digan, reconocen con gran facilidad porque las han recibido en su experiencia personal. No puede ser casual que sólo las mujeres definan el acoso sexual con conductas, mediante operaciones y que los hombres se inclinen más hacia los conceptos.

Los hombres tienden a pensar que el acoso sexual son sólo las exigencias sexuales que impliquen promesa de un trato preferencial, amenaza de perjuicio a la situación actual o futura de trabajo o una exigencia de tipo sexual con la cual se debe cumplir a cambio de obtener o conservar el empleo. Únicamente las personas con poder organizacional pueden hacer efectivas estas conductas, de alguna manera, quienes crean que esa es la única expresión del acoso sexual, están obviando el poder social que otorga pertenecer al género masculino que en la organización se traduce en un doble



poder. El abuso del poder organizacional es una forma de acoso sexual, pero no es la única, las mujeres lo saben, el poder de la organización es un agravante del poder-dominio que los hombres pueden ejercer aunque no sean jefes.

Las definiciones de acoso fueron como las siguientes, obsérvese las diferencias antes señaladas:

*"Bueno, para mi el acoso sexual es el intento de seducir, ¡eh! valiéndose por medios, digamos no honestos ¡eh! valiéndose del puesto..." (Informante masculino Nº 1).*

*"Bueno que, eh el acoso sexual no es algo así como solamente sexo, pero hay muchas cosas que pueden ser como palabras, bromas podrían ser consideradas, por lo menos yo las consideraría como acoso. Luego, esta este, que se yo piropos que se pasan a la vulgaridad, que podrían considerarse ya más pasados de, de tono. (Informante femenina Nº 1).*

*"No solo el hecho del acoso que quieran llevarlo a uno a la cama verdad,..." (informante femenina Nº 1).*

*"Acoso sexual es cualquiera... cualquiera... actitud, cualquier actitud que pueda tener un hombre, un compañero de trabajo hacia alguna compañera de trabajo, ...es decir sexualmente, entonces miradas, de forma verbal, de forma de gestos, ¡eh! de tacto, cualquier cosa que le insiste a otra, a otra actitud que no es la relación laboral, ni la relación de compañero, que está incitando a otra cosa. Este la está provocando... a otro, a otra actitud" (Informante femenina Nº 2).*



*"Más allá de lo laboral, buscando lo sexual y, este...con detrimento de las condiciones de la mujer, verdad." (Informante masculino N° 2).*

A pesar de que las mujeres que participaron en el taller dijeron estar más informadas con respecto a la Ley y al Estatuto sus definiciones no se caracterizaron por el uso de conceptos teóricos, sino que, por el contrario, estuvieron llenas de expresiones que reflejaron más sentimientos que teoría.

Los sentimientos asociados al acoso sexual fueron siempre negativos. Estas expresiones, todas ellas de participantes femeninas al taller, más emotivas que intelectualizadas reflejan un gran conocimiento del fenómeno, desde lo personal:

*"Malestar"*

*"Amenaza."*

*"Inseguridad."*

*"Falta de respeto."*

*"Agresión."*

*"Intimidación."*

*"Chistes de doble sentido."*

*"Palabras vulgares."*

*"Abuso."*

*"Menosprecio"*



*"Conducta indeseada."*

*"Discriminación."*

*"Persecución."*

*"Subestimación."*

Solamente una de las participantes utilizó una definición que evidenció el conocimiento de la ley que en las respuestas anteriores habían señalado una gran mayoría de las participantes.

En otras palabras no parece haber relación entre el nivel de conocimiento que anteriormente las mujeres mencionaron que tenían acerca de la Ley y el Estatuto y la posibilidad de producir una definición del acoso sexual como las que suelen aparecer en las leyes y la literatura al respecto.

Una explicación para esto es que las mujeres suelen ocultar los sucesos de acoso de que son objeto por varias razones, entre ellas el temor, la vergüenza o la simple necesidad de negar la situación como un mecanismo de defensa, ya que la conciencia sobre la violencia de que se es víctima conlleva a tomar posición y a asumir responsabilidad por el propio destino.

Los hombres por el contrario coinciden en definir el acoso sexual como la utilización del poder para buscar la satisfacción sexual del hombre:

*"Bueno, para mi el acoso sexual es el intento de seducir, ¡eh! valiéndose por medios, digamos no honestos ¡eh! valiéndose del puesto, de un hombre hacia una*



*mujer. ¡Eh! hay seducción yo creo que natural, entre un hombre y una mujer, si se atraen físicamente o por la forma de ser, es una seducción natural. Yo lo, lo planteo, yo lo veo desde el momento en que se vale del puesto una persona o de algo que no es leal para tratar de sacar provecho sexualmente de una mujer... obligarla a tener por último relaciones sexuales con él bajo amenazas, ya eso si es para mi hostigamiento sexual" (Informante masculino N° 1).*

*"...entonces como que a veces, para mi el acoso sexual ya va más a una intención de relaciones sexuales" (Informante masculino N° 1).*

Detrás de las definiciones del acoso sexual como formas de obtener sexo mediante el recurso del poder subyace la visión de que la sexualidad masculina es fuerte, explosiva e incontrolable. Este tipo de sexualidad irracional justifica que los hombres no puedan resistir sus impulsos sexuales y se vean obligados a utilizar cualquier medio para satisfacerlos.

Los entrevistados definen el acoso sexual como la búsqueda de relaciones sexuales, asumen que el fundamento del acoso sexual es la atracción sexual en donde la conducta sexual es el método, ignorando que la verdadera finalidad es el poder que se puede ejercer sobre otra persona (Wise y Stanley 1992).

*"Bueno hasta, donde yo sé es... o a lo que yo entiendo es la búsqueda de ¡eh! algo más para la mujer, la mujer siempre busca una atención, o como dicen un chineo, pero, ¡Eh, eh! el acoso va con rumbo siempre al... digo yo al detrimento*



*de lo que son las, las condiciones de ella como mujer" (Informante masculino N°2).*

Mediante el taller, los hombres dieron definiciones de acoso sexual como las siguientes:

*"Se expresa por relaciones de poder en el ámbito laboral" (Participante masculino al taller).*

*"Problema de autoridad" (Participante masculino al taller).*

*"Para que haya acoso tiene que haber no aceptación" (Participante masculino al taller).*

Las definiciones que los participantes crearon reflejan varios elementos, por una parte saben que el acoso sexual en el trabajo es un fenómeno consciente, o sea que quien lo hace no ignora lo que está haciendo. Por otra parte las definiciones son bastante intelectualizadas y no contienen elementos emotivos, sino que por el contrario elaboraron oraciones que expresan distancia emocional entre el acoso y quien lo define.

En general las definiciones de los hombres tienden a ser conceptuales esto es que se refieren principalmente a la naturaleza del concepto, en los términos de García y García (1993); también reconocen lo premeditado y repetitivo del hecho, ejemplo de ello la siguiente definición:



*"El acosador se asigna un derecho que no tiene y lo asume como natural"*  
*(Participante masculino al taller).*

En términos generales no se asoció el acoso sexual con conductas placenteras ni deseables sino por el contrario con actos molestos y abusivos, confirmando lo que otras investigaciones habían ya obtenido en cuanto a definiciones de acoso sexual (Bedoya y García, 1987. García y Bedolla, 1989 citada por García y García, 1993).

### **3. El papel de la capacitación**

Aunque la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia que rige desde 1995 en su Artículo 5º, habla de responsabilidades de prevención y el Estatuto de Personal del ICE, con más de un año de vigencia, establece en el Capítulo XX la importancia de promover la capacitación esto no es suficiente para que las autoridades del Instituto asuman una actitud proactiva en dirección a cumplir con ese mandato legal, por una parte y por otra las mujeres tampoco buscan apropiarse de la información por su propia iniciativa. Existen mecanismos internos que obstaculizan que las personas rompan con las actitudes más tradicionales tanto de no divulgar el conocimiento por parte de unos y de no buscarlo por parte de las otras.

*"También uno Maricel es bien cómplice de la situación porque por la falta de información inclusive, no solo falta de información, falta de... como le digo ... no sé, como una falta de atención ha sido, uno no le ha, no le ha puesto importancia, ni siquiera orientado a la persona, yo creo que es importante, porque uno es parte del sistema, entonces el sistema lo está envolviendo y uno no hace como*



*interesarse, entonces... uno, no ha, no ha buscado los medios tal vez que no ha visto la situación como muy seria, tal vez no se comenta, como que han sucedido cosas que se están ahí como callando, inclusive uno no se ha interesado honestamente (Informante femenina N°2).*

Otro obstáculo para la divulgación de la Ley y la discusión sobre el tema del acoso sexual en el ámbito laboral es que se trata de una problemática inscrita en el campo de la sexualidad, la cual según afirman Blanca E. García y Patricia Bedolla (1993) continúa considerándose dentro del terreno de lo privado y ajena a la competencia de las relaciones y la salud ocupacional en las organizaciones. Nótese que en el siguiente párrafo la entrevistada se refiere al acoso sexual como a un tema que puede "escandalizar y horrorizar", además se refiere al tema con la palabra "eso" término que se suele usar para referirse al sexo, también utiliza la palabra "revolucionaria" estrechamente relacionada con lo anterior.

*"Me hizo gracia porque una vez hubo un, una reunión de estas de las secretarias que se hacen a nivel del I.C.E., entonces ella venía escandalizada, venía pero horrorizada porque se había hablado mucho de eso, entonces que le había molestado que se hablara de eso porque en ella se veía que, que, que se tocara este tipo de temas, que más bien en plan como tirando a ser como, como revolucionaria, como a ir en contra del jefe, o sea lo interpretan de otra forma, pero es la única vez que, que he escuchado del tema verdad" (Informante femenina N°2).*



Para comprender el verdadero significado del párrafo anterior, en el cual la entrevistada se refiere a los sentimientos que ella percibe de parte de su compañera, hay que tomar en cuenta varios elementos, cuando a ella se le pregunta por la información que tiene sobre el acoso sexual, lo primero que dice es no tiene información, luego relata la anécdota de la compañera secretaria y por último dice que consiguió unos folletos en el la Imprenta Nacional los cuales llevó a la oficina para que otras los vieran. Por lo tanto, la entrevistada si tiene información y cabe preguntarse hasta dónde los adjetivos que usa responden a sus propios significados del acoso sexual que termina proyectando en la otra persona, ya que eso es más cómodo pues le produce menos disonancia. Para ilustrar este análisis es conveniente presentar algunas frases que la misma entrevistada dice en una etapa posterior del encuentro, en este caso sugiriendo cómo capacitar sobre el tema, obsérvese que ella habla en tercera persona:

*"yo creo que eso es muy necesario que se hable que se divulgue con mucho cuidado porque este, este se, se puede volcar a otro lado la intención, que mira estas están ahí con pancartas, verdad... ¡eh! y a ellas no les gusta, no les gusta que... que se divulgue eso o que se les considere las feministas este no para nada, o sea ellas no, eso es algo que han creado los hombres verdad, que ya cuando ella empieza a hablar de sus derechos, entonces mira la feminista que es eso, entonces crear instancias, crear medios de divulgación muy muy sutiles, que no se sientan como amenazadas, para que no creen resistencia.."(Informante femenina N°2).*



Las fuentes de información que las entrevistadas señalan son, las conversaciones con compañeras de trabajo y una menciona que tuvo acceso a un documento de la Imprenta Nacional, el cual trajo a la oficina con el fin de que sus compañeras lo conocieran, pero éstas no le prestaron mayor atención.

*"...me llamó inclusive hoy la atención, que andaba, yo le conté, en la Imprenta Nacional, entonces vi un boletín de acoso sexual, ahí lo tuve en mi oficina, lo puse ahí para que la gente lo viera, en la salita de recepción. Y ninguna, ninguna, le llamó. Yo quería ver la reacción de ellas - " Ahí puse unos boletines por si los quieren ver"- y ninguna, ninguna se asomó ni me comentó en absoluto sobre ese tema tabú, desconocido, o que nadie quiere hablar." (Informante femenina N° 2)*

Algunas de la participantes al taller han asistido a actividades de educación y capacitación anteriormente:

*"En un taller sobre acoso sexual"*

*"Asistiendo a debates"*

La relación con personas de sus grupos primarios ha sido una importante fuente de información:

*"Vivencias de compañeras" (Participante femenina al taller).*

*"Escuché a mi hermana que se quejaba de su jefe" (Participante femenina al taller), otra de las participantes conoció :*





*"La solución a un caso que se presentó en la oficina de acoso y otro de hostigamiento". (Participante femenina al taller).*

*"Cuando fui víctima" (Participante femenina al taller).*

Al ser las películas y las noticias, en lugar de la capacitación y la formación, las fuentes más importantes de información sobre el acoso sexual que las mujeres señalan, cabe pensar que la calidad de información que reciben es deficiente en dos sentidos, por una parte es poco profunda, en el caso de las películas es solamente el lanzamiento de una inquietud; por otra parte ésta suele estar impregnada de los valores socialmente vigentes, en otras palabras los androcéntricos.

Algunos de los varones han participado en charlas sobre el tema pero desafortunadamente esa no es la fuente más importante de donde han obtenido sus conocimientos sobre el acoso sexual en el trabajo.

*"En una charla corta de una hora en el ICE." (Participante masculino al taller).*

El papel de la capacitación no ha sido todo lo agresivo que se necesitará para provocar cambios sociales y culturales. Los obstáculos para que la capacitación asuma su responsabilidad son claros pero no por ello, imposibles de vencer, se requiere para ello mayor presión de las autoridades encargadas de tutelar el cumplimiento de las leyes.



## VI. LA ATRIBUCIÓN ES CAUSAL, NO CASUAL

### 1. El origen de las explicaciones

Las relaciones de poder desiguales entre los géneros son la explicación del acoso sexual a las mujeres en el trabajo, los datos resultantes de las investigaciones muestran que el acoso sexual no es un problema "unisexual". Existe un desequilibrio en las relaciones de poder que se inclina a favor de los hombres, es más poderosa y antecede a cualquier otra jerarquía.

El acoso sexual a las mujeres en el trabajo suele tener dos manifestaciones comunes que son el abuso del poder y jerarquía organizacionales y el ambiente hostil, en el ejercicio del primero median relaciones de jerarquía organizacionales pero la existencia del segundo muestra cómo los hombres tienen poder aunque no tengan jerarquía dentro de la organización. En otras palabras, el género es la categoría de análisis por excelencia para comprender el acoso sexual a las mujeres en el trabajo.

Las personas, sin embargo, suelen atribuir el acoso sexual a diversas causas en las que se mezclan elementos provenientes de los medios de comunicación, películas, revistas, que son las principales fuentes de información sobre el tema, de los mitos y tabúes de la sociedad patriarcal sobre la importancia de reprimir o al menos controlar la sexualidad femenina y sobre la fuerza de la sexualidad masculina y la debilidad de los hombres para controlarla.

A todo lo anterior hay que agregar, el impacto de la información que las feministas han puesto en circulación sobre lo frecuente que es la violencia contra las mujeres y sus



diferentes manifestaciones; todo este torbellino de información actual hace que las personas se debatan entre las concepciones más tradicionales sin poder obviar del todo las evidencias de la desigualdad genérica que los medios han debido convertir en noticia.

En otras palabras, las personas amalgaman todas el bombardeo ideológico para construir sus propias explicaciones del acoso sexual. Éstas suelen evidenciar la confusión y mezclan posiciones que no siempre guardan coherencia. Las personas construyen atribuciones causales de tipo biologicista, sociocultural y de poder organizacional en un mismo discurso.

Parte de la riqueza de la información obtenida radica en observar cómo las personas utilizan tantas explicaciones como necesiten para entender su realidad y así hacerla corresponder con sus propias concepciones del mundo, sus experiencias y sus valores.

## **2. La explicación biológica-natural**

La observación carente de análisis conduce a conclusiones falsas, una de ellas es que las mujeres son pasivas y los hombres activos en el campo sexual y que esto es producto de la naturaleza de cada uno.

Desentrañar la construcción social de las sexualidades no es un asunto fácil, aceptado por todas/os de buenas a primeras, produce gran desconcierto e incredulidad dudar de la realidad aparente, esto hace que en la conducta sexual humana se confunda con causa lo que en el fondo es el producto de un prolongado proceso sociocultural que establece estrictos papeles a desempeñar por cada uno de los sexos y para lo cual



cuenta con las instituciones (familia, religión, escuela, etc.) que aseguran la calidad del producto.

Al utilizar explicaciones biológico naturales a las conductas sexuales de mujeres y hombres, el acoso sexual resulta una consecuencia casi inevitable producto de los instintos de la cual nadie sería responsable.

Las explicaciones que corresponden a la atribución causal biológico-natural son por ejemplo:

*"...porque muchas más bien les gusta ese papel de sumisión".(Informante femenina N<sup>o</sup>2).*

*(El acosador) simplemente la persona es así porque ya es así (Informante femenina N<sup>o</sup>2)*

*"Yo no sé, pero será que creen que, que la mujer está a disposición todo el tiempo, tal vez la señora en la casa estará... muchas entonces eso, o porque lo que no tienen en la casa lo andan buscando en la calle, o a veces uno piensa que es la misma actitud de uno, que muchas veces está provocando... cierta situación, o sino yo creo que es parte como que trae el hombre ya por naturaleza que tiene que andar haciendo cosas que los haga sentir más hombres, entre más curriculum tiene también, verdad aunque no sea cierto, aunque sean fantasías verdad"*  
*(Informante femenina N<sup>o</sup> 1).*



*"Sí, exactamente, entonces es como una forma de reafirmarse quien es así como macho, como macho verdad, de que pueden hacer las cosas y de que todo el mundo lo admire, verdad" (Informante femenina N° 1).*

*"Sí eso es una necesidad para ellos mismos y para demostrarle a los demás" (Informante femenina N° 1).*

En la medida que el acoso sexual sea producto de fuerzas naturales el margen de maniobra social se reduce al punto que todo esfuerzo de cambio resulte ineficaz. Con esta clase de explicación se asume que los hombres tienen poco control sobre una sexualidad cuyos impulsos los dominan. Se observa también sentimientos de culpa directamente relacionados con esa explicación biologicista, ya que dentro de esa lógica, las mujeres pueden de forma consciente o inconsciente estar despertando esos instintos sexuales masculinos, de los que los hombres no son responsables.

### **3. El poder que otorga la organización**

La organización patriarcal es jerárquica y los hombres ocupan las posiciones superiores dentro de ella, esto les concede un doble poder ya que, además de su condición de género, la organización les asigna un papel de autoridad sobre otras personas.

Si bien es cierto que quien ocupa un puesto de jefatura goza de mayor poder en la organización y la mala utilización de éste puede conducirlo a extraer provecho personal lo cual incluye amenazas, promesas y condicionamientos sexuales a las mujeres con relación a la situación laboral, también es cierto que un hombre puede acosar a una



mujer sin tener un cargo de superioridad jerárquica en la organización, basándose solamente en su condición de hombre.

Se debe recordar que los papeles de género no se abandonan en el ámbito laboral y que por lo tanto, los hombres y las mujeres sin renunciar a ellos, desempeñan funciones, que en la mayoría de los casos responden a ellos.

La división sexual del trabajo encuentra su asidero en las características biológicas de mujeres y hombres, pero en el caso de las mujeres su biología se asume como su esencia. Aunque los hombres no están exentos del "determinismo biológico", pero en su caso no es interpretado como una limitación laboral sino como una especificidad a tomar en cuenta para las condiciones de éste.

Cuando se pondera con mayor peso la explicación organizacional del acoso sexual se está asumiendo que los aspectos infraestructurales del lugar de trabajo aumentan la probabilidad de que ocurra porque la estratificación vertical permite que los individuos usen su poder y posición para obtener gratificaciones sexuales de las mujeres con las que trabajan. Detrás de esta explicación subyace la concepción de que el acoso sexual es la búsqueda de satisfacción sexual utilizando para ello el poder organizacional.

Algunas de las explicaciones del acoso sexual formuladas en esos términos son las siguientes:

*"Por que ocurre... este..., por qué ocurre el acoso sexual en el trabajo, bueno puede ser muchos mecanismos, puede ser por el mismo mecanismo de autoridad que pueda tener las jefaturas, un hombre,... puede ser por... por la personalidad*



*de ellos mismos también por que se quiere sobreponer, por que se quieren destacar como personas, verdad, como los galanes de la, de la película, porque quieren imponer su autoridad sencillamente, nada más, hacer uso del poder, este que tienen dentro de la oficina para, para lograr sus objetivos, sus objetivos personales, muy, muy personales fuera de toda relación de trabajo" (informante femenina N°2.).*

En el párrafo anterior la entrevistada está asumiendo dos supuestos básicos para explicar el acoso sexual que son: **1.** el poder organizacional y **2.** el carácter de la sexualidad masculina. Es interesante notar como es posible aceptar que los hombres puedan estar determinados por sus instintos sexuales sin que eso se traduzca en una limitación laboral para asumir puestos de mayor jerarquía y remuneración.

*"Ahora lamentablemente si hay jefaturas o personas con poder que si no caen es persona muerta, verdad y a esos aún acusándolos con, con los entes que sea necesario siempre va a pasar así..." (Informante masculino N°1)*

*...yo creo que..., que principalmente aquí se da el acoso sexual desde... el de los niveles más altos hacia los niveles más bajos (Informante masculino N°2).*

*"...el que busca principalmente ese acoso, se valen muchas veces, como te digo hasta donde yo he visto, de la posición,..."(Informante masculino N°1).*

*"Sí, porque el, el, la jefatura puede ofrecerle algo más a la persona desde el punto de vista laboral, una una mejor oportunidad de secretaria 1 a secretaria 3, con un sobresueldo. En cambio uno de abajo no puede ofrecer eso que la jefatura le*



*ofrece, entonces de ahí creo que se dan beneficiados esos niveles".(Informante masculino N°2).*

Los hombres tienden a explicar el acoso sexual por el poder organizacional principalmente y a relacionarlo con el cortejo, como señala Susana Díaz Sandoval (1993), las conductas que se identifican como acoso sexual son las "mismas" que los varones llegan a utilizar para cortejar a una mujer.

*"Porque la trabajadora estaba en desventaja y el jefe tenía el poder de insistir en su acoso con el fin de salir con ella, utilizando como amenaza el no recontractarla y como recompensa el nombrarla en propiedad" (Participante masculino al taller).*

*"Se da por la posición jerárquica del hombre, que se da cuenta de la ventaja que tiene con respecto a la subalterna, además de que posee el poder de amenazar y chantajear a la víctima con su situación laboral como trabajadora por boleta" (Participante masculino al Taller).*

*"Debido a que el jefe se valió de su relación de jerarquía y poder para tratar de obtener una cita con la secretaria con fines de una relación a nivel personal" (Participante masculino al Taller).*

La situación de acoso sexual que representó el grupo de hombres participantes al taller fue justamente de abuso de poder organizacional dirigido a una mujer con alta dependencia del trabajo y contratada por tiempo determinado, a quien el invita a salir y para lograr que acepte le recuerda su condición laboral. Una atribución causal del



acoso sexual como la anterior encierra una explicación biologicista mezclada con una que acentúa el poder organizacional.

La atribución causal que parte de una explicación biologicista, asume que el acoso sexual está dirigido a una persona soltera o con la que se pueda tener una relación duradera y que la atención del hostigador está dirigida a una sola víctima.

#### **4. La atribución socio-cultural o la identidad de género**

Una de las explicaciones del acoso sexual a las mujeres, frecuentemente empleada, consiste en atribuir al proceso de socialización, el desarrollo de patrones socio-culturales e identidades de género que ubican a las personas en condiciones de poder desigual.

*"Mucho para mi es el aprendizaje que ha sufrido la sociedad tanto hombre como mujeres, este a través de estos años de vida. Este, al hombre se le educa o se le, se le mete de que su hombría está en función de la cantidad de mujeres que, que pueda conquistar, este si no lo hace entonces es menos hombre" (Informante masculino Nº 1)*

*"...porque el hombre como que tiene más libertad de expresar y de que la sociedad está acostumbrada a que el hombre sea el que le eche el cuento a la mujer..." (Informante masculino Nº 1).*

Esa libertad de expresión masculina a que se refiere el entrevistado en el párrafo anterior, no es ni más ni menos, que producto de la desigualdad en el poder social entre



hombres y mujeres, en donde él puede elegir y ella debe esperar y aceptar con halago la decisión.

La identidad de género es una categoría cognoscitiva básica, que supera al papel del individuo como trabajador/a, ya que una persona es ubicada primeramente como mujer y hombre, más que como profesional en determinada especialidad.

La interpretación socio-cultural del acoso sexual reconoce los patrones de interacción entre los géneros y la estructura económica y política donde se recrean esas interacciones, en la cual existen conductas sexuales esperadas agresivas y dominantes de los hombres, pasivas y de aceptación de las mujeres.

*"Las mujeres, este muchas veces están anuentes por temor, muchas veces ... por ignorancia o por, o porque, porque no tienen muchas veces respeto por sí mismas, porque él lo hace y ella se considera tan poquita persona, como que no tiene sentido que ella ¡eh! logre su lugar, logre... este negarse y reafirmarse como persona, o sea muchas veces por temor por baja autoestima lo acepta, porque la autoridad es más fuerte, por, por querer ganar un, un estímulo que sé yo salarial puede ser o por ignorancia, porque no les interesa, porque le gusta esa persona."*  
(Informante femenina N°2).

En el párrafo anterior se presenta una mezcla explicativa entre la socio-cultural y la de poder organizacional. Cuando la entrevistada menciona el temor que una mujer puede sentir hacia su jefatura que la está presionando, ella reconoce, de alguna manera, que la jerarquía otorga poder y que éste está concentrado en manos masculinas, por lo



tanto son ellos quienes tendrán mayor oportunidad de abusar de él, en detrimento de una trabajadora, apoyándose en su ventajosa posición, ya que se le teme a quien se le reconoce poder. Al mismo tiempo, la entrevistada señala que las mujeres saben de su posición subordinada en la sociedad que trasciende la estructura organizacional, por lo tanto se comportan conforme los patrones aprendidos y esperados.

El siguiente párrafo es un ejemplo de la atribución causal denominada socio-cultural, con un componente biologicista, ya que al decir que la mujer puede "provocar" está asumiendo que los hombres son controlados mediante sus fuertes instintos sexuales, lo que los predispone biológicamente a agredir sexualmente a las mujeres, pero sin intención discriminante.

*"Este, en cuanto a las mujeres también algunas, me parece a mi, que, que están educadas como a mostrar mucho sus cualidades, a veces, siento yo, a exagerar también sus cualidades y este en cierta forma también son provocativas. Para mi no es solo un problema del acoso del hombre hacia la mujer, sino también, que tanto la mujer provoca. Porque a veces conozco casos de personas que a veces no han querido hacer nada pero la mujer insiste, entonces también que tanto la mujer se ofrece a que el hombre le entre, por así decirlo. Pero este también otra cosa que yo he notado y se lo digo con todo conocimiento de causa, la posibilidad que tiene un hombre aquí de hacer entrevistas de que se le enfrente la mujer que, que entre más se exhiba por ejemplo en una entrevista más rápido le van a dar el trabajo, eso también es aprendizaje, digamos. No están por brillar por sus cualidades mentales, por así ponerlo, sino que buscan más impresionar por sus*



*cualidades físicas, entonces como le repito es una cuestión, es una arma de doble filo, por así ponerlo" (Informante masculino N° 1).*

En el párrafo anterior se encuentra presente, también, el reconocimiento del poder organizacional. En una entrevista de trabajo quien representa a la organización está en relación de poder estructural con respecto a la persona entrevistada. Los papeles de género sobrepasan a los asignados por la organización, posibilitando negociar en el ámbito laboral con recursos de otra esfera social que deberían estar ahí superados, sino fuera porque los primeros son tan poderosos.

*"Bueno existe, para mi concepto dos factores: "Uno, primero es ¡eh! el, el tipo de educación o de crianza que haya tenido el hombre, primero que todo y... las convicciones religiosas que él tenga. Y lo segundo es la mujer como tal... ¡eh! hablo de la mujer como tal ¡eh! porque muchas mujeres ¡eh! desde que entran, andan mostrando más de lo que debieran mostrar, ¡eh! llegan con minifalda, llegan con miniceta, a, y entonces ellas andan, ellas mismas, no todas por supuesto, ¡eh! andan como insinuando, insinuando algo más. Y entonces creo que esos son los dos aspectos primordiales de, del porque se da esa, esa situación, para mí concepto" (Informante masculino N° 2).*

Dentro del complejo entramado de las relaciones sociales de género las mujeres saben que sus cuerpos son objeto del deseo masculino y que eso puede convertirse en un recurso de negociación al mismo tiempo que como afirma Marcela Lagarde: "El objeto de deseo de las mujeres es ser objeto de deseo" (Lagarde, 1992, p.64). Estas dos



condiciones se combinan en cada mujer para que su autoaceptación dependa de la aprobación masculina y de esta forma las mujeres perpetúan su subordinación y su carencia de poder social y por ende político.

Las atribuciones causales que las mujeres expresaron en el taller fueron producidas en base a tres representaciones de situaciones de acoso sexual, que se les pidió que realizaran. Las tres situaciones representadas correspondieron a historias de la vida real que alguna de las integrantes del subgrupo había experimentado. Una fue de un hombre que se metió a un baño de mujeres, otra de un jefe que le ofrece un ascenso a una trabajadora a cambio de que ella acceda a tener relaciones sexuales con él y la última fue de una mujer que no es seleccionada para un trabajo porque está embarazada.

Para las mujeres fue sencillo escoger entre varias posibles ejemplos, que el subgrupo tenía, la que fuera más representativa. Ellas expresaron que había material de sobra con que trabajar, esto comprueba lo difundido que está el acoso sexual en las organizaciones. No solo contaron con material vivencial suficiente para hacer la actividad en el taller, sino que no tuvieron ningún problema para representar cualquier papel, esto incluye, el masculino. La interpretación para este hecho radica en que para una persona que ocupa la condición social, económica o política más baja, no siente ninguna resistencia en representar el papel de otra que tiene una más alta que la propia, esto en términos de la estructura de género.



De esta forma, las explicaciones de las causas del acoso sexual expresadas por las mujeres en el taller están referidas a las situaciones representadas, esto explica su forma y contenido.

Para las mujeres la desigualdad de género resulta evidente y saben por experiencia propia que un hombre puede ejercer poder sin que medie entre ellos una relación de poder organizacional.

Ellas reconocen que las conductas de acoso sexual ejecutadas por algunos hombres son producto de su identidad de género la cual se ve reforzada por el poder organizacional.

*"Esta situación ocurrió por la discriminación de género en el área laboral"*  
*(Participante femenina al taller).*

La jerarquía organizacional agudiza la desigualdad de género que las mujeres saben muy bien que existe.

*"La situación de la mujer que la llame la jefatura para ofrecerle un puesto de jefatura (después de la hora de trabajo) y que termine con faltarle el respeto y ofrecerle "cama" es algo muy cotidiano, puesto que el hombre en puestos de poder se cree con el derecho de tener mujer y funcionaria a la vez (Participante femenina al taller)."*

*"Creo que ocurrió porque los jefes creen tener el poder de lograr todo lo que quieran por ser jefaturas, pero el problema es a nivel cultural existe toda una serie de prejuicios, y diferencias entre los dos sexos, que colocan al jefe y al*



*empleado en esos roles que se van creando en el núcleo familiar y que estos van siendo aprendidos de generación en generación. Que el hombre es el que puede ser los jefes, estar en un alto nivel, mientras que la mujer se le coloca como sumisa, débil". (Participante femenina al taller)."*

*"Debido a la cultura en que el hombre se ha desarrollado y al cargo que ostentaba". (Participante femenina al taller)."*

A los hombres participantes al taller también se les pidió que representaran una situación de acoso sexual. Resultó muy difícil para el grupo decidir cómo representarla e insistían en que necesitaban tener a una mujer para poder hacerlo. Como no se les permitió invitar a ninguna mujer, decidieron hacer la representación a través de la vía telefónica, con una mujer que, por lo tanto, no se podía ver. Esta dificultad llama la atención ya que representar un papel femenino resultó inaceptable para este grupo de hombres al punto que lo evadieron por completo.

El caso que representaron fue una mezcla de condicionamiento bajo amenaza de perder el empleo, encubierto con la apariencia de un cortejo, que evidencia la dificultad de establecer diferencias entre ambas conductas. Pensar que sólo el abuso del poder que otorga la organización es acoso sexual, tiene la desventaja de que olvida que las relaciones de inequidad entre los géneros sobrepasan las desigualdades de poder organizacional.

Por lo tanto, las explicaciones del acoso sexual están dadas en relación al caso representado, consistente en un jefe que llama a una de sus colaboradoras la invita a



salir y la presiona a que acepte recordándole que su contrato tiene fecha de finalización ya que ésta se aproxima y cabe la posibilidad de una recontractación.

En general los hombres tienden a reducir el problema del acoso sexual al abuso en las relaciones de poder organizacional se les dificulta más que a las mujeres el reconocer las desigualdades socio-culturales o de género.

*"Porque el acosador tiene un interés previo que lo cristaliza cuando la situación se le presente propicia". (Participante masculino al taller).*

*"Porque se vale el acosador de su situación de poder para lograr sus objetivos". (Participante masculino al taller).*

En las explicaciones anteriores se asume que el hombre es movido por su naturaleza e instinto sexual a buscar satisfacción haciendo uso del poder estructural del que goza, este tipo de atribución causal se apoya en un "determinismo biológico" que encubre la verdadera naturaleza del fenómeno.

#### **4.1 El mito de la ropa**

Uno de los mitos con respecto a la atribución causal del acoso sexual, cual es, que la ropa que la mujer usa es la causa de ser víctima de la violencia de los hombres. Este mito hace que se recargue en ella la responsabilidad y libera de esa al hombre. Además se asume la modestia como un valor esencialmente femenino, cuyo ejercicio la protegerá de cualquier agresión.

La ropa encierra un inmenso simbolismo social con ella se puede expresar, entre otras cosas, diversas formas de jerarquía, la del los hombres occidentales es un claro



ejemplo de ello. Las mujeres, por su parte, tienen, en algunas culturas, un rango más amplio de escogencia en el vestir, que no las exime de la utilización de códigos comunicacionales expresados mediante la vestimenta.

Dado que los hombres han insistido en identificar cierta ropa como la causante del acoso sexual, las mujeres han pretendido que otra se pueda convertir en un recurso protector contra la agresión, haciendo caso omiso de sus propias evidencias, que demuestran como ninguna ropa puede proteger a una mujer de la violencia.

*"Bueno, yo digo que ¡eh! lo principal es... los valores que tenga la mujer..., sigo insistiendo en ello porque yo mismo lo he criticado, como le digo no es que sea puritano, me gusta ver a una mujer en minifalda, pero creo que las mujeres son las principales incitadoras de que una persona empiece a, a tratar de... de ubicarlas a ellas solo como un objeto sexual y no como, como otra situación" (Informante masculino N°2)*

#### **4.3. Patrones domésticos**

La relación patriarcal que los hombres mantienen en sus casas las reproducen al interno de las organizaciones, en las cuales tienen poder para despedir, contratar, ascender o ignorar a una trabajadora lo cual posibilita el abuso del poder mediante el mecanismo sexual.

Hombres y mujeres están habituados a desempeñar papeles que se aprenden en la vida familiar por lo que en las relaciones laborales se tiende a reproducir esos patrones, es frecuente que la gente se sienta más cómoda cuando los reproduce.



*“Es un tipo de acoso sexual muy frecuente, porque el jefe reproduce la relación de dominación a la que cultural y socialmente estamos supeditados. Acá fácilmente se presentan circunstancias laborales que favorecen este tipo de conducta, en ausencia de legislación y prevención” (Participante femenina al taller).*

#### **4.4. La sexualidad masculina como justificante**

Otro componente socio-cultural importante es todo lo que tiene que ver con la sexualidad. Las mujeres participantes en el taller logran reconocer el contenido ideológico que se esconde detrás de los mitos biologicistas de las sexualidades femenina y masculina, cuya aplicación ha permitido justificar los abusos sexuales en base a una presunta sexualidad masculina explosiva, poderosa y casi incontrolable.

*“Porque el hombre ve a la mujer generalmente como un objeto sexual, además la sociedad le dice al hombre que no puede contenerse “biológicamente” ante un llamado sexual “cosa que no es cierta”, porque aprendió ese patrón viéndolo o se lo dijeron desde niño, el caso del samueleador por ejemplo, puede irse más allá y convertirse ese hombre en violador porque cree que todas las mujeres están a su disposición y él no puede contener su deseo sexual” (Participante femenina al taller)*

*“Porque el hombre por su rol machista encuentra muy fácil justificar su comportamiento (samueleador) en función de que por el embarazo de su esposa*



*había reprimido sexo. En otras palabras se conformaba con ver a alguna mujer".(Participante femenina al taller)*

*"Porque este hombre, culturalmente, creía que podía satisfacer su necesidad, ya que tenía varios meses de no tener relaciones con su esposa, por el simple hecho del "samuel", a la compañera que estaba en el baño". (Participante femenina al taller).*

*"Porque los hombres algunos tienen una conducta sexual enfermiza. Porque los hombres se tapan todos con la misma cobija y se tratan de proteger. Porque algunas mujeres nos dejamos convencer por lástima". (Participante femenina al taller).*

Asumir la naturaleza de la sexualidad masculina como explicación de la violencia es un argumento que ningún hombre está interesado en desmentir porque al aceptarlo está protegiendo su prestigio personal de macho, por lo que en este particular los hombres mantienen un pacto tácito y solidario.

*Considero que en la situación que representé había una persona con problemas sexuales y las encauzaba en andar fisgoneando a las mujeres, el otro hombre al que se le denuncia el hecho lo que hizo fue acuerpar al sujeto y que así todo quedara como si nada ocurriera" (Participante femenina al taller).*

Las mujeres repiten el argumento, una y otra vez, que sobre dimensiona la sexualidad masculina.



*"El tipo era un hombre entrado en años y supone que estaba agotando todos (o sus últimos) esfuerzos, para sentir que todavía era capaz de conquistar a una mujer". (Participante femenina al taller).*

*"En el caso que me tocó, primero fue por descuido del guarda al no pedirle identificación al sujeto; segundo porque el sujeto tenía varios meses de no tener sexo, ya que su esposa acababa de tener bebé y tercero, ya el tipo tenía antecedentes, entonces era un sinvergüenza". (Participante femenina al taller).*

#### **4.5. Las condiciones económicas y la edad como factores de desventaja**

Las participantes al taller también mencionaron que la desigualdad de género se traduce en la práctica entre otras cosas, en desigualdad económica. Como mencionan Wise y Stanley (1992) el acoso sexual es una forma de controlar a las mujeres en el ambiente laboral, una forma de mantenerlas fuera de los espacios de mayor jerarquía y por consiguiente del dinero. Mientras las mujeres ocupen las posiciones más bajas en las organizaciones continúan siendo las víctimas más frecuentes del acoso sexual.

*"Luego se valió de la necesidad económica que tenía la subalterna en su momento" (Participante femenina al taller).*

*"Existen hombres que consideran muy normal proponer ascensos a cambio de favores sexuales." (Participante femenina al taller)."*



*"Abuso de poder, manipulación del personal a cargo. Aprovechamiento de la situación económica de la otra persona, por creerse un hombre capaz y de fama de tener muchas mujeres y a la que quisiera" (Participante femenina al taller)."*

Las explicaciones de tipo biologicista afloran constantemente como parte del discurso imperante que justifica las conductas sexuales masculinas plagadas de violencia contra las mujeres.

*"Por la forma que tienen algunos hombres de sus necesidades de tipo sexual al ver a una mujer joven, que necesita un ascenso para poder arreglar su situación económica, ellos se aprovechan de eso y también de la forma de ser de la joven, porque muchas veces la llegan a intimidar para ver si ésta acepta sus peticiones". (Participante femenina al taller)."*

#### **4.6. El poder patriarcal es de dominio**

El patriarcado establece una forma de organización social jerárquica y vertical que concibe las relaciones en condiciones de desigualdad, este tipo de relación es la que se reproduce en el trabajo. Para la organización patriarcal lo humano tiene una importancia supeditada a los beneficios que puede producir, aunque en su retórica diga lo contrario.

En ese tipo de organización las necesidades específicas de género no son tomadas en cuenta a la hora de tomar decisiones y de dictar políticas. Esto las mujeres lo saben por experiencia propia.



*"Porque el factor humano no se está considerando como algo importante en las empresas". (Participante femenina al taller)."*

*"Hay una clara diferencia entre la calidad humana y la laboral, situaciones de mujeres embarazadas ocurren, por la discriminación social, al constante problema de la mujer embarazada".(Participante femenina al taller)."*

*"El jefe inmediato de la señora que le pasó el problema no le brindó apoyo a la empleada, el acosador era el jefe del Departamento y el otro lo alcahuetaba" (Participante femenina al taller)."*

*"La trabajadora tenía el agravante de ser mujer en edad fértil con la posibilidad de que el embarazo dará lugar a incapacidades" (Participante femenina al taller)."*

*"Porque no se valora la maternidad como tal, sino como un problema laboral" (Participante femenina al taller).*



## VII. ELLAS CREEN QUE EL ACOSO ES FRECUENTE, ELLOS NECESITAN PRUEBAS PARA CREERLO

### 1. La frecuencia

Los fenómenos sociales no tienen importancia intrínseca, sino que ésta depende de la que las personas le asignen; esta asignación está relacionada con la ubicación social, económica, cultural, política, de género, étnica, etc. que tengan quienes estén involucrados/as en ellos.

Uno de los recursos que los grupos menos privilegiados ha utilizado para hacer visibles aquellos fenómenos sociales que les perjudican ha sido la cuantificación, es decir, demostrar en base a cifras impresionantes el daño de que están siendo víctimas.

El acoso sexual es un fenómeno social que perjudica a las mujeres principalmente, por la jerarquía social de los géneros sus problemas no son prioritarios, esto ha hecho que hayan tenido que recurrir a la estrategia de evidenciarlo mediante datos numéricos que muestren el daño que el acoso sexual produce.

En una sociedad orientada hacia la cuantificación lo que no es demostrable mediante cifras es menos importante y no requiere atención alguna. Con o sin datos las personas tienen sus criterios sobre la frecuencia con que se presenta el acoso sexual a las mujeres, estos criterios subjetivos son componentes importantes del significado psicosocial asignado a dicho fenómeno.

Las mujeres saben que obtener datos para sustentar las afirmaciones sobre la frecuencia del acoso sexual es difícil, porque se presentan muy pocas denuncias, ellas



mejor que nadie conocen que una denuncia puede perjudicar más que contribuir al bienestar laboral de una mujer.

*"Considero que en alto porcentaje pero los hechos siempre quedan como si nada ocurriera, muchísimas veces hasta se le hecha la culpa a las mujeres ofendidas".*

*"En muchas dependencias ocurre con frecuencia, pero por temor no se hace la denuncia". (Participante femenina al taller).*

*"Situaciones así ocurren con mucha frecuencia pero no son denunciados, por temores, falta de conocimiento de las leyes, o porque se cree que más bien se recibirá más daño que ayuda" (Participante femenina al taller).*

*"Creo que se da con frecuencia, pero el mismo temor, que sienten las personas porque son intimidadas, hace que no salga a "luz pública" el problema" (Participante femenina al taller).*

*"Creo que si todos los casos se reportaran serian muchos, pero rara vez se conocen, por el mismo temor de la mujer" (Participante femenina al taller).*

Las mujeres viven el acoso sexual en tantas circunstancias de sus vidas que les resulta sumamente fácil asegurar, sin necesidad de cifras ni de investigaciones que las respalden, que el acoso sexual es frecuente.

*"muy, muy, muy frecuente, casi que diario" (Informante femenina N°2).*

*"...eso es bien común" (Informante femenina N°2)*



Algunas mujeres prefieren pensar que el acoso sexual se presenta en otras empresas pero no en la que ellas trabajan, haciendo caso omiso de lo que sus compañeras expresaron principalmente en el taller en donde representaron situaciones de acoso de la vida real, demostrando que el acoso sexual también ocurre en su medio de trabajo. Wise y Stanley (1992) dicen que las mujeres prefieren pensar que los actos de violencia son ejecutados por hombres anormales o enfermos que deben ser fácilmente reconocibles, lo cual deja a salvo a aquellos hombres a quienes ellas aman, sus padres, esposos, hijos y hermanos. Desafortunadamente, los agresores suelen tener madres, esposas, hijas y hermanas que preferirían ignorar y muchas veces se resisten a creer lo que tienen ante sus ojos.

*"Probablemente el caso no sea la excepción ya que esta conducta, por lo menos antes de que se legislara a lo interno y externo del ICE, estaba legitimada"*  
*(Participante femenina al taller)*

*"Con alguna frecuencia. Aunque no creo que en el ICE sea muy frecuente".*  
*(Participante femenina al taller)*

*"Si lo analizamos a nivel nacional ocurre todos los días y simultáneamente en varias empresa o instituciones"* *(Participante femenina al taller).*

*"Yo creo que esta situación es muy frecuente en las organizaciones públicas y privadas"* *(Participante femenina al taller).*

*"Considero que una situación como esta ocurre muy a menudo, principalmente en empresas privadas"* *(Participante femenina al taller).*



*"Este es el segundo caso que sé de hombres que en el ICE se han metido al baño de las mujeres" (Participante femenina al taller).*

Algunos hombres reconocen la frecuencia del acoso sexual a las mujeres, siempre y cuando, quede claro que esto ocurre porque existen hombres que se aprovechan de su jerarquía en la organización y porque existen mujeres que los provocan.

Otros, en cambio, prefieren declarar que no cuentan con datos sobre la frecuencia del acoso sexual. Ambas actitudes se inclinan por negar total o parcialmente el problema del acoso sexual a las mujeres en el trabajo.

Ellos piensan que existe un tipo especial de mujer que va a ser acosada y que esto se debe a su forma de vestir o a su conducta provocativa. Susana Díaz (1993) menciona algunos mitos surgidos alrededor del acoso sexual, uno de ellos es que le ocurre sólo a ciertas mujeres, seguidamente ella señala como la realidad de los resultados de las investigaciones demuestran que el acoso sexual es un problema muy difundido cuyos porcentajes alcanzan hasta un 88% de las mujeres participantes. En el estudio realizado en el ICE en 1993, presentado en el Capítulo II de este trabajo, el 62% de las encuestadas reporta haber sido acosada sexualmente.

Se reconoce que la mujer que más frecuentemente es víctima de acoso es la más dependiente del trabajo, del salario, la más joven, la de reciente ingreso, la que tiene la forma de contratación más inestable, sin embargo se le exige a ella firmeza y capacidad para detener la agresión como si contara con los recursos para hacerlo.



*"Yo creo que hay hombres que tiran, que tiran su anzuelo, a ver que pescan, en la medida en que sienta tal vez que la mujer no es fuerte y aunque no acepte ahí seguirá esperando entonces, el hombre que está acostumbrado a eso es frecuente que lo haga y lo hará en cualquier oportunidad que se le presente y buscará siempre a la mujer que considere que es la más débil, en el sentido de que no pueda plantarse y decirle no. Entonces, ¡eh! para mí si es bastante frecuente, el hombre que es así como dicen, "perro que come huevos ni quemándole el hocico", para mí si es bastante frecuente". (Informante masculino N° 1).*

Los hombres necesitan referirse a las características esperadas del acosador y de la acosada para aportar un razonamiento del por qué de la reconocida frecuencia del acoso sexual, recalcando que existen cierto tipo de mujeres que disfrutan el acoso sexual.

Como señalan García y Bedolla (1993), la violencia se encuentra institucionalizada y es reforzada por prácticas sociales, políticas y económicas para lo cual se sirve de las estructuras patriarcales de autoridad, dominación y control presentes en toda la sociedad. Dentro de este marco, se piensa que en el acoso sexual y la violación, actos de los cuales son blanco principalmente las mujeres, la víctima disfruta y por ello la sociedad se convierte en cómplice bromeando y trivializándolos.

*"Yo creo que es diario, es un, una situación diaria y que.. no sé creo que no se va a llegar a terminar mientras existamos los humanos... porque... ¡eh, he! siempre*



*va haber alguien que, va a tratar de... pasar por encima de otra persona, entonces creo que eso es diario... y... mientras no hallan otras, otras situaciones, o mientras no haya una legislación más fuerte ante la situación, también mientras no se presenten las personas, porque hay mujeres que les encanta ser acosadas sexualmente, porque hay de todos los gremios, hay unas que se molestan, hay otras que lo ven con rubor, el acoso sexual, pero hay otras que lo ven con placer y esas que lo ven con placer son las que yo digo que vienen en minifalda a mostrar un poco más de lo que deberían mostrar, desde el punto de vista, ahora no es que yo sea un puritano, yo considero que si uno viene a, a una institución no debe, debe venir en condiciones ¡he! normales y no excediéndose que ahí es donde, donde se viene a caer en, en esas situaciones en que el jefe tal vez que estaba tranquilo se le, se le alborote por decir así las, las pasiones, entonces empieza ya a, a maquinar una situación" (Informante masculino N° 2).*

Los hombres tienen opiniones divididas en cuanto a la frecuencia con que se presenta el acoso sexual a las mujeres en el trabajo que van desde considerarlo un acto que se presenta con frecuencia hasta alegar carencia de datos para respaldar la opinión.

Algunos hombres señalan que el fenómeno es frecuente de la siguiente forma:

*"Frecuentemente, pero disfrazado entre intentos por conquistar o coquetear a una mujer" (Participante masculino al taller).*

*"Diariamente, siempre" (Participante masculino al taller).*



Las siguientes frases son de los que se mostraron dudosos al respecto de frecuencia del acoso sexual:

*"Puede darse con cierta frecuencia según los ambientes laborales". (Participante masculino al taller).*

*"Creo que las situaciones son más frecuentes de lo que uno puede imaginar, pues muy pocas son las que pasan al plano de la denuncia" (Participante masculino al taller).*

Por último aparecen los que dicen no tener información al respecto:

*"No sé con que frecuencia se presenta, pero entiendo que muy pocas veces se denuncia" (Participante masculino al taller).*

*"No sé, no tengo información de este tipo". (Participante masculino al taller).*

*"A ciencia cierta no lo sé, pero imagino que con frecuencia" (Participante masculino al taller).*

La importancia de esta respuesta radica en que si las personas consideran que el acoso no es frecuente, en consecuencia pensarán que no es necesario atenderlo o bien que es producto de la imaginación de algunas mujeres. En otras palabras, algunos hombres no están convencidos de la existencia del acoso sexual y por ende de su importancia como problema socio-laboral.

En anteriores investigaciones como en la que reportan Collins y Blodgett (1986) se había encontrado que el acoso sexual es percibido básicamente por las mujeres en



la organización, los hombres no lo ven y prefieren pensar que en caso de que ocurra es un hecho aislado.

## 2. Las víctimas esperadas

Existe una relación entre la naturaleza que se atribuye al acoso sexual y las personas que se asumen como víctimas potenciales. Así cuando se piensa que el hombre que acosa, lo que en realidad quiere es entablar una relación de pareja, entonces, la posible víctima será una mujer que reúna las características de una potencial compañera; pero si se piensa que el acoso sexual es el producto de relaciones de poder la víctima podría ser cualquier mujer, pero principalmente aquellas que muestren mayor debilidad en diversos aspectos de su vida.

Las personas tienen ideas mentales acerca de esas víctimas potenciales del acoso sexual y de ellas se desprende algunos aspectos del significado que para ellas tiene el acoso sexual a las mujeres en el trabajo.

Cualquier mujer puede ser víctima de acoso sexual en la calle y en el trabajo, sin embargo, las mujeres en desventaja social, laboral y económica suelen ser más vulnerables.

Las mujeres por sus experiencias personales, de alguna manera, saben que el acoso sexual es frecuente y que para ser objeto de lo que ella haga o deje de hacer tiene poca influencia, en otras palabras no depende de ella.



Los hombres por el contrario tienen a responsabilizar de forma más directa a las mujeres y a pensar que su forma de vestir, su conducta o su condición socio laboral son determinantes.

*"La mujer puede ser sugestiva y hacer que se de el acoso" (Participante masculino al taller).*

*"La forma de vestir, hablar, vicios sociales que estimulan el acoso" (Participante masculino al taller).*

*"porque muchas mujeres ¡he! desde que entran, andan mostrando más de lo que debieran mostrar, ¡eh! llegan con minifalda, llegan con miniceta, a, y entonces ellas andan, ellas mismas, no todas por supuesto, ¡he! andan como insinuando, insinuando algo más" (informante masculino N° 2).*

*"Este, en cuanto a las mujeres también algunas, me parece a mi, que, que están educadas como a mostrar mucho sus cualidades, a veces, siento yo, a exagerar también sus cualidades y este en cierta forma también son provocativas" (Informante masculino N° 1)*

El desconocimiento sobre el concepto de acoso sexual conduce a no identificarlo como una forma de violencia, la cual sería por definición no recíproca por parte de la víctima.

*"porque hay mujeres que les encanta ser acosadas sexualmente" (Informante masculino N° 2.)*



Difícilmente una mujer en condiciones de debilidad social, económica, personal, etc. podría enfrentar asertivamente el acoso sexual. Se reconoce la debilidad de la persona pero al mismo tiempo se le pide fortaleza para enfrentar la agresión.

*"Bueno, yo digo que ¡Eh! lo principal es... los valores que tenga la mujer..., (informante masculino Nº 2).*

*"pero creo que las mujeres son las principales incitadoras" (Informante masculino Nº 2).*

Hay una profunda contradicción al señalar a la mujer como provocadora del acoso y posteriormente afirmar que los acosadores buscan a las personas en quienes perciben debilidad para agredirlas.

*"buscará siempre a la mujer que considere que es la más débil, en el sentido de que no pueda plantarse y decirle no." (Informante masculino Nº 1)*

Existen algunas mujeres que también piensan que el acoso sexual y la ropa que lleve la mujer tiene alguna relación, aunque contradiga su propia experiencia., el discurso masculino imperante es muy poderoso.

Las mujeres atribuyen a la ignorancia o la baja autoestima el hecho de que algunas mujeres no puedan enfrentar y detener el acoso sexual ignorando la influencia socio-cultural.



*"Por ignorancia o por, o porque, porque no tienen muchas veces respeto por sí mismas, porque él lo hace y ella se considera tan poquita persona..."*  
(Informante N°2).

La víctima posible es cualquier mujer pero la que ocupe menor rango dentro de la organización, es el objetivo preferido de quienes acosan, porque hay que recordar que el acoso sexual persigue poder y no estrictamente sexo. Las mujeres consideran, generalmente, que no hay que tener características especiales para ser acosada sexualmente, pero reconocen que la falta de poder en la organización se convierte en una agravante en contra de las mujeres en el ambiente de trabajo.

*"La situación de la mujer que lo llame la jefatura para ofrecerle un puesto de jefatura(después de la hora de trabajo) y que termine con faltarle el respeto y ofrecerle "cama" es algo muy cotidiano" (Participante femenina al taller).*

*"Porque el hombre ve a la mujer generalmente como un objeto sexual,..."(Participante femenina al taller).*

*"esta situación ocurrió por la discriminación de género en el área laboral"*  
(Participante femenina al taller).

Mediante estas opiniones expresadas por varias mujeres participantes al taller se puede ver como ellas piensan que la estructura jerárquica de género alcanza a todas las personas abarcando y trascendiendo la organización laboral.

Los hombres tienden a creer que el acoso sexual se reduce al chantaje y que, por lo tanto, solo lo pueden sufrir las mujeres que ocupan los cargos de menor rango



jerárquico en la empresa, siendo acosadas por jefes masculinos. La situación de acoso sexual representada por los hombres en el taller, refleja que ellos visualizan una única forma de acoso sexual, ellos crearon el personaje de una mujer víctima de acoso sexual que ocupa una posición subalterna, que además, está contratada por un tiempo determinado. Si bien es cierto que el poder organizacional juega un papel importante en el acoso sexual, no se debe olvidar la situación de género es socio-cultural y está por encima de la estructura organizacional

### **3. El posible acosador**

Al igual que las personas manejan una imagen de la víctima potencial también tienen una del acosador potencial. El presunto acosador que cada quien tiene está en estrecha relación con la naturaleza asignada al fenómeno del acoso y ésta a su vez, del significado psicosocial que se le atribuye.

Algunas personas piensan que el hombre que acosa sexualmente en el trabajo es un individuo anormal o enfermo. Sin embargo, cuando se parte de una definición amplia y originada en quienes reciben el acoso sexual, éste abarca una gran cantidad de conductas ejecutadas por hombres que están dentro del promedio de normalidad masculina.

Las mujeres saben que los hombres, sin distinción de clase, etnia, edad, etc., se entrometen en la vida de las mujeres, sin que ellas lo hayan solicitado ni les produzca ningún agrado, ejemplo de ello son los juicios, no solicitados, de belleza y juventud que



realizan con frecuencia. Desde la perspectiva masculina ese malestar se ridiculiza y minimiza y solo le dan el rango de acoso sexual al chantaje abierto y a la violación.

Esto hace que actos que para las mujeres son acoso sexual, es decir actos de naturaleza sexual no deseados ni recíprocos, para los hombres son halagos, piropos y actos que las mujeres deberían, a su criterio, disfrutar y hasta agradecer.

Es por eso que para las mujeres cualquier hombre puede ser un acosador potencial, no es necesario que tenga algunas características, desempeñe cierto puesto o tenga determinada educación.

*"Hay una situación ahí, casi todos..."(Informante femenina Nº 1).*

*"No sé si será una impresión, pero yo por lo menos así como que los capto así, siento inmediatamente que andan mucho como que mi amorcito, que mi amorcito, que no se qué y que no se cuánto, muy adulador...tratando tal vez como tratando, no sé de entrar en un ambiente de confianza..." (Informante femenina Nº 1).*

*"Yo he visto y he sentido, bueno en todos los niveles, en todos los niveles" (Informante femenina Nº 1).*

*"Yo creo que este...podríamos estar hablando de que... bueno es que yo no tengo, no podría tener algo definido sobre quien exactamente algunas características especiales, sino que sería más bien una actitud de personalidad de quien... de quién es él y como se comporta, su historia de vida, así va a ser, independientemente de que pudiéramos decir que todas las jefaturas, ni todas las gentes que tienen determinado puesto, no. Eso es indiferente de su condición, eso*



*es muy personal, este... muy de su socialización, verdad, podríamos tratarlo, pero no está definido en quién específicamente. Yo no podría así como especificar"*  
(Informante femenina N°2).

*"Cualquiera, cualquiera" (informante femenina N°2)*

*"En lo absoluto, en absoluto, para nada, pienso yo ni con nivel educativo, ni con nivel cultural, nada ni con puesto en el trabajo..., o sea eso no lo distingue ni lo hace ser más ni lo hace ser menos, simplemente la persona es así porque ya es así" (informante femenina N°2).*

Mientras los hombres piensan que un acosador no es cualquier hombre sino que debe ser uno especial, con ciertas características principalmente alguien que ocupe de alta jerarquía.

*"(Después de un silencio) Bueno... yo creo que..., que principalmente aquí se da el acoso sexual desde... de los niveles más altos hacia los niveles más bajos. No tal vez hacia los niveles más bajos, pero si de los niveles más altos, pero también... este, ¡he! creo que, que va muy ligado a, a, a los hombres porque hay como le digo personas hiperactivas, o extrovertidas e introvertidas esos extrovertidos yo creo que son los que siempre andan buscando algo más;..."*  
(Informante masculino N°2).

*"...no necesariamente son jefes, ¡umju!, pero principalmente ¡he! con nivel de jefatura" (Informante masculino N°2).*



*"Los hombres que están acostumbrados quizá al ambiente festivo, al ambiente de fiesta, que como acostumbrados a que los viernes de fijo tienen que salir a algún lado con los compañeros de hecho el ambiente se presta. Este, no tanto digamos el que va a fiestas sino el que le gusta andar en esas porque yo puedo ir a una fiesta y yo no me considero de ese tipo de hombres, pero si el que, es difícil caracterizar a una persona así, pero es de esas personas que a veces hasta rayan en la irresponsabilidad" (Informante masculino N°1).*

Reconocer como conductas de acoso sexual una serie de intromisiones indeseadas puede hacer una gran diferencia en cuanto a reconocer la frecuencia del hecho, la posible víctima y el potencial acosador. Al trivializar una serie de conductas que los hombres asumen como confortables, sin haberle consultado a las mujeres, la frecuencia adjudicada al acoso disminuye. Por el contrario, si las mujeres expresan como acoso todas aquellas conductas que las molestan y acentúan el trato desigual en el ambiente de trabajo la percepción de la frecuencia del acoso aumenta.

*"pero que se maneje con el cuidado del caso, de que no se mal interprete muchas veces que un cariño, un beso en las mañanas ese tipo de cosas que, que son compañerismo para mi ese tipo de cosas no tendrían que estar tan regulados, por así decirlo, más que todo la intención, que se busca de buscar el sexo a través de su poder, verdad, que para mi, mi lo que habría que regular" (Informante masculino N°1)*



Algunos hombres prefieren pensar que el acoso sexual es un problema unisexual de manera que ellos están igualmente expuestos por lo que piensan que las mujeres también son potenciales acosadoras. Usualmente lo que está detrás de esta preocupación es que las mujeres dejan la condición de pasividad que las ha caracterizado en las relaciones tradicionales y en lugar de esperar a ser elegidas sean ellas quienes elijan.

*"...sin embargo no descarto la otra posibilidad de que sea la mujer, la que, la por así decirlo, acose al hombre, pero si de hecho que los más frecuente es que sea el hombre a la mujer" (Informante masculino N°1).*

No obstante lo anterior, existen hombres que reconocen que dado que la cultura y la sociedad exaltan la conducta agresiva en los hombres, el proceso de socialización tradicional los induce hacia la agresión, en particular contra las mujeres.

*"En alguna medida todos somos acosadores y machistas".(Participante masculino al taller).*



## VIII. CONSECUENCIAS DEL ACOSO SEXUAL: NI LAS MUJERES SON SOLO VÍCTIMAS, NI LOS HOMBRES SON TAN PODEROSOS

Las mujeres, principalmente las feministas, han denunciado, desde hace varias décadas, que el acoso sexual en el trabajo discrimina y victimiza a las mujeres. Una de las consecuencias de esta denuncia ha sido que, a pesar de las dificultades, las mujeres también han desarrollado sus estrategias de enfrentamiento, las cuales no dependen únicamente de la voluntad individual, como algunos proponen, sino que ha sido el producto del esfuerzo prolongado en donde la reflexión, el estudio, la solidaridad, entre otras, han estado presentes para construir un frente común contra la violencia que ha posibilitado que individual y colectivamente las mujeres se esfuercen por enfrentar el acoso sexual, la creación de leyes y su aplicación ha sido una de estas conquistas.

El poder masculino continua vigente pero también hay que reconocer que las mujeres en forma lenta, negociadamente y venciendo las resistencias han ido avanzando en la lucha por el respeto de sus derechos.

### 1. Reacciones y conductas esperadas de la víctima de acoso sexual

Las mujeres reconocen su condición de desigualdad en el ambiente de trabajo, saben que presentar una denuncia por acoso sexual puede tener efectos laborales más negativos que positivos. La estrategia del desaliento sistemático de la organización femenina conduce a que las mujeres deban enfrentar de forma aislada el acoso sexual al igual que cualquier otra forma de discriminación y violencia.



"lo que pasa es que a veces nosotras mismas no nos apoyamos, como casi no nos comunicamos, entonces uno se da cuenta que fulanito me dio un piropo, le hizo tal cosa. Y ¿porqué no se defendió, porque no hizo algo?, entonces podría estar pasando todos los días y no nos damos cuenta, o porque nos da miedo, o porque ¿cómo le voy a ir a decir?. Uno oye a la compañera fulanito me hizo tal cosa, y no puede uno irle a decir, pero ¿porqué no fue?, por inseguridad de nosotras mismas, de que ¿si me hace algo?" (informante femenina N° 1).

El apoyo del grupo es muy importante para que una mujer pueda denunciar la violencia de que está siendo objeto. Justamente porque el sistema patriarcal conoce los efectos positivos que tiene el grupo es por lo que se desalienta y se descalifica cuando éste está integrado exclusivamente por mujeres.

"Nosotras mismas, no nos apoyamos, no nos comunicamos bastante, tal vez uno carboniado, mira pero tal cosa, mira, mira como que tal cosa, pero uno ve que no está solo una salida" (informante femenina N° 1).

A falta de grupo las mujeres piensan que el acoso sexual lo deben enfrentar individualmente con los recursos que cada una tenga.

"Lo ideal sería pues que lo denunciara, la primera opción ideal sería poner a la persona o sea en su lugar y ya si la persona definitivamente..., el caso es que hay diferentes tipos de persona, porque muchas veces usted puede decirle disculpe pero a mi no me gusta tal cosa, tal vez lo va a seguir intentando, pero si ya se lo ha dicho varias veces y la persona sigue en lo mismo y sigue. Si está pensando



*en que perderá su trabajo se callará toda la vida, habrá otras que no tienen miedo y lo enfrentaran y lo harán pase lo que pase..." (Informante femenina N° 1).*

Las mujeres desconocen o desconfían de las instancias legales a las que se puede acudir en busca de ayuda en caso de ser víctima de violencia ya sea la experiencia o la intuición les permite saber que no es fácil encontrar aliados/as dentro de las organizaciones dirigidas por varones en donde privan los intereses de ellos.

*"Es bien difícil porque no hay como una herramienta, como una sección responsable, una le cuenta a una compañera o le cuenta al jefe, es muy difícil. Cómo hago, bueno acudir a las instancias que ya deben estar definidas, sumamente demarcadas, bueno esta es la instancia y este es el medio que va a canalizar este tipo de actitudes... (Informante femenina N° 2).*

*"Bueno hay otra alternativa que era la que yo proponía hacer, que bueno este es un recurso de segunda instancia, porque hay otro recurso que usted lo, lo puede, lo podría asumir, que usted le dice a la persona directamente me molesta su actitud y lo haga reconocer, como lo dije al principio en forma diplomática, en forma firme... verdad y este, este si la actitud persiste pues se acude a otras instancias para darle todo, para darle un proceso formal, verdad, pero puede hacer que con solo eso la persona este... ya deje esa actitud, entonces puede ser de esa forma muy firme y comentándole sobre, sobre el disgusto de uno, verdad, esa puede ser una forma. Si persisten las condiciones entonces ya usted se va a otras instancias" (informante femenina N° 2).*



La forma en que las mujeres proponen el planteamiento del reclamo es tímida y cautelosa porque, sin duda, saben quién tiene el poder, por lo tanto el reclamo debe de plantearse de forma que no hiera al ofensor. Las mujeres señalan que el acoso sexual es un continuo de conductas molestas e intrusivas que pueden ser más o menos graves pero que todas merecen el nombre de acoso sexual y por lo tanto que se les enfrente.

*“No ante ese tiene que ser muy firme, ante cualquiera de los dos (tipos de acoso sexual), sí cualquiera de los dos, lo que pasa es que, ese, ese término, el término acoso sexual es como muy de personalidad, muy de crianza, muy de crianza de lo que yo considero como bueno o como malo, porque para mí al menos, para mí esas yo no las comparto, pero para otras es muy natural y... inclusive se trata como de compañerismo, es muy personal muy propio de lo que a mí me parece, entonces, ¡eh!, yo en ese caso, más bien yo actúo como un poco fría guardando la distancia, otras no, otras lo propician pero porque lo ven muy natural, en el momento en que ya se quieren aprovechar entonces yo ya si les diría, verdad”*  
*(Informante femenina N°2).*

Los hombres piensan que la mujer que está siendo víctima de acoso sexual debe enfrentarse al acosador con sus propios medios, buscar un traslado de dependencia o abandonar por completo la empresa. En resumen no cuestionan el sistema, sino que optan por expulsar a la víctima del mismo.

*“en ese caso pues eventualmente lo más recomendable sería un traslado, el traslado de la persona que digamos la persona que siempre sale perdiendo. Este,*





porque yo creo que definitivamente, lamentablemente ese tipo de personas, las que son muy radicales para mi tienen una mentalidad muy *sociopática*"  
(Informante masculino N° 1).

## 2. El acoso sexual afecta la vida laboral y personal de quien lo padece

Las mujeres señalan que el poder organizacional que tienen algunos hombres hace que las consecuencias laborales en cuanto a contratación y oportunidades de ascenso sean graves en perjuicio de ellas.

*"Mayor discriminación e incertidumbre en su trabajo"* (Participante femenina al taller)

*"Una situación muy personal, es que al no acceder a ciertas insinuaciones por parte de la jefatura, no me concedieron un ascenso, ya que este hombre consideraba que las mujeres sólo sirven para estar en la cama"* (Participante femenina al taller).

Una mujer que rechace el acoso sexual corre el riesgo de, aunque conserve su trabajo, empiece a sufrir represalias como que su trabajo no se valora, recibe bajas evaluaciones de rendimiento, se le niegan oportunidades de ascenso o capacitación, entre otras. En otras palabras enfrentar el acoso sexual puede resultar muy peligroso en términos laborales.

*"La dejaría relegada a último plano"* (Participante femenina al taller).

*"Burlas de los compañeros"* (Participante femenina al taller).



El acoso sexual, como cualquier otra forma de violencia produce temor, mina la autoestima de quien la padece, produce sentimientos de minusvalía y doblega la voluntad de las personas. Es por eso que una mujer que se siente acosada sexualmente siente temor, porque ya sea que se resigne o que lo denuncie siempre su trabajo y su autoestima se afectan negativamente.

*"Laborales muchas porque la persona se descompensa y no puede laborar así, se siente deprimida" (Participante femenina al taller).*

*"Primero genera un sentimiento de impotencia" (Participante femenina al taller).*

Cualquier persona hace su trabajo y espera que éste sea valorado y estimado pero cuando algunas mujeres descubren que no importa cuánto se esfuercen, la evaluación de su rendimiento laboral no está directamente relacionada con el desempeño de la tarea sino que su condición de mujer y por tanto de objeto del deseo masculino está por encima de lo meramente laboral, la autoestima, la valoración de sí misma y la confianza en su capacidad se lesionará.

*"Personales: dejarle huellas muy profundas, desmotivarla, hacerla sentir poca cosa" (Participante femenina al taller).*

*"Baja autoestima, problemas familiares, pérdida de credibilidad en una misma y en lo que hace" Baja autoestima, problemas familiares, pérdida de credibilidad en una misma y en lo que hace" (Participante femenina al taller).*

El acoso sexual es un acto premeditado, el acosador sabe que está violentando a la otra persona el temor y la inseguridad que provoca es parte importante del placer



que experimenta porque le produce una sensación de poder y reafirmación que necesita.

En una interesante investigación realizada por Patricia Bedolla M. (1993) se encuentra que los hombres (Frecuencia=26 la más alta reportada) creen que la mujer acosada experimenta sentimientos de "confusión, amargura, coraje y asco", lejos de disfrutar, por causa de esa conducta.

*"Pueden oscilar entre el despido hasta el encasillamiento o aislamiento de la persona que no acepta la situación dada" (Participante masculino al taller).*

*"Afecta a la persona ofendida, incluso en sus relaciones personales y familiares" (Participante masculino al taller).*

En general los hombres están conscientes de que el acoso sexual no tiene nada que ver con el placer, sino que es un acto no recíproco que violenta a la otra persona.



## IX. ES MEJOR PREVENIR QUE LAMENTAR

La prevención del acoso sexual a las mujeres en el trabajo pasa por una serie de acciones que van desde la redacción, aprobación y puesta en vigencia de una ley hasta la difícil y compleja transformación cultural.

Los hombres y las mujeres tienen acuerdos y discrepancias en torno a las estrategias que se pueden utilizar para prevenir el acoso sexual en el trabajo. Así ambos señalan la capacitación como un recurso valioso para la prevención, aunque los énfasis que cada uno pone son diferentes.

### 1. El acuerdo más importante es que hay que prevenir

En términos generales, tanto los hombres como las mujeres, opinan que la capacitación debe ser uno de los mecanismos más importantes para prevenir el acoso sexual en el trabajo.

*"Daría a conocer entre el personal la existencia del procedimiento ante quien deben hacerse las denuncias" (Participante masculino al taller).*

*"Divulgar la existencia de la ley" (Participante masculino al taller).*

*"...pero más que incorporado (al reglamento) divulgado, tiene que ser muy comunicado a los compañeros y las compañeras se les tiene que decir, se les tiene que sentar realmente, o sea si ya existen los lineamientos y las instancias se les tiene que hacer conocer porque muchos somos dados a no enterarnos, a*



*no informarnos, a no revisar un estatuto de personal" (Informante femenina N° 2).*

*"Elaborar programas de concientización del problema" (Participante femenina al taller).*

*"La prevención se debe de dar en los centros de trabajo a través de charlas documentos y crear comisiones que hagan valer que la ley se cumpla" (Participante femenina al taller).*

*"Capacitar al personal que se va a encargar de que esa prevención se implemente en los centros de trabajo" (Participante femenina al taller).*

A diferencia de los hombres las mujeres opinan que puede darse una capacitación, además de la mixta, exclusiva para las mujeres.

*"Más promulgación a las mujeres no sólo de la Institución sino a todas las mujeres costarricenses, por medio nuestro, por medio de talleres en diferentes empresas, etc."(Participante femenina al taller).*

***"Se debe dar más información a todas las mujeres de la Institución, ya que es muy poco el porcentaje de compañeras que conocen la ley" (Participante femenina al taller).***

Tanto hombres como mujeres coinciden en la importancia de estimular las denuncias y la necesidad de perfilar alcosador para facilitar su detección.



*"Fomentar actitudes en las mujeres que favorezcan la denuncia de hostigamiento" (Participante femenina al taller).*

*"Denunciar en forma inmediata actos de este tipo". (Participante masculino al taller)*

*"Informar donde se pueden poner las denuncias". (Participante masculino al taller)*

A los hombres les preocupa que la reglamentación del acoso sexual pueda perjudicarlos injustamente, mediante falsas denuncias.

*"Se puede prestar (para una denuncia falsa), claro, clara para mí hay tanto en uno como para el otro bando, este se puede prestar para que para que se actúe de mala fe si no está claramente definido que se entiende por, por acoso sexual entonces mejor para prever porque también no, no deja de ser engorroso para uno como hombre, en ese sentido yo me declaro si totalmente inocente no me interesa andarle echando el cuento a las personas, pero para mi si seria muy engorroso que alguien me acuse a mi de eso entonces, este cuando a lo mejor no tengo la, la mayor intención, entonces yo creo que también no seria justo pagar los platos rotos por alguien que si realmente vaya hacia esa intención".(Informante masculino N°1).*

*"...la mujer por tratar de pasarle por encima al jefe vaya a inventar una situación y el, el otro pobre, tal vez por no haber dado bola a la situación se vaya a ver perjudicado" (Informante masculino N°2).*



Cuando las mujeres se refieren al apoyo individual que se debe dar en casos de acoso sexual, lo hacen en relación al que pueda necesitar la víctima de acoso sexual, mientras que a los hombres les preocupa la terapia o ayuda psicológica que necesita el acosador.

*"Tratamiento para los hombres acosadores." (Participante masculino al taller)*

*"El ejemplo visto representa a una personalidad que requiere algún tratamiento por lo cual se recomendaría a un profesional en este campo" (Participante masculino al taller).*

*"Tener una oficina de apoyo, donde escuchen y puedan ayudarlo" (Participante femenina al taller).*

Las mujeres piensan que organizarse mediante la estructura formal o informal es un recurso para prevenir el acoso sexual, los hombres en cambio no señalan esta posibilidad, ellos piensan fundamentalmente en la aplicación de la ley.

*"Organizarse un equipo de mujeres, para que sean las que apoyen los casos, ya que los mismos hombres son los encargados de varias organizaciones y no van a ayudar a las mujeres" (Participante femenina al taller).*

*"Organizarnos a nivel institucional para que se nos tome en cuenta".  
(Participante femenina al taller).*



*"Si se va a crear la oficina de la mujer, que ésta se encargue de dirigir, canalizar y ejecutar los casos que se presenten sobre "acoso" para la mujer" (Participante femenina al taller).*

*"Tomar las acciones preventivas que dicte el reglamento interno (Carta de Prevención)." (Participante masculino al taller).*

Para las mujeres sistematizar los datos y las experiencias de las otras mujeres en torno al acoso sexual puede ser un recurso importante para sentir que "no están solas" en ese problema y contribuiría a su propia concientización, los hombres no sugieren este punto como mecanismo de prevención del acoso sexual.

***"Que se reconstruyan testimonios de acoso en el ICE, preferiblemente ya pasadas, para utilizarlos como referente histórico-laboral que realimente la labor de prevención y partiendo de la premisa de que el acoso sexual actualmente está presente y hay que atacarlo" (Participante femenina al taller).***

***"Que se imparta más información con ejemplos, casos que se repitan" (Participante femenina al taller).***

*"Entonces yo pienso que hay formas sutiles, como bueno con estadísticas, convenciéndolas de que el problema existe, de que, ¡eh! no sé darles los datos y que ellas inclusive puedan asumir las conclusiones" (Informante femenina N°2).*

El rescate de valores es para las mujeres un mecanismo que hay que utilizar para prevenir el acoso sexual.



*"Rescate de Valores, que reafirmen y defiendan sabiamente la Ley contra el Hostigamiento Sexual" (Participante femenina al taller).*

*"Reforzamiento de los valores a nivel institucional". (Participante femenina al taller).*

*"Retomar los valores" (Participante femenina al taller).*

*Rescatar los valores de cada persona para con ella y con los demás.*



## X. CONCLUSIONES

Este estudio ha demostrado que el término acoso sexual resulta familiar, tanto para los hombres como para las mujeres aunque la Ley y las reglamentaciones institucionales en torno al acoso sexual son desconocidas.

El término se ha popularizado, hasta *vulgarizarse*, pero las personas no poseen, en realidad, información sobre el tema de acoso sexual, no han leído la Ley ni el Estatuto de Personal del ICE, aún más, sobre este último ni siquiera conocen que se ha transformado para incorporar la nueva normativa sobre acoso sexual, los mitos, los temores y las inseguridades en torno al fenómeno del acoso sexual a las mujeres en el trabajo continúan vigentes.

La escasa información y conocimientos que la gente tiene sobre el acoso sexual y la legislación vigente en esa materia, proviene, principalmente, de los medios de comunicación (televisión, radio, prensa y revistas) sus noticieros y diversos programas. Se han hecho algunos esfuerzos en capacitación sobre el tema pero no han sido suficientes para provocar los cambios sociales y culturales necesarios. Por lo que los medios de comunicación se han convertido en las fuentes de educación e información por excelencia, con un alto grado de credibilidad. Desafortunadamente la calidad de la información que transmiten, en la mayoría de los casos no es objetiva, porque suele representar la opinión de los grupos sociales y culturales dominantes.



El tema del acoso sexual se inscribe dentro del campo de la sexualidad que se considera perteneciente al ámbito de lo privado. Esto es un obstáculo más para la divulgación de la Ley y el tratamiento del problema.

El desconocimiento de la legislación vigente en materia de acoso sexual, trae como consecuencia que no alcance el potencial transformador que las leyes pueden tener. Cuando se piensa que no existe legislación que defina y sancione el acoso sexual se cree y actúa en consecuencia, una realidad donde efectivamente no hay ley y así se constituye el componente político-cultural del fenómeno jurídico.

Hay que distinguir entre la calidad de la información obtenida mediante los dos instrumentos aplicados, a saber: la entrevista y el taller. Con la primera, la persona informante fue escogida por la investigadora y la entrevista se realizó individualmente. En los talleres las personas se inscribieron voluntariamente y además, fue una actividad grupal. Quienes acudieron por su voluntad al taller lo hicieron porque se encontraban motivadas/os y un poco más informadas/os sobre el tema de acoso sexual, además, la interacción grupal permite aprender de las otras personas, de modo que conforme avanzaba la actividad iban despejando sus dudas y adquiriendo conocimientos.

El proceso de la investigación permitió confirmar la importancia de estudiar el acoso sexual desde lo significados psicosociales y con la perspectiva que se realizó. La entrevista individual, como instrumento de recolección de información, permitió que las



personas se expresaran libres de influencias ajenas, pero a la vez, no tuvieron la oportunidad de corregir sus apreciaciones cuando éstas fueron equivocadas.

Aunque no era un propósito de esta investigación, la realización de los talleres sirvió entre otras cosas, para validar su uso como instrumento de recolección de información en la investigación del acoso sexual, cuando entre sus objetivos se encuentre contribuir a transformación social, ya que posibilita un espacio de reflexión sobre asuntos que no suelen ser tratados en el ámbito laboral.

Del proceso de trabajo y discusión surgieron las ideas, pensamientos, creencias y valores de los que se interpretaron los significados psicosociales atribuidos al acoso sexual que viven las mujeres en el ambiente de trabajo.

Los talleres permitieron investigar y provocar cambios, en la medida en que éstos son posibles mediante una actividad de seis horas de duración, en las personas participantes. Las contribuciones a la transformación social normalmente se proponen para después de obtener los resultados de la investigación, con este trabajo se demuestra que es posible obtener información valiosa para hacer propuestas para mejoras futuras al mismo tiempo que se realiza un esfuerzo concreto y presente para el necesario cambio social de las relaciones de género. Los esfuerzos para el cambio en la situación de las mujeres no pueden seguir postergándose, de manera que cualquier oportunidad de contribuir a él debe ser aprovechada.



Las mujeres se mostraron más interesadas que los hombres, en participar en los talleres. Ellas doblaron en número a la cantidad de hombres, llegaron más temprano y participaron a todo lo largo de la actividad.

Hombres y mujeres mostraron intereses diferentes en el desarrollo de los talleres. Mientras ellos querían conocer el perfil del acosador, ellas deseaban hablar de la discriminación por maternidad y las pocas oportunidades de ascenso y capacitación que tienen.

La diferencia más importante en cuanto al significado psicosocial asignado al acoso sexual radicó en el sexo del o la participante en la investigación. De lo cual se puede desprender que la teoría sexo-género es un recurso medular en la interpretación del fenómeno en estudio. De manera que cualquier explicación que no incorpore esa perspectiva teórica sería incompleta.

El haber cursado una carrera universitaria no significó que las personas tuvieran una visión cualitativamente diferente del acoso sexual, de aquellas que no tenían esa condición. Los contenidos y los métodos del sistema educativo formal carecen de perspectiva de género, por lo que el tema de acoso sexual no se encuentra incluido. Como consecuencia las personas no están informadas, ni tienen conocimientos en esa materia aunque tengan un grado académico alto.

Las mujeres mencionaron que conocían la Ley sobre acoso sexual, no mencionaron la experiencia personal como la fuente principal de su conocimiento. Sin embargo, a la hora de hacer las definiciones sobre el tema, éstas no utilizaron términos



técnicos, sino más bien expresiones que dejaban en evidencia la vivencia del acoso sexual. Esto podría deberse a que las mujeres asocian el acoso sexual con temor y vergüenza.

El contenido y la forma en que las mujeres participantes en los talleres llevaron a cabo el "role playing" o representación de papeles sobre acoso sexual, podría significar que, de alguna manera, anteriormente habían sido víctimas, porque es realmente difícil que una mujer llegue a la vida adulta sin esa experiencia, aunque no es fácil reconocerlo.

Darle el nombre correcto a las conductas de acoso sexual es difícil. La gente, en general, no distingue lo que es acoso sexual, de las conductas "normales", principalmente de los piropos, bromas de tipo sexual, etc., que forman parte de la vida cotidiana y hasta se puede llegar a creer que así deben ser las relaciones.

Los hombres mediante sus definiciones tienden a reducir el acoso sexual al abuso de poder organizacional de un jefe hacia una trabajadora que ocupa un cargo de jerarquía inferior, en donde le exige o condiciona su trabajo a que acceda a peticiones de orden sexual. Esta es una manifestación de acoso sexual, pero no es la única, ya que un hombre puede aprovecharse del poder social que su género tiene, aunque no ocupe un cargo de jefatura.

Para los hombres, a diferencia de las mujeres, resultó difícil reconocer el poder social del género, mientras que el poder derivado de la posición jerárquica en la organización es mucho más fácil de visualizar, a lo cual subyace la idea de que el



poder organizacional se convierte en un recurso que algunos hombres explotan para satisfacer sus necesidades sexuales.

Las mujeres, en cambio, definieron el acoso mediante diversas manifestaciones, que pueden provenir de hombres con y sin cargo de jefatura.

En las definiciones de acoso sexual que elaboraron las mujeres entrevistadas, se detecta un tono de resignación, que acepta el fenómeno como "natural", de lo cual se puede sospechar una actitud pasiva y desconfiada, que a su vez dificultaría los esfuerzos de cambio que se requieren para prevenirlo y erradicarlo.

Por desconocimiento de la Ley no se toma en cuenta, los componentes de no reciprocidad y el de reiteración que son condiciones para que exista acoso sexual. Se confunde lo que ocurre cuando una mujer utiliza su físico y su condición de género para obtener beneficios personales y laborales con un hombre que se los pueda brindar, que además, no se molesta, ni se siente acosado por la situación, contrario a lo que ocurre cuando una mujer es presionada u hostigada en su situación laboral.

Los efectos del coqueteo y la seducción que puede utilizar una mujer para obtener lo que desea y el abuso del poder organizacional por parte de algunos hombres, son diferentes, aunque el origen y la explicación social sea la misma. Lo cierto es que, por razones culturales, el coqueteo de las mujeres no tiene efectos negativos sobre las condiciones de trabajo de los hombres, mientras que el acoso sexual podría perjudicar las de una mujer.



Las mujeres opinan que el acoso sexual es un problema de relaciones de poder, que se agudiza con la distribución del poder organizacional, concentrado en manos masculinas.

Tanto hombres como mujeres expresan una mezcla de atribuciones causales al acoso sexual que van desde la explicación biológica-natural, el poder organizacional y las relaciones de género. Es interesante anotar que, por lo complejo del fenómeno, las personas tienden a alternar diferentes explicaciones para el acoso sexual. Esto es comprensible, en virtud de que, en ciencias sociales, en general y en este tema en particular, las explicaciones no suelen ser del tipo "causa y efecto".

El mito de la dominación instintiva de la sexualidad masculina es muy aceptado por hombres y mujeres, convirtiéndose en un justificante de la violencia sexual contra ellas.

Aunque nadie relacionó el acoso sexual con conductas deseables y placenteras, sino con actos abusivos e indeseados, para los hombres es difícil diferenciar el cortejo del acoso sexual. No obstante, ellos lo reconocen como un acto premeditado e intencional.

También saben que un hombre con cargo de jefatura puede aprovechar esa condición para acosar sexualmente a las trabajadoras, pero no señalan que ese abuso de autoridad lo define como inadecuado para continuar desempeñando el cargo, lejos de eso, algunos pueden pensar que el sacar provecho sexual podría ser un privilegio propio del cargo.



Las mujeres identifican a las jerarquías organizacionales concentradas en manos de los hombres como un agravante para el acoso sexual, aunque no ignoran que para ser acosador la jerarquía no es requisito indispensable. De las consecuencias emocionales y laborales que le atribuyen, se desprende que, para ellas el acoso sexual es un acto de violencia.

En relación a la frecuencia con que ocurre el acoso sexual, las mujeres piensan que es un fenómeno muy frecuente en el ambiente de trabajo, aunque algunas prefieren creer que ocurre en otros sitios y no donde ellas trabajan. Los hombres aceptan que puede estar pasando con frecuencia pero, señalan que no hay datos para respaldar esa afirmación.

Los hombres opinan que las víctimas potenciales de acoso sexual son las mujeres provocativas y que los acosadores son hombres enfermos, lo cual es un mito que se repite sin cuestionamiento. Mientras que ellas señalan que cualquier mujer puede ser víctima de acoso sexual y el acosador no corresponde a un determinado perfil laboral, ni educacional y nunca mencionaron la enfermedad como causa del acoso sexual.

Para los hombres existen mujeres buenas y mujeres malas. Las primeras se aterrorizan ante el acoso, lo cual las pone en desventaja y vulnerabilidad, a las malas les gusta el acoso sexual.

Mediante las entrevistas a mujeres y a hombres se evidencia preocupación en estas personas por insistir en que el acoso sexual es algo que pueden ejecutar



personas de ambos sexos, cuando se les pregunta si conocen casos concretos de mujeres acosadoras y de hombres acosados, ellas/ellos mencionan situaciones en donde las mujeres han demostrado interés por un hombre, invitándolo a salir o llamándolo por teléfono, estas mujeres no han sido jefas de esos hombres y ellos han resuelto la situación, ignorando a las mujeres por quien no han sentido el mismo interés. Cuando se les preguntó a los/las entrevistadas/os si el hombre supuestamente acosado había tenido consecuencias negativas como para desear poner una denuncia, la respuesta siempre fue que no y que ellos habían resuelto la situación individualmente al no responder las invitaciones formuladas.

Existe en las personas entrevistadas apertura a señalar que las mujeres pueden acosar, esta misma actitud de igualdad sería deseable ante las mujeres ocupando puestos que tradicionalmente han sido ocupados por varones, tanto por su jerarquía como por su naturaleza.

La tendencia encontrada fue a calificar como acoso cualquier iniciativa sexual femenina dirigida hacia un hombre, sin tomar en cuenta el aspecto de reciprocidad. Dentro de la ideología de género dominante, la conducta sexualmente activa por parte de una mujer es censurable, la expectativa de pasividad por parte de las mujeres tiende a incapacitarlas para tomar decisiones con relación a su cuerpo y a su sexualidad, con las consecuencias políticas que esto conlleva.

El procedimiento y las instancias para atender una denuncia sobre acoso sexual son desconocidas. El número de denuncias presentadas no corresponden con la



realidad de la frecuencia presumible del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo. Las mujeres no se sienten apoyadas, ni por otras mujeres, para hacer las denuncias de acoso sexual.

Se considera que si una mujer está siendo acosada sexualmente lo que debe hacer es solicitar un traslado de dependencia. De manera que el traslado o el despido de la trabajadora acosada se continúan considerando, principalmente por los hombres, una solución.

A los hombres les preocupa que las mujeres puedan hacer denuncias falsas cuyo objetivo sea perjudicarlos, ignorando que la Ley contempla esa posibilidad y la sanciona.

La prevención del acoso sexual se considera sumamente necesaria, la organización femenina es para las mujeres un recurso que debería potenciarse.



## 1. Recomendaciones

Es necesario transformar los valores patriarcales que privan en la cultura y que se reflejan en el quehacer institucional en su más amplio sentido, sin embargo hay que tener claro que esa es una tarea de largo plazo y con la mirada puesta en ella, ir avanzando en la realización de planes menos ambiciosos y cuyos resultados se produzcan a corto y mediano plazo, pero siempre orientados por la meta última.

Entre los planes y actividades que urge realizar se encuentra la labor de capacitación para prevenir y combatir el acoso sexual, la cual deberá ser más agresiva divulgando la ley, pero más importante aún, es que las personas que ocupan la jerarquías de la organización estén convencidas que el respeto de los derechos humanos debe ser un valor en la Institución de manera que lo incluyan oficialmente en las acciones y documentos que todo/a funcionario/a desde que ingresa conozca como una política de la organización la intolerancia hacia el acoso sexual.

Más que un curso, la capacitación deberá ser un proceso que abarque desde la concientización, pasando por el cambio de actitudes, para llegar al cambio en la conducta, a fin de prevenir y erradicar el acoso sexual en el trabajo.

Hacer una campaña utilizando diversos medios, dirigida a desterrar los mitos del acoso sexual mediante la divulgación de las estadísticas producidas con investigaciones realizadas, que se deben actualizar y ampliar sobre la incidencia del acoso sexual a las mujeres en el trabajo y sobre otras formas de discriminación.



Hacer una sesión de devolución a las personas que participaron en la investigación mediante una actividad en la cual se invite a todas aquellas personas que estuvieron relacionadas con el proceso investigativo y a los/as funcionarios/as del Instituto en general.

Divulgar los resultados de esta investigación por medio del boletín Institucional.

Formar y capacitar equipos de multiplicadores/as para que contribuyan en cada centro de trabajo a informar, atender, orientar y apoyar a quienes sientan lesionados sus derechos laborales y humanos por el acoso sexual.

Que las instancias gubernamentales responsables, inspeccionen el cumplimiento de la Ley, en lo referente al cambio de reglamentación interna y divulgación de la misma, que las empresas están obligadas a realizar.

Que los colegios profesionales divulguen la Ley y capaciten en materia de acoso sexual a sus afiliados/as.

Que la aprobación de un curso sobre conocimiento de la Ley y sobre la reglamentación interna en materia de acoso sexual, sea requisito en el ICE para optar por un puesto de jefatura.

Que la Dirección Nacional de Servicio Civil, incluya dentro de las pruebas que realiza para la selección del personal en el sector público, una sobre conocimientos de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.



Que se capacite en las escuelas, colegios y universidades sobre la Ley y reglamentos internos en materia de acoso sexual.

El perfil de las personas que ocupen cargos de jefatura debería incluir no solo destrezas y habilidades técnicas, sino también calidad humana en cuanto a valores como la tolerancia, respeto y aprecio por las diferencias humanas, horizontalidad en las relaciones, actitud autocrítica y la práctica de relaciones orientadas a la equidad.

ANEXOS



# ***ANEXOS***



## ANEXO N°1

### Guía de entrevista preliminar

Esta entrevista tendrá una duración máxima de una hora.

1. ¿Ha escuchado hablar sobre el acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo?
2. ¿Qué es acoso sexual a las mujeres en el trabajo?
3. ¿Por qué ocurre el acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo?
4. ¿Quién o quienes acosan más frecuentemente a las mujeres en el trabajo?
5. ¿Con qué frecuencia acosan sexualmente a las mujeres en el ambiente de trabajo ?
6. ¿Cómo debería actuar una mujer acosada sexualmente en el trabajo?
7. ¿La prohibición y sanción del acoso sexual debe estar incorporado dentro de las políticas laborales en las empresas?



**ANEXO N°2**

**Programa**

**INSTITUTO COSTARRICENSE DE  
ELECTRICIDAD**

**DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Taller**

**Descubriendo el significado del acoso  
sexual a las mujeres en el trabajo**

**Facilitadora: Maricel Salas T.**

**Fechas: 25 y 26 de junio**

**Horario: 7:30 A.M.- 3:30 PM**

**Aula B-7**

**SAN JOSÉ 1996**





## Objetivos

1. Descubrir los significados psicosociales del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.
2. Despertar la sensibilidad de las personas participantes sobre el tema del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.

## Programa

- 7:30 Apertura y bienvenida  
Metas  
Presentación  
Acuerdos del grupo  
Información sobre acoso sexual en el trabajo  
9:00 Receso  
Definición de acoso sexual  
Ley Contra el Hostigamiento en el Empleo y la Docencia  
Estatuto de Personal ICE  
12:00 Almuerzo  
Concepto de acoso sexual  
El acoso sexual a las mujeres en el trabajo:  
¿Por qué ocurre?  
¿Con qué frecuencia ocurre?  
Consecuencias personales  
Consecuencias para la organización  
Propuesta de un plan de prevención  
Cierre del Taller



## ANEXO N°3

### Diseño del Taller



### “Descubriendo el significado del acoso sexual a las mujeres en el trabajo”.

Facilitadora: Maricel Salas T.

Horario del Taller: 7:30 AM a 3:30 PM

Lugar: Dirección de Recursos Humanos ICE

Fecha: 25 de junio hombres

26 de Junio mujeres

#### Objetivos Generales:

1. Descubrir los significados psicosociales colectivos del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.
2. Despertar la sensibilidad de las personas participantes sobre el tema del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.

#### Objetivos específicos:

1. Discutir la información que cada persona tiene sobre el acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo
2. Construir una definición del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.
3. Identificar el acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo a través de conductas concretas.
4. Buscar una explicación del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.
5. Estimar la frecuencia con que se produce al acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.
6. Señalar las consecuencias para las mujeres del acoso sexual en el ambiente de trabajo.
7. Proponer un plan de prevención del acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo.



## Actividades:

1. Apertura del taller y bienvenida a las personas participantes:
  - A. Metas para hoy. (Lectura del programa, expectativas, comentarios, inquietudes)
  - B. Quién soy. (Dinámica de presentación)
  - C. Acuerdos de grupo. (Dinámica para que cada persona exprese que no le gusta y que sí dentro de una actividad como la que están iniciando).

2. A cada persona se le entrega una hoja con dos preguntas que responderá por escrito y éstas serán recogidas por la facilitadora.

- A. ¿Qué información tiene sobre el acoso sexual en el trabajo?
- B. ¿Cómo obtuvo esa información?

La facilitadora informará sobre el origen y la época en la cual surge el concepto de acoso sexual. (*Cápsula teórica*)

### ***Receso (Duración 30 minutos)***

3. Lluvia de Ideas.

Se invitará a las personas participantes a dictar a la facilitadora palabras, que serán escritas en la pizarra, que afloren a la mente cuando se menciona la frase: "acoso sexual a las mujeres en el ambiente de trabajo". Con esas palabras se construirá en conjunto una definición de acoso sexual a la mujeres en el trabajo.

La facilitadora distribuirá los cuatro artículos que contiene el Estatuto de Personal del ICE sobre acoso sexual, la ley 7476 Ley Contra el Hostigamiento en el Empleo y la Docencia.

Lectura de las definiciones de la Ley y las del Estatuto. Comentarios.

### ***Receso (Duración 1 hora)***

#### ***Almuerzo***

4. El grupo se dividirá en dos subgrupos, cada uno de ellos preparará una escena (role playing) en la cual se manifieste una situación de acoso sexual en el trabajo.

Preparación y representación.

5. Luego responderán por escrito, en forma individual a las siguientes preguntas:

- ¿Por qué ocurrió esta situación?
- ¿Qué tan frecuentemente ocurre una situación como esa?



- ¿Qué consecuencias tendrá para la persona ofendida? (Laborales y Personales)

Se recogen las hojas con las respuestas.

Se invita a compartir las respuestas con el grupo.

La facilitadora expondrá la explicación teórica del acoso sexual a las mujeres en el trabajo, los efectos negativos para las personas afectadas, sus compañeros/as de trabajo y para la empresa.

Se explicará el procedimiento de denuncia y atención que el ICE tiene para enfrentar el problema del acoso sexual en el trabajo.

#### 6. Plan de prevención.

7. Cada integrante que elabora por escrito un plan de prevención del acoso sexual a las mujeres en el trabajo, que contendrá no menos de cinco puntos, antes de entregarlo lo leerá para compartirlo con el grupo.

#### 8. Cierre del taller y agradecimiento por la participación.

Cada participante responde por escrito las siguientes dos preguntas, cuyas respuestas serán recogidas por la facilitadora:

¿Que cosa de lo realizado hoy no debió de haberse hecho?

¿Qué de lo realizado hoy tiene utilidad para mi trabajo y para mi vida cotidiana?



Anexo N°4

CUADRO DE CATEGORÍAS

Categorías	Definición
<p><b>1. <u>Información sobre el tema</u></b> Legal/ reglamentaria</p>	<p>Es la noticia que la persona reporta tener sobre el tema.</p>
<p><b>2. <u>Fuentes de la información</u></b></p> <p>2.1. Medios de Comunicación</p> <p>2.1.1. Radio cine y televisión</p> <p>2.1.2 Periódicos, revistas, libros.</p> <p>2.1.3. Diversos medios de comunicación</p> <p>2.2. Documentos institucionales</p> <p>2.3. Institución especializada (Defensoría, CMF)</p> <p>2.4. Educación/capacitación</p> <p>2.5. Grupo primario y experiencia personal</p> <p>2.6. No tiene información</p>	<p>Procedencia de la información sobre el acoso sexual que tiene la persona.</p> <p>Grupo pequeño e íntimo en el cual los miembros son altamente dependientes entre sí para la satisfacción de sus necesidades emocionales (por ejemplo la familia nuclear, los grupos de amistades (Secord, Paul F. y Backman, Carl W. (1976) "Psicología Social México: MacGraw-Hill.)</p>
<p><b>3. <u>Definición de acoso sexual</u></b></p> <p>3.1. Operacional</p> <p>3.2. Conceptual</p>	<p>Es la idea, juicio u opinión que la persona tiene sobre el acoso sexual</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresada mediante conductas que lo caracterizan.</li> <li>• Proposición teórica que hace referencia a la naturaleza del fenómeno.</li> </ul> <p>(García y García Blanca Elba."(1993) Análisis de distintas definiciones sobre el hostigamiento sexual" México: UNAM)</p>



Categorías	Definición
<p><b>4. <u>Causa del acoso sexual</u></b></p> <p>4.1.Social/Cultural 4.2.Relaciones de poder 4.3.Escencialista 4.4.Organizacional</p>	Razones que las personas atribuyen al origen del acoso sexual.
<b>5. Frecuencia con que ocurre el acoso sexual</b>	Lo común o usual que las personas piensan que es el acoso sexual .
<b>6. No se le da la atención correcta</b>	No se le da seguimiento ni apoyo a las mujeres que expresan el acoso sexual
<b>7. Lugar donde ocurre</b>	Tipo de dependencia u organización donde ocurre el acoso sexual
<b>8. No se denuncia</b>	Las mujeres no acuden a poner una denuncia conforme los procedimientos establecidos.
<b>9. La persona que ejecuta la acción</b>	
<b>10 A quien va dirigido</b>	Características personales de quien acosa sexualmente
<p><b>11. <u>Consecuencias del acoso sexual</u></b></p> <p><b>11.1 Laborales:</b></p> <p>11.1.1 Económicas (No es contratada, No asciende, Pérdida de trabajo)</p> <p>11.1.2 Marginación en la asignación de tareas y en la relación social</p> <p>11.1.3 Bajar rendimiento</p> <p>11.1.4 Desconfianza hacia la organización</p> <p>11.1.6 Rechazo hacia el ambiente de trabajo y ausentismo</p> <p><b>11.2 Personales</b></p> <p>11.2.1.Deteriora la Autoestima</p> <p>11.2.2.Perjudica la salud física y psicológica</p>	Resultado o efecto que genera el acoso sexual en la víctima.



Categorías	Definición
11.2.3.Desmotivación 11.3.No hay consecuencias 11.4.Crear y utilizar mecanismos de enfrentamiento	
<b>12. Plan de prevención</b> 12.1 Estimular las denuncias 12.2.Reformas reglamentarias 12.3 Educación /Información 12.3.1.Dirigido a las personas con personal a cargo 12.3.2 Dirigidos a mujeres 12.3.3. Dirigido a personal mixto en la Institución 12.3.4.Recopilación de historias personales sobre el acoso sexual 12.3.5.Recopilación de historias personales sobre el acoso sexual 12.4 Organización 12.5 Cambios organizacionales 12.6 Apoyo individual 12.7 Aplicación de la ley 12.9 Rescatar valores 12.8 Enseñar sobre el procedimiento de recopilación y presentación pruebas	Conjunto de medidas y disposiciones dirigidas a evitar la ocurrencia del acoso sexual



## XI BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado Aguilar, Angela. (1993) "El Hostigamiento Sexual en el Empleo" en Antología del Curso de Capacitación Mujer y Derechos Humanos. San José: Ministerio de Justicia. Defensoría de los Derechos de la Mujer.
- Amorós Celia (1990) "Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales" en Violencia y Sociedad Patriarcal. Madrid : Editorial Pablo Iglesias.
- Bacchi, Carol Lee. (1990) "Same Difference". Feminism and Sexual Difference. Sidney : Allen y Alwin.
- Bedolla Miranda, Patricia (1993) "El hostigamiento sexual y su aproximación al conocimiento del hostigador sexual" en "Estudios de Género y Feminismo II. México D.F : UNAM-Fontamara.
- Berger, Peter. (1976). "La construcción social de la realidad" (4 ta de.) Buenos Aires : Amorrortu Editores.
- Bunch, Charlotte (1991) "Los derechos de la mujer como derechos humanos: Una nueva visión" en Mujer y violencia doméstica. Instituto de la mujer. Colectivo "Mujeres de Chile y Canadá", Santiago : Editoras Isabel Cárcamo, Cecilia Moltedo.
- Burgos Ortiz, Nilsa M. Sharrat, Sara. Trejos Correia, Leda M. (1988) "Mujer en Latinoamérica: Perspectivas Sociales y Psicológicas". Buenos Aires : Editorial Hvmánitas.



- Cáceres, Ana; Orge, Cristina (1991) Aproximación teórica al temas en Mujer y violencia doméstica. Instituto de la mujer. Colectivo "Mujeres de Chile y Canadá", Santiago : Editoras Isabel Cárcamo, Cecilia Moltedo.
- Calvo, Yadira. (1990) "A la mujer por la palabra" Heredia : EUNA..
- Calvo, Yadira. (1993) "Las Líneas Torcidas del Derecho". San José : ILANUD..
- Coastal Human Resources (1993). "Ending Sexual Harassment". Virginia : Coastal Video Communications Corporation.
- Code, Lorreine. (1992) "What Can She Know? N.Y. : Cornell University Press.
- Collins Eliza G.C., Blodgett Timothy B. (1986). "El hostigamiento Sexual...unos lo perciben...otros no. Clásicos Harvard de la Administración, Volumen 9. Bogotá: Editorial Educar Cultural Recreativa Ltda..
- Comisión de las Comunidades Europeas. (1992) "Código de Conducta. Para combatir el acoso sexual" Madrid : Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.
- Corres Ayala, Patricia (1993). "El hostigamiento sexual como pauta a superar en un nuevo orden" en "Estudios de Género y Feminismo II. México D.F :UNAM-Fontamara.
- Charpentier Acuña, Luis (1993). "El Acoso Sexual y su Regulación Jurídica en Costa Rica" en Antología del Curso de Capacitación Mujer y Derechos Humanos. San José : Ministerio de Justicia. Defensoría de los Derechos de la Mujer.
- De Beauvoir, Simone(1990). "El Segundo Sexo" 1 Los Hechos y los Mitos. México D.F. : Ediciones Siglo Veinte Alianza Editorial Mexicana.



- Díaz Sandoval, Susana (1993) "Atribuciones causales del fenómeno de hostigamiento sexual" en "Estudios de Género y Feminismo II. México D.F : UNAM-Fontamara.
- Dierckxsens, Wim (1992). "Impacto del Ajuste Estructural sobre la Mujer Trabajadora en Costa Rica". Heredia : Cuadernos de Política Económica N° 8,
- Dobash R. Emerson; Dobash Russell (1983) "Violence Against Wives" New York : The Free Press.
- Ehrenreich, Barbara y English Deirdre (1973) . "Witches, Midwives, and Nurses a History of Women Healers". New York: The Feminist Press.
- Engels, F.(1972) "El origen de la familia la propiedad privada y el estado".(Traduc. de la 4 ta ed.) Habana : Editorial de Ciencias Sociales. Instituto Cubano del Libro.
- Facio, Alda. (1992) "Cuando el Género Suena Cambios Trae" San José : ILANUD.
- Falcón, Lidia (1992) "Mujer y Poder Político" Madrid: Vindicación Feminista
- Fals Borda, Orlando (1994). "El problema de cómo investigar la realidad para transformarla por la praxis". Bogotá : TM Editores.
- Fernández Viguera Blanca (1990) "Pobreza femenina una violencia desde la División Sexual del Trabajo" en Violencia y Sociedad Patriarcal. Madrid : Editorial Pablo Iglesias.
- Ferreira, Graciela B.(1991) "La Mujer Maltratada" Un estudio sobre las mujeres víctimas de la violencia doméstica. Buenos Aires : Editorial Sudamericana.
- French, Marilyn ( 1992). "La Guerra contra las Mujeres". Buenos Aires : Editorial Atlántida S. A.



García y García Blanca Elba (1993) "Análisis de distintas definiciones sobre el hostigamiento sexual" en Estudios de Género y Feminismo II México D.F. : UNAM-Fontamara.

García y García Blanca Elba; Bedolla Miranda Patricia J. (1993) "Las relaciones de poder y violencia vinculadas al hostigamiento sexual" en Estudios de Género y Feminismo II México D.F : UNAM-Fontamara.

González Suárez, Mirta. (1990) "El sexismo en la educación. La discriminación cotidiana". San José : Editorial U.C.R.

Haimovich, Perla (1990) "El concepto de los malos tratos ideología y representaciones sociales" en Violencia y Sociedad Patriarcal. Madrid : Editorial Pablo Iglesias.

Harding, Sandra. (Sfe) "XII Conclusión Cuestiones Epistemológicas" Sharrat y Gurdían (Comp) (1990) Compendio Bibliográfico. Para el curso de Posgrado: Investigación, Epistemología y Metodología No Sexista Guatemala: CSUCA-UNIFEM. Traducido por Ma. del Rocío Molina Cordero.

Harding, Sandra. (1986) "The Question In Feminism". U.S.A : Open University Press.

Instituto Puertorriqueño de Derechos Civiles (sfe) "Manual sobre Hostigamiento Sexual en el Empleo". Río Piedras: Proyecto Sobre los Derechos de la Mujer del Instituto de Derechos Civiles.

Kuhnekath, Klaus. (1986) "Reflexiones sobre una metodología de la investigación social empírico cualitativa en el sistema de las ciencias sociales y sus métodos" en Cuadernos de sociología. N° 4-5 Managua : UCA.



- Lengermann, Patricia M., y Brantley, Jill (1994) "Teoría feminista contemporánea" (3 ra ed.) en Ritzer Geroge "Teoría Sociológica Contemporánea. (pp. 353-410) México D.F.: Mc Graw Hill
- Lerner, Gerda (1990). "La creación del patriarcado"( 2 da ed.). Barcelona: Editorial Crítica.
- Martínez, M. (1989) "Comportamiento humano, Nuevos métodos de investigación". México: Trillas.
- Miranda, Delia. (1989) "El Hostigamiento Sexual en el Ámbito Universitario: un Estudio Exploratorio". San José: Universidad de Costa Rica.
- Obando, Ana Elena. (1994) "Legislating Equality from Difference: A Sexual Harassment Draft Bill for Costa Rica". A Thesis presented for Master of Science Degree. Arizona State University.
- Pérez del Río, Teresa. (1991) " El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social" Cádiz : Relaciones Laborales N.17
- Radford, Jill y Russell, Diana E. H. (992) "Femicide". The Politics of Woman Killing. U.S.A : Compiladoras y Editoras.
- Ritzer, George.(1994). "Teoría Sociológica Contemporánea". México D.F. Mc. Graw Hill.
- Ruiz Olabuenaga, José I.; Ispizua, Maria Antonia (1989) "La descodificación de la vida Cotidiana". Métodos de investigación cualitativa. Bilbao : Universidad de Deusto.



- Sáez Buenaventura, Carmen (1990) "Violencia y proceso de socialización genérica: enajenación y transgresión, dos alternativas extremas para las mujeres" en Violencia y Sociedad Patriarcal. Madrid : Editorial Pablo Iglesias
- Saltzman, Janet. (1992) "Equidad y Género" Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid : Ediciones Cátedra.
- Solano, Marta Eugenia.; Badilla, Ana Elena (1993). "El Hostigamiento Sexual en el Empleo ¿Qué se ha hecho hasta ahora en Costa Rica? San José.
- Taylor, S.J.; Bogdan R. (1986). "Introducción a los métodos cualitativos de investigación". Buenos Aires : Editorial Paidós.
- U.G.T.(sfe)."Guía sindical frente al acoso sexual". Departamento de la Mujer. Cuadernos del Departamento de la Mujer 4.
- UNICEF (1988) "Fundamentos de la metodología participativa y de la investigación participativa". Guatemala.
- Valcárcel, Amelia. (1991) "Sexo y Filosofía" Sobre mujer y poder. Anthropos Barcelona : Editorial del hombre.
- Waites,Elizabeth. (1993) " Trauma and Survival" Post-Trauma and Dissociative Disorders in Women. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Wise, Sue. Sntaley Liz. (1992) "El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona:Paidós.
- Zavala Martínez, Gabriela (1992) "Hostigamiento Sexual de la Mujer en el Trabajo. Su problemática Social y Tratamiento Jurídico". San José : Facultad de Derecho Tesis de Licenciatura. U.C.R.



## **PERIODICOS:**

C.R. Leyes, Decretos. Proyecto de ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. La Gaceta #190, 6 de octubre de 1994. San José.

Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. La Gaceta #45, 3 de marzo de 1995. San José.

## **REVISTAS:**

Moreno Hortencia (1994, Setiembre) "XY: la invención de la masculinidad". México D.F: Debate Feminista. Año 5, Vol.10 Cuerpo y Política., pp. 299-307.

Husbands, Robert (1993). "Análisis Internacional de las Leyes que Sancionan el Acoso Sexual". Revista Internacional del Trabajo. vol. 112, núm. 1.

Rubin Gayle (1986) " El tráfico de mujeres: notas sobre la "economía política" del sexo". México: Nueva Antropología, Vol. VIII, No. 30, pp. 96-145.