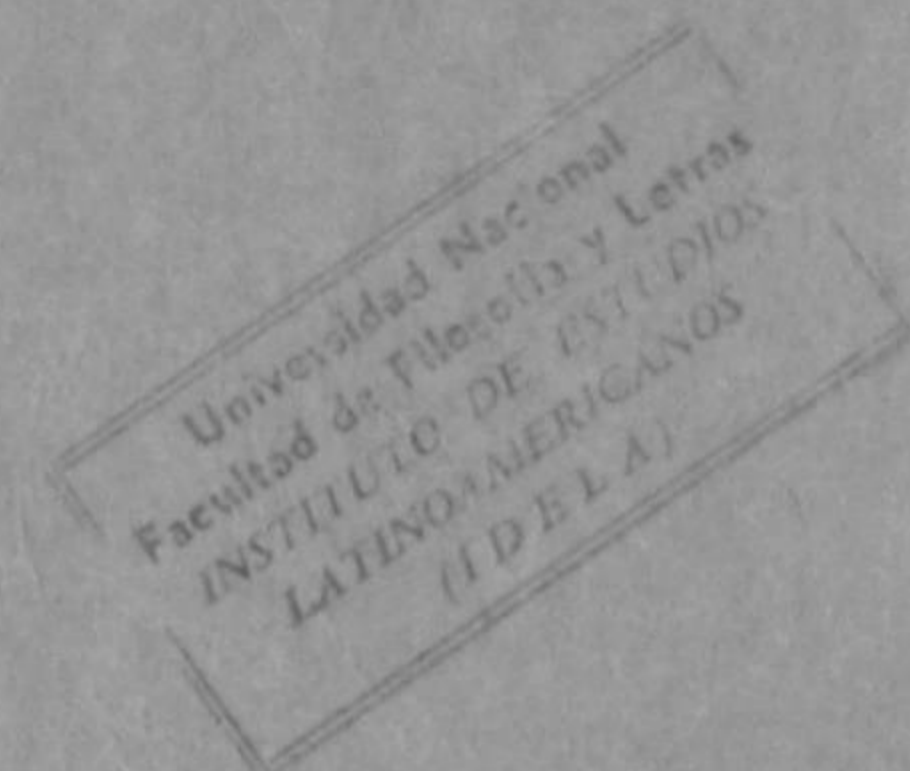


final

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
Instituto de Estudios Latinoamericanos.



**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO  
UN CASO: EL SUBSECTOR HOTELERO**

Memoria presentada como trabajo final de graduación para optar la  
Licenciatura en Estudios Latinoamericanos por:

Yorlene María Picado Rodríguez  
Guillermo Acuña Hernández  
Juan Bosco Bustos Chaves  
Mario Alberto González Escalante  
Luis Guillermo Madrigal Castro  
Carlos Luis Salazar Montero  
Walter Edgard Vásquez Bell

Heredia, Costa Rica, Campus Omar Dengo  
Marzo 1997

**Tesis**  
**2504**



final

**UNIVERSIDAD NACIONAL**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**  
Instituto de Estudios Latinoamericanos.



**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO**  
**UN CASO: EL SUBSECTOR HOTELERO**

Memoria presentada como trabajo final de graduación para optar la  
Licenciatura en Estudios Latinoamericanos por:

Yorlene María Picado Rodríguez  
Guillermo Acuña Hernández  
Juan Bosco Bustos Chaves  
Mario Alberto González Escalante  
Luis Guillermo Madrigal Castro  
Carlos Luis Salazar Montero  
Walter Edgard Vásquez Bell

Heredia, Costa Rica, Campus Omar Dengo  
Marzo 1997

# EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO UN CASO: EL SUBSECTOR HOTELERO

Memoria presentada como trabajo final del Seminario de Graduación  
" América Latina hacia el año 2000" , requisito parcial para obtener la  
Licenciatura en Estudios Latinoamericanos:  
el día 11 de marzo de 1997.



Licda. Zaira Carvajal Orlich.  
Representante del Decano de la Facultad de Filosofía y Letras.

Lic Mario Viquez  
Director del Instituto de Estudios Latinoamericanos.

Lic Oscar Rojas M.A.  
Asesor de Investigación.

Lic Julian González  
Lector I

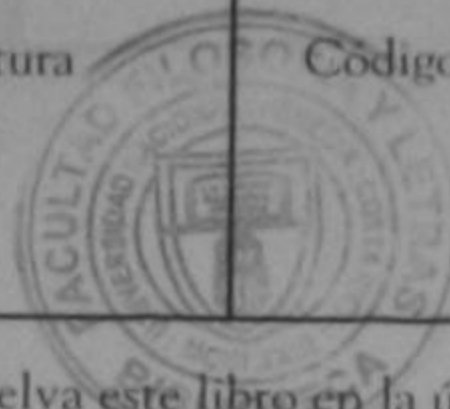
Lic Guillermo Jiménez Mora.  
Lector II





Signatura

Código de Barras



Devuelva este libro en la última  
fecha indicada

BIBLIOTECA ESPECIALIZADA  
FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS  
UNIVERSIDAD NACIONAL  
DEVOLVER EL:  
\* 25 OCT. 2010 \*  
Plus



## AGRADECIMIENTOS



*A Dios  
por todos sus Dones.*

*Al Instituto de Estudios Latinoamericanos  
por permitirnos emprender esta experiencia  
innovadora.*

*Al Master Oscar Rojas  
por su guía y paciencia.*

*A la Licda Zaira Carvajal Orlich  
Directora del Instituto de Estudios de la Mujer,  
por habernos abierto una puerta  
que no sobíamos siquiera que existía:  
los enfoques de género.*

*A nuestros compañeros del equipo de apoyo  
por su preocupación de que los datos estadísticos  
fueran congruentes y válidos.*



## DEDICATORIAS.



*A mis hijos Ana Lucia y Andrey,  
a mi esposo Roberto.  
a mi Madre... por su apoyo y comprensión,  
Todos ellos han sido Luz en mi vida.*

*Yorlene.*

*Dedico el presente trabajo de graduación a mi esposa y a mis hijos,  
que han sido y son fuente de inspiración en mi vida  
y un reflejo de dignidad, con todo lo que ello representa.*

*Guillermo A.*

*Dedico en forma especial mi graduación a mi esposa María Aurelia  
por su apoyo idóneo en todo tiempo.  
Así, a mis hijas e hijos y a mis nietas y nietos  
que han sido aliento en mi vida.*

*También en forma especial se la dedico a mi madre afectiva  
Doña América Fallas de Li, quién con amor desinteresado  
me dio un hogar cuando lo necesitaba  
y, con sus sabios consejos me impulsó a metas superiores,  
los cuales trascendiendo en el tiempo,  
me llevaron a ésta culminación.*

*Bosco.*





*A mi esposa.  
por su ayuda, comprensión y desvelos  
durante todos estos años.  
Este trabajo es también parte suya.*

*A mis hijos  
quienes han sido mi inspiración  
y la fuente de energía espiritual  
para llevar a cabo esta tarea.*

*A la memoria de mi Madre  
a ti que me diste vida,  
te recuerdo con amor constantemente.*

*A mis hermanos  
seres queridos y buenos  
ejemplo de trabajo y virtudes para mi.*

*Mario Alberto.*

*A mi fallecido padre " Chelo "*  
*que siempre me impulsó  
para que siguiera estudiando toda la vida.*

*A mi hermano Abelardo  
que aunque no está conmigo,  
me apoyó en lo que estuvo a su alcance.*

*A mi querida esposa Vilma  
y a mis dos hijos Carolina y Guillermo  
que me comprendieron en todo momento,  
en especial en los últimos días de estudio  
cuando pese a las tensiones, me soportaron.*

*Guillermo*

*A mi esposa,  
por los senderos que vamos a recorrer juntos.*

*Carlos.*

*A mi Payasito de Cristal  
saldando una deuda:  
de tiempo, no de amor.*

*Walter Edgard.*





## INTRODUCCION

*El presente trabajo tiene origen en el interés que ha promovido la promulgación de la Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que entró en vigencia el pasado 3 de marzo de 1995. Esta Ley no solo aborda al hostigamiento sexual hacia la mujer, sino también hacia el hombre. La misma es la culminación de un proceso que se remonta al momento en que la sociedad incursiona en un campo laboral producto de un mundo de trabajo, no diferenciado sexualmente. En este contexto la mujer participa ocupando puestos que usualmente eran desempeñados por el hombre o bien cuando aquélla se establece o inserta en el área que era del dominio habitual masculino. En principio el acoso sexual puede ser una manifestación de superioridad de una persona sobre otra.*

*Este proceso, más tarde o más temprano se ha dado en las diferentes sociedades modernas; y es seguro que en la de*

*Costa Rica y en las de las otras naciones latinoamericanas no ha sido la excepción.*

*Con la promulgación de la Declaración de los Derechos Humanos por las Naciones Unidas en el año 1948, cuyo texto tiene como principios la perfecta igualdad en el desarrollo social, civil, cultural, económico y político de la persona; sin discriminación de sexo, raza, credo, nacionalidad etc., no se resolvieron los problemas de violación de los derechos de los sectores más vulnerables en los distintos niveles de participación social, siendo una de sus expresiones más fuertes el acoso sexual.*

*En cuanto a los derechos de la mujer, conforme evolucionan su participación y crecimiento e incursiona en el campo laboral y ocupa espacios en las esferas política, social, económica y cultural, territorio tradicionalmente de dominio masculino, ha iniciado acciones firmes, con el propósito de hacer valer el reconocimiento de sus derechos de participación igualitaria en todos los niveles y espacios geográficos. A raíz de todo esto surgen organizaciones femeninas en niveles nacionales, regionales y universales que impulsan esfuerzos entre ellos en 1975 el denominado **Año Internacional de la Mujer**, y posteriormente foros en la comunidad internacional, donde se exponen temas referentes a las violaciones de los derechos de la*





mujer. En estos espacios Costa Rica ha participado activamente. De estos foros se originan convenios que revisten gran importancia por el hecho de que se consolida una doctrina jurídica de validación de los derechos de la mujer. Como respuesta a esta lucha, la Asamblea Legislativa costarricense ha comenzado a promulgar leyes que integran el ordenamiento jurídico de Costa Rica. Tal es el caso de la **Convención sobre Eliminación de Toda Forma de Discriminación contra la Mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1976 y ratificada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, pasando de esta manera a formar parte del ordenamiento jurídico de este país.

Estos convenios estimulan el desarrollo de leyes e instituciones para promoción y protección de la mujer, y todo este bagaje de recursos de protección y desarrollo femenino se complementa recientemente con la **Ley No 7476, Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, la cual abre un panorama muy amplio especialmente para la mujer, digno de reflexión y estudio y eso es el propósito de la presente investigación.

Este trabajo tiene como fin estudiar el problema del acoso u hostigamiento en el ámbito del mundo del trabajo, en donde cotidianamente se da una amplia participación de diversos

actores que se interrelacionan desde una perspectiva laboral contractual y de una serie de relaciones complementarias al quehacer laboral en correspondencia con el origen de la actividad desarrollada por la unidad productiva o de servicios. Para efectos de esta investigación, el universo de estudio se circunscribe a un segmento en el subsector hotelero del Sector Turismo que en el aspecto metodológico se enfoca además desde una perspectiva teórica y práctica. Con esto no se pretende agotar el tema; se busca más bien abrir nuevos espacios para futuras investigaciones, así como para estimular otros trabajos o como ruta introductoria al asunto, tanto en Costa Rica como para los otros países latinoamericanos, donde la situación laboral es similar.

**Heredia, marzo de 1997.**





**EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO  
UN CASO: EL SUBSECTOR HOTELERO.**

**TABLA DE CONTENIDOS**

<b>AGRADECIMIENTOS.</b>	<b>3</b>
<b>DEDICATORIAS.</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCCION</b>	<b>6</b>
 <b>CAPITULO 1 ANTECEDENTES E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA</b>	
1.1 Antecedentes e importancia	12
1.2 Objeto de Estudio	16
1.3 Objetivos de la Investigación	16
1.3.1 Objetivo General	
1.3.2 Objetivos Específicos	
1.4 Ambito del estudio	17
1.5 Limitaciones al estudio	17
1.6 Estado de la cuestión en América Latina.	18
 <b>CAPITULO 2: LA NECESIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN UN ESTUDIO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.</b>	
2.1 Justificación	27
2.2 Poder y Género	27
2.3 La relación sexo género	31
2.4 Consecuencia del concepto de género	31
2.5 Los mitos sobre el hostigamiento sexual	32
2.6 Conclusiones	37
 <b>CAPITULO 3 EL ACOSO SEXUAL. UNA SUSTENTACIÓN TEORICA.</b>	
3.1 Conceptualización del fenómeno del hostigamiento sexual.	39
3.2 El fenómeno en las relaciones interpersonales.	46
3.2.1 Ambiente Tarea	47
3.2.2 Poder.	47
3.2.2.1 Postulado general de la dependencia.	48
3.2.2.2 Poder condigno.	49
3.2.2.3 Poder compensatorio	50
3.2.3. Ambiente hostil.	50
3.2.4. Autoestima.	52
3.2.5. El hostigamiento sexual y los cuatro elementos	

articulados.	53
3.3 La Ley 7476 contra el hostigamiento sexual.	56
<b>CAPITULO 4. MARCO METODOLOGICO</b>	<b>62</b>
<b>CAPITULO 5 ANALISIS DE LA ENCUESTA.</b>	<b>68</b>
5.1 Análisis de frecuencias simples.	69
5.1.1 Perfil del informante y el ambiente laboral	69
5.1.2 Percepción intuitiva del acoso sexual.	71
5.1.3 Presencia y caracterización del fenómeno de acoso sexual.	73
5.1.4 Resultados del evento de acoso.	74
5.1.5 Conocimiento y aplicación de la ley 7476.	75
5.1.6 Medidas a tomar para la aplicación de Ley 7476 en el Subsector.	76
5.2 Análisis mediante cruce de variables	77
5.3 Análisis de la opinión de los superiores jerárquicos.	79
<b>CAPITULO 6 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.</b>	
6.1 Conclusiones.	81
6.2 Propuestas.	83
Palabras finales	88
<b>BIBLIOGRAFIA.</b>	<b>89</b>
<b>ANEXOS.</b>	<b>92</b>
Anexo 1 Propuesta Plan de Curso Taller	93
Anexo 2 Material bibliográfico útil	104
Anexo 3 Instrumentos de Investigación	107



## CAPITULO 1

### ANTECEDENTES E IMPORTANCIA DEL PROBLEMA

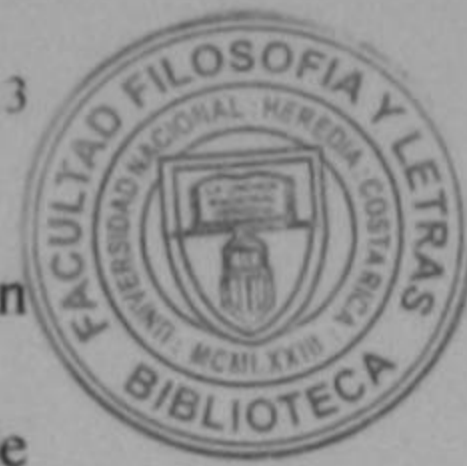
#### 1.1 ANTECEDENTES E IMPORTANCIA.

Recientemente y siguiendo una tendencia mundial sobre el fortalecimiento de los derechos humanos; Costa Rica promulgó la Ley N° 7476. **Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, con el propósito de “prohibir y sancionar el acoso sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y el hombre en las relaciones laborales y de docencia”.

Esta ley pretende terminar con la acción de un poder que es ejercido por personas con cierta influencia dentro de los centros laborales y educacionales, sobre otras que se encuentran en posición de subordinación o dependencia, solicitando favores sexuales tanto femeninos como masculinos como retribución por beneficios laborales reales o en grado de expectativa, que en algunos casos puede ser la misma permanencia en el puesto de trabajo, la adquisición de la plaza o bien su promoción. La ley contiene definiciones claras de los conceptos por aplicar, en particular lo que debe entenderse como “hostigamiento sexual”, pero en algunos casos estos conceptos rozan con las relaciones interpersonales, pudiendo conducir a situaciones ambiguas. La ley prevé la promulgación de un reglamento autónomo o interno, vinculado al reglamento interior de trabajo, para que sea aplicado en centros laborales y educativos, al tenor de su articulado. No obstante, una reciente encuesta, efectuada por el Ministerio de Trabajo, mostró que son muy pocos los avances en este campo, incluso en el sector







público, ya que son muy pocas las empresas e instituciones educativas que se han preocupado en redactar tanto el reglamento, como las políticas y el instrumento de conciliación.

Aunque la preocupación por los fenómenos relacionados con el hostigamiento sexual es relativamente nueva en el país, no es un problema eminentemente laboral, como la ley lo prevé, sino que debe situarse en un marco mayor, como son los derechos humanos pues el asunto tiene hondas raíces históricas, sociales, culturales y éticas y se manifiesta en todos los ámbitos, teniendo consecuencias en los aspectos de bienestar físico y mental. Aunque la legislación es muy reciente, ya que data de 1995, sus antecedentes jurídicos y administrativos se remontan a varios lustros atrás. En lo jurídico se encuentran antecedentes como la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Ley 6968 del 2 de octubre de 1984, y años más tarde el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Discriminación en el Empleo y la Ley 2848 del 26 de octubre de 1961. En lo administrativo, es posible encontrar antecedentes en múltiples publicaciones en revistas técnicas y de circulación masiva.

Hasta hace poco tiempo el Estado tutelaba los derechos de los diferentes sectores de la sociedad, promulgando leyes para proteger su integridad, siendo el ciudadano un receptor pasivo de esa acción. En la actualidad, la tónica es que las personas participen, activamente, en la formulación de políticas que resguarden sus intereses. Y es así como los derechos muestran que son recursos activos, consignados en la Constitución Política y deben ser respetados. Además, son propios de diferentes sectores sociales y éstos tienen la potestad para exigir que se respeten. Esto hace que, en



estos tiempos, aparezcan instancias de carácter no administrativo que relacionan al ciudadano con el Estado, para salvaguardar y luchar para que se cumplan sus derechos. Dichas instancias son las defensorías.

El acoso u hostigamiento sexual es un acto que atenta contra los derechos humanos, al colocar a las personas en posición de desventaja o situación de discriminación. El desconocimiento de esos derechos pone a los individuos en una situación de riesgo o vulnerabilidad y propende, además, a que les irrespeten su condición de ser humano, en vista de que el asunto de hostigamiento o acoso sexual tiene componentes educativos y culturales, toda vez que el aspecto educativo le permite al individuo conocer cuando está siendo acosado, en tanto que lo cultural le aclara cuando se está produciendo el acoso.

Como respuesta ante el acoso el individuo tiene dos vías u opciones de defensa y estas son: **la ley y el derecho activo**.

Para que la persona esté a salvo de riesgos debe exigir que se cumplan y respeten sus derechos, pero antes debe saber cuáles son. En tanto que la obligación del Estado es educar y divulgar para que se conozcan y se reclamen esos derechos, la ley por sí misma no soluciona íntegramente el problema, tan solo lo sanciona.

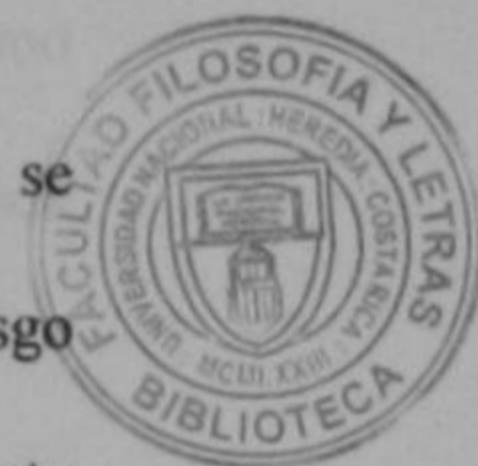
De tal suerte que es más recomendable que el Estado divulgue los derechos para que el ciudadano, **activamente**, los reclame y se dé cuenta de los riesgos que corre para que los evite, y demande sanciones cuando sea necesario, de esta manera se previene el delito o en su defecto se sanciona, y de esta forma se evita la **impunidad**. No obstante, es función del Estado, también, prevenir mediante la educación para modificar o cambiar malos o inadecuados patrones culturales que incidan en hostigamiento sexual.



Es cierto que el país cuenta con una ley contra el hostigamiento sexual, sin embargo existe una **carencia**, y esta es la falta de prevención del problema. Por otra parte, para efectos de esta investigación, el trabajo se ubica en el sector turismo y, especialmente, en el subsector hotelero, en el cual hay un grupo de personas con un alto grado de vulnerabilidad. Sobre ellos se enfoca el interés de protegerlos, pero antes **se debe conocer cuál es el riesgo que corre** ese subsector.

El campo hotelero se caracteriza por tener un microentorno en el que se desenvuelven las relaciones internas de los trabajadores; si en ese espacio existe riesgo también lo hay, y quizás más, en el macroentorno o sea el espacio que pone en contacto al empleado con los clientes, con personas que suplen bienes y realizan servicios, publicistas, personal del sector burocrático y otros más.

En la actualidad no se sabe cómo están protegidos los trabajadores contra el acoso sexual y cabe, por tanto, este cuestionamiento: ¿Se puede o no se puede responsabilizar a la empresa por los casos de acoso ocurrido en sus espacios laborales? ¿Cómo previene la empresa tales situaciones? De aquí que surja la necesidad de conocer los recursos de control, capacitación y prevención que tienen las empresas hoteleras y qué niveles laborales se cubren; también cuáles son las instancias encargadas de efectuar esas tareas; además, se debe conocer de qué otros recursos de apoyo disponen, las empresas hoteleras, para complementar su acción educativa y preventiva, tales como afiches o carteles, panfletos, circulares u otros. En todo, caso es necesario entender que debe haber un proceso educativo e informativo que permita conocer el problema.





También, es necesario analizar las deficiencias e inconsistencias de la ley, así como los aspectos que no abarque la misma, para determinar cuáles de esos aspectos pueden ser cubiertos por los derechos activos de los trabajadores.

## **1.2 OBJETO DE ESTUDIO**

La presente investigación tiene como objeto de estudio el fenómeno de hostigamiento sexual como una realidad en el campo laboral del sector turismo costarricense, y específicamente en el subsector hotelero, y el efecto que la ley pueda tener sobre este problema en ese ámbito de investigación.

## **1.3.- OBJETIVOS.**

### **1.3.1 OBJETIVO GENERAL**

Conocer el estado actual de la reglamentación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en los centros de trabajo del subsector hotelero. Así como conocer los procedimientos que utiliza el sector patronal para atender y tramitar las quejas y denuncias sobre acoso sexual. Y, también, proponer una guía o ayuda para facilitar la reglamentación de la ley y la implementación de actividades de prevención del problema en el área laboral.

### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

#### **OBJETIVO N°1**

Determinar los aspectos más relevantes de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

**OBJETIVO N° 2**

Determinar a la fecha de conclusión del estudio de campo, los avances logrados en el subsector hotelero con respecto a la aplicación del Artículo 5° de la Ley 7476.

**OBJETIVO N° 3:**

Estudiar los procedimientos de administración de las denuncias por acoso sexual en las empresas del subsector hotelero estudiado.

**OBJETIVO N° 4:**

Proponer un procedimiento adecuado y de fácil aplicación en el subsector hotelero para facilitar la reglamentación de la ley, así como para hacer difusión del problema y prevenirlo

**OBJETIVO N° 5:**

Establecer lineamientos metodológicos para futuros estudios en otros sectores laborales.

**1.4 - AMBITO DEL ESTUDIO.**

Dado lo novedoso del tema y la amplitud del campo de aplicación que la ley puede generar, para el presente trabajo se define como ámbito del estudio el sector turismo y de éste, específicamente, el subsector hotelero. Geográficamente el ámbito de trabajo de campo serán algunos cantones de las provincias de San José y Heredia, ubicados en la zona de atracción de la Gran área Metropolitana y durante el año 1996.

**1.5 LIMITACIONES AL ESTUDIO**

La realización del presente estudio enfrentó algunas limitaciones, entre las cuales se puede citar lo cerrado del campo de trabajo ya que no fue fácil penetrar los



diferentes hoteles que formaron la muestra. Algunos de los hoteles escogidos para la investigación se negaron a colaborar y no permitieron que los investigadores trabajaran en sus instalaciones, por lo cual fue necesario realizar entrevistas a los empleados a espaldas de los superiores lo que requirió mucha persuasión y en algunos casos paciencia, astucia y una gran dosis de esfuerzo, ya que algunas de las entrevistas se lograron en altas horas de la noche o de la madrugada. En otros casos fue necesario negociar para lograr resultados.

Otro de los factores que dificultaron la investigación fue lo escabroso del tema ya que las personas entrevistadas no estaban muy dispuestas a contestar un cuestionario que contiene preguntas muy personales.

Finalmente, el tiempo fue un factor de presión pues como se ve todo el proyecto de investigación en su fase de concreción fue realizado entre los meses de agosto y setiembre, redactándose el documento presente en el mes de octubre.

## **1.6 ESTADO DE LA CUESTION EN AMERICA LATINA**

La revisión, el estudio y la lectura de distintos libros, artículos de revistas y periódicos, informes de convenciones internacionales y de planes y programas de desarrollo social, internacionales, apenas permiten demostrar la situación actual del fenómeno conocido como hostigamiento o acoso sexual en el nivel latinoamericano dado lo escaso del material relativo a este asunto.

De acuerdo con lo que señala el libro *Hostigamiento sexual en las relaciones laborales*, de las autoras María del Rocío Carro Hernández y Sonia Rodríguez Rodríguez, se indica que son relativamente pocos los países que han legislado en torno a este problema, y se citan solamente algunos países industrializados, entre ellos:



Alemania, Australia, Bélgica, Canadá, España, Estados Unidos, pero sólo en algunos Estados de la Unión, Francia, Nueva Zelandia y Suecia.

En tanto que Austria, la antes llamada Checoslovaquia, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Irlanda, Italia, Japón, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Portugal, Suiza y el Reino Unido no tienen una legislación concreta, sino que el delito se define a partir de sus respectivos ordenamientos jurídicos.

Cabe destacar, por otra parte, y según indican las mencionadas autoras, que las primeras soluciones al problema fueron dadas por organismos judiciales de los Estados Unidos, en la década de los setenta. En 1977, en ese país un Tribunal Federal consideró que el acoso por chantaje, es decir para obtener un beneficio en el trabajo, constituía, de hecho, una discriminación basada en el sexo. Y agregan, también, que otro fallo de un tribunal de Apelación Federal aceptó, igualmente, el hostigamiento sexual como una discriminación basada en el sexo. En vista de todo lo anterior, Carro y Rodríguez explican el concepto de acoso u hostigamiento sexual de la siguiente manera: La mayoría de las leyes de los países antes citados tienen en común tres características: la primera de ellas es que el sujeto pasivo (objeto de acoso) *no acepta ciertas formas de conducta que tienen connotación sexual*. La segunda es la *reiteración del comportamiento* y finalmente, la tercera es que el *sujeto pasivo ( hombre o mujer ) sean personas que actúen sensatamente*. Dicen las autoras aludidas que la primera característica es difícil de determinar, dado que hay conductas socialmente aceptadas que tienen connotación sexual ( chistes, piropos, etc.) por lo tanto, sólo el franco repudio de una sollicitación o la oposición manifiesta a un comportamiento sexual ofensivo puede justificar una demanda judicial.





Carro y Rodríguez, por su parte, señalan que la reiteración ha sido cuestionada, pues se considera que un solo acto de hostigamiento puede ser suficiente para establecer la figura legal de acoso, sin que sea necesaria la repetición. Y para afirmar esto se amparan en la legislación francesa y en una sentencia judicial del Reino Unido, que consideró que un solo acto grave es configurativo de acoso sexual.

En lo referente al término "sensata", con el que se denomina al sujeto pasivo femenino, empleado en la legislación anglosajona, en Costa Rica existen los términos "mujer honesta" y "hombre honesto".

La verdad es que en el ámbito latinoamericano hay escasa información sobre acoso u hostigamiento sexual. Sin embargo, tanto en el resto de América Latina como en Costa Rica, el hostigamiento sexual es un problema tanto laboral como social, del cual se ha obtenido cada vez más información. Y ahora que se ha legislado en torno a este asunto se conocerá más a fondo, sobre todo al aumentar los casos que se lleven a juicio. Así lo dice Ana Elena Obando Mendoza: " En la medida en que la ley se empiece a aplicar, se irá determinando cómo diferentes mujeres y hombres experimentan el acoso sexual. Lo anterior, para efectos de ir dando un contenido más concreto a través de la jurisprudencia, de reglamentos o políticas internas del concepto de hostigamiento sexual en nuestro país."

Y según expresa la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer: " Se entenderá que violencia contra la mujer incluye violencia física, sexual y psicológica: ..b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar del



trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar”... Por tanto a nivel interamericano, un esfuerzo por definir el hostigamiento sexual y promover su sanción constituye, sin duda, la acción de la citada convención, la cual enmarca el acoso sexual dentro de la violencia de género. Y esta convención, según la Constitución de Costa Rica, tiene valor superior a la ley.

El hostigamiento sexual hacia la mujer es una consecuencia de las desigualdades que las mujeres han tenido que soportar en el trabajo o estudio y por estar sometidas a una dominación sistemática de una sociedad machista, tanto en lo económico como en lo laboral.

Este tipo de discriminación sexual está directamente vinculado al poder, la sexualidad y la violencia, según lo que sostienen las investigadoras Blanca Elba García y García, Patricia Bedoya Miranda y otros en un trabajo compilativo realizado en México en 1993.

Las mencionadas autoras identifican tres componentes de nivel doctrinario y que están presentes en la ley sobre hostigamiento sexual, y estos son:

**a) Acciones sexuales no recíprocas:**

Conductas verbales o físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas mas no bienvenidas. Son acciones repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.

**b) Coerción sexual:**

Intención de causar algún perjuicio o proporcionar un beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica.

**c) Sentimientos de desagrado:**

Sentimientos de malestar, sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia y depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas.



Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren en sus actividades cotidianas y en el estado general de bienestar personal.

Puerto Rico fue uno de los primeros países que enfrentó el problema e intentó buscarle solución; para ese efecto emitió el 22 de abril de 1988 la Ley N° 17, para impedir el hostigamiento sexual e imponer responsabilidades ( Zavala, 1992). El Instituto Puertorriqueño de Derechos Civiles, dentro del marco del Proyecto sobre Derechos de la Mujer, editó un manual sobre hostigamiento sexual en el empleo en 1993.

Es importante destacar que en uno de los capítulos de un programa televisivo que trasmite Canal 2 en Costa Rica, titulado *Cristina*, una adolescente hondureña rindió una importante e interesante prueba testimonial, al comentar que en su país, en una empresa maquiladora productora de ropa, no sólo se irrespetaban los derechos humanos sino también los laborales al imponerles horarios de trabajo fuera de lo legal, maltrato de palabra y físico y, también, acoso sexual, por parte de los patronos, individuos de nacionalidad coreana. Quienes aprovechan la mano de obra adolescente por ser más barata y fácil de manipular, se valen de las jóvenes provenientes de sectores económicamente débiles y vulnerables de una América Central empobrecida. Incluso esta situación fue recogida en una caricatura editorial, la que se presenta en el anexo respectivo.

Esto último parece confirmarse, si se analiza lo que al respecto dicen Rafael Menjívar y Juan Diego Trejos en su libro *La Pobreza en la América Central*: “Si se acepta que la distribución por sexo de la población pobre y la no pobre es similar, es decir, que en cada estrato existen proporciones similares de hombres y mujeres, se



tendría que en América Central cerca de nueve millones de mujeres se encontrarían bajo los umbrales de la pobreza hacia mediados de los años ochenta. Aunque la incidencia de la pobreza no se presuponga mayor entre las mujeres, ello no implica situaciones similares a la de los hombres, ya que a esta alta prevalencia de la pobreza debe sumársele la tradicional discriminación por género que siempre estará presente al interior de cualquier estrato y, en particular, en el de los más pobres.”

Hoy día América Central en un afán de abrir fuentes de trabajo y obtener ingresos por concepto de inversión extranjera, está promoviendo la inserción en el istmo, de empresas maquiladoras preferentemente de Taiwán y Corea, vaticinándose con esto un posible aumento de la violación de los derechos humanos y laborales por parte de los inversionistas asiáticos. La visita del Primer Ministro de Corea tuvo como fin promover la instalación de este tipo de industrias.

Puerto Rico ha participado, en forma muy importante, en el desarrollo de una doctrina jurídica sobre el hostigamiento sexual en América Latina, pues su contribución o aporte ha sido significativo. Y sobre este último particular, es oportuno indicar que mediante el auspicio de la Comisión para Asuntos de la Mujer de la Oficina del Gobernador de Puerto Rico, la señora Esther Vicente publicó en 1992, la *Historia y desarrollo de las normas sobre hostigamiento sexual en el empleo*. Y, desde luego, esto completa la importante participación de ese país en este campo.

El Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe para los años 1995 hasta el 2001, aprobado por la Sexta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, celebrada en Mar del Plata, Argentina, en octubre de 1994, señaló como





diagnóstico en su documento, en el Area de Derechos Humanos, Paz y Violencia, los siguientes puntos alternos:

- b) Violencia de origen estructural y de diversa índole contra las mujeres y falta de reconocimiento de su carácter de problema de orden público.
- f) Limitado reconocimiento de los derechos de las mujeres en cuanto a derechos humanos.
- i) Persistencia de condiciones que permiten la impunidad de los culpables de delitos contra las mujeres.

y propone, por tanto, una acción estratégica: Crear o fortalecer mecanismos o instancias de seguimiento adecuadas, tanto nacionales como subregionales, para la promoción de los derechos humanos consagrados en los instrumentos nacionales e internacionales, en particular el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos y la Convención Interamericana sobre Desaparición Forzada de Personas, así como instancias de denuncia de transgresiones; garantizar la participación efectiva en ellas de los movimientos de mujeres, y prestar especial atención a todos los actos de violencia contra las mujeres, en especial a la prostitución forzada de mujeres y menores, al abuso sexual y el tráfico de mujeres, adolescentes y niños y el acoso sexual en el trabajo, así como aquellas víctimas de tales delitos en situación de vulnerabilidad y discriminación.

La Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA) adoptó el 9 de junio de 1994, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Pará. Con este



acuerdo, los Estados partes se comprometen, en forma general, a adoptar las disposiciones legislativas o de otra índole que sean necesarias para hacer efectiva la Convención. En forma específica, se comprometen, entre otros, a establecer, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar toda forma de violencia contra la mujer, incluido el hostigamiento sexual, así como a establecer los mecanismos judiciales y administrativos necesarios para asegurar que la mujer tenga acceso efectivo a resarcimiento, reparación del daño u otros medios de compensación justos y eficaces. ( Marco Castillo Rojas, Marco, 1995:46).

Los datos alrededor del mundo revelan que son principalmente las mujeres las que sufren el hostigamiento sexual. En Costa Rica, según estudios de la Universidad de Costa Rica y según datos del Programa de Estudios de Género de la misma universidad, aproximadamente del 80 a 90 por ciento de las víctimas de hostigamiento sexual son mujeres; acosadas en su mayoría por hombres. La mayor parte de los varones acosados lo son por otros hombres. Lo anterior no es un asunto provocado por las características individuales de las personas que lo confrontan, sino una expresión de patrones culturales establecidos en nuestra sociedad (Castillo Rojas, 1995: 43).

Aparte de Puerto Rico y Costa Rica que disponen de su propia legislación sobre este tema, México, según lo expresa Marco Castillo Rojas, tipifica el hostigamiento sexual dentro del Código Penal.

Quizás una excelente iniciativa para prevenir el hostigamiento sexual en Latinoamérica es, sin duda, la Acción Estratégica IV. del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, para los años 1995 - 2001, la cual recomienda estimular, en todos los ámbitos de la sociedad, públicos y privados, la



gestación de procesos de, cambio orientados a lograr la consolidación de relaciones equitativas y democráticas entre mujeres y hombres. Por otra parte, la Acción Estratégica IV propone, también, el cambio de concepciones inequitativas y sexistas que subyacen en los comportamientos de las mujeres y los hombres.

Además, ante el limitado reconocimiento de los derechos de las mujeres, una feliz iniciativa para la consolidación y el real ejercicio de los derechos activos de éstas es, también, la propuesta del citado programa de acción regional, para establecer en la legislación de los países latinoamericanos y del Caribe, disposiciones específicas que garanticen el respeto a los derechos de las mujeres, y difundir los derechos humanos reconocidos por la legislación, para que las mujeres los conozcan cabalmente y aprendan a exigir su cumplimiento.

## CAPITULO 2:

### LA NECESIDAD DEL ENFOQUE DE GENERO EN UN ESTUDIO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

#### 2.1 JUSTIFICACIÓN.

Originalmente el presente estudio no incluía el enfoque de género como parte de su Marco Teórico, esto por haberse diseñado a partir de un diferente enfoque, enmarcado en una concepción estructuralista de la realidad: la psicología organizacional. Consideraciones posteriores y el ensanchamiento de perspectiva sobre el problema en estudio creó en los investigadores la conciencia de incluir dentro del informe al menos una referencia sistematizada sobre los principales elementos de la Teoría del Género los que a continuación se presentan

#### 2.2 GENERO Y PODER.

La investigación original sostiene que el hostigamiento sexual es una expresión de “poder” de quien detentando propiedad de un medio específico, lo manipula con el fin de lograr o al menos pretender un favor sexual a cambio.

La teoría de genero establece que oculto a la vista del no iniciado en esta teoria existe un poder superior, el poder de genero que emana de la concepción patriarcal con que se ha construido la historia y la cultura desde tiempos ancestrales, poder que torna androcentrista todo lo que toca y que hace que cualquier lucha por “poder” sea una lucha no por un poder total, sino de un poder androcentrista en principio.



Según Ligia Martín

*“ Esta división por género se traduce claramente en relaciones de poder asimétricas o desiguales entre hombres y mujeres, ejerciendo los hombres su dominio y poder sobre las mujeres ”*

( Martín 1995, 4)

Para hablar de género y de poder es necesario definir que son ambos, saber dónde radica este último y como se llega al poder a través del género el que incluye el patriarcado como una forma de dominio total sobre los sujetos considerados inferiores.

La investigadora Cora Ferro define *“genero como el conjunto de características sociales atribuidas a una persona según su sexo. Sexo es la diferencia biológica entre un hombre y una mujer. Somos diferentes, somos seres sexuados, somos mujeres u hombres. se nace con un sexo definido. Nuestro cuerpo tiene capacidad para razonar, amar y ser amados. El género es la identidad asignada y adquirida por el sexo, que establece la sociedad a través de sus propios modelos de feminidad y masculinidad y obliga a todos a ajustarse a esos patrones. Cora Ferro establece como tesis:*

*La asignación de lo que es masculino o femenino es una construcción social es una interpretación social de lo biológico o sea algo que no viene con nosotros cuando nacemos*

(Ferro, s/d, 12)

La modelación se inicia en la familia, sigue con la educación formal , se justifica en las iglesias y se acentúa constantemente en los medios de comunicación social. Desde la más tierna infancia se marca el comportamiento genérico mediante roles diferenciados asignados a cada uno de los sexos, definiendo de esa manera el rol genérico.



Esta definición de roles ha permitido a la sociedad tomar al hombre como medida de todas las cosas, es decir crear un androcentrismo con el cual se coloca a las mujeres en un plano inferior, las hace sentirse diferentes y las subordina a los hombres, autorizando al varón a tomar decisiones que afectan a las mujeres sin su participación.

Cora Ferro establece:

*“ Al encasillar a todas las hembras en actividades llamadas “femeninas” y a todos los machos en actividades llamadas “ masculinas”, además que se niegan las individualidades ( no todas las mujeres somos iguales ) se establece una “jerarquía de género” que lleva, indefectiblemente a establecer relaciones de dominación/sumisión entre el género masculino y el femenino, esto es un hecho político que va más allá de lo que comúnmente llamamos política.”*

(Ferro s/d ,14)

La identidad y el comportamiento de género según Robert Stoller es determinado por las experiencias, los rituales y las costumbres atribuidas a cierto género, desde su nacimiento. Así se establece el género como una categoría vivencial que se puede articular en tres momentos dados:

*1 la asignación de género:* Se realiza en el momento en que nace el ser, a partir de la apariencia externa de sus genitales.

*2. La identidad de género.* Que se establece al rededor del segundo año de vida en que el infante adquiere el lenguaje y es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos.. El infante comienza a estructurar su experiencia vital al rededor del género que se le ha asignado, seleccionando juegos, comportamientos y símbolos según sus actitudes de niño o niña, de decir de acuerdo a su género.



3. *El papel o rol genérico.* El papel de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que la sociedad y la cultura dictan a cerca del comportamiento femenino o masculina. Se establecen rígidos estereotipos que condicionan roles posteriores. La estructura de género llega a convertirse en un hecho social tan fuerte que llega a pensarse como natural

Se ha establecido erróneamente que lo femenino es lo doméstico mientras que lo masculino es lo público, naciendo una dicotomía entre lo masculino y lo femenino, se establecen estereotipos que condicionan roles, limitan potencialidades humanas al reprimir o potenciar comportamientos, según sean a o condicionados al género.

Esta estructuración de género permite la obtención de poderío, los bienes y la satisfacción de necesidades vitales y el goce de unos sobre otros, es decir, se logra la dominación de género ejercida del hombre sobre la mujer.

Esta dominación de género ha creado históricamente la *dominación patriarcal* una forma de orden de poder, cuyo paradigma es el hombre y está basado en la supremacía de los hombres y de lo masculino a través de la dominación masculina materializada en el androcentrismo contrastada con la inferiorización de la mujer y lo femenino. El resultado de esta situación es la alienación de la mujer y a partir de ello la construcción de diferentes conjuntos de mitos como interpretadores de una realidad donde el hombre es eje y la mujer la periferia. Así la mujer siempre está sometida a la opresión del poder de género, aun cuando ocupe posiciones jerárquicas superiores y tengan "poder". Ese poder no les pertenece, le pertenece al hombre ya que es un poder androcentrista. Este poder de género permite la exfoliación y extracción de riqueza no



solo material sino afectiva del hombre sobre la mujer de una manera interpretada y justificada a través de los mitos de la dominación , como si fuera natural.

### 2.3 LA RELACIÓN SEXO / GENERO.

A manera de recapitulación, debe entenderse que la organización genérica está basada originalmente en marcas corporales cuyo cimiento es el sexo, que se concreta en la construcción de la sexualidad, es decir hechos históricos que los sujetos producen y son definidos genéricamente. Se construyen dos tipos de vida diferentes, en paralelo uno para los hombres y otro para las mujeres, ya que se reconocen dos tipos de cuerpos diferenciados: macho y hembra de la especie.

La relación sexo /genero puede definirse entonces como una relación de causa efecto: se tiene el género masculino porque se tiene el sexo macho y se tiene el género femenino porque se tiene el sexo hembra, lo cual nos lleva a concluir que el género está predeterminado por la especificidad sexual y deriva en complejos modos de vida para los seres sexuales desde el punto de vista cultural.

Robert Stoller citado por Cora Ferro al decir de esta

*“identificó que lo que determina la identidad y el comportamiento de género no es el sexo biológico sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, los rituales y las costumbres atribuidas a cierto género.”*

*Ferro s/d 15*

### 2.4 CONSECUENCIAS DEL CONCEPTO DE GENERO.

A partir de ese determinismo, las sociedades crean formas de coerción social, instituciones y mecanismos de vigilancia del cumplimiento de los modelos establecidos. Se crean además sistemas explicativos sobre la naturaleza del mundo y de sus relaciones y dentro de ellos los individuos se afanan por cumplir acriticamente sus



deberes de género, de raza de edad y de profesión, deberes que se mitifican o ideologizan viviéndose como mandatos irrecusables. Para la mujer que se desenvuelve en un mundo hecho por y para el hombre, existe la imposibilidad de modificar las condiciones de su ambiente, lo que permite el control del hombre sobre ellas. Entre estos controles están los controles sexuales que emanan de la apreciación diferenciada que ofrece la perspectiva androcentrista: la sexualidad masculina es medio de realización positiva, es signo de poderío y de recursos para obtener, entre otros bienes a la Mujer misma; la sexualidad de la mujer es derivada, es pasiva y es premio como ofrenda su cuerpo.

La investigadora Ligia Obando señala acertadamente:

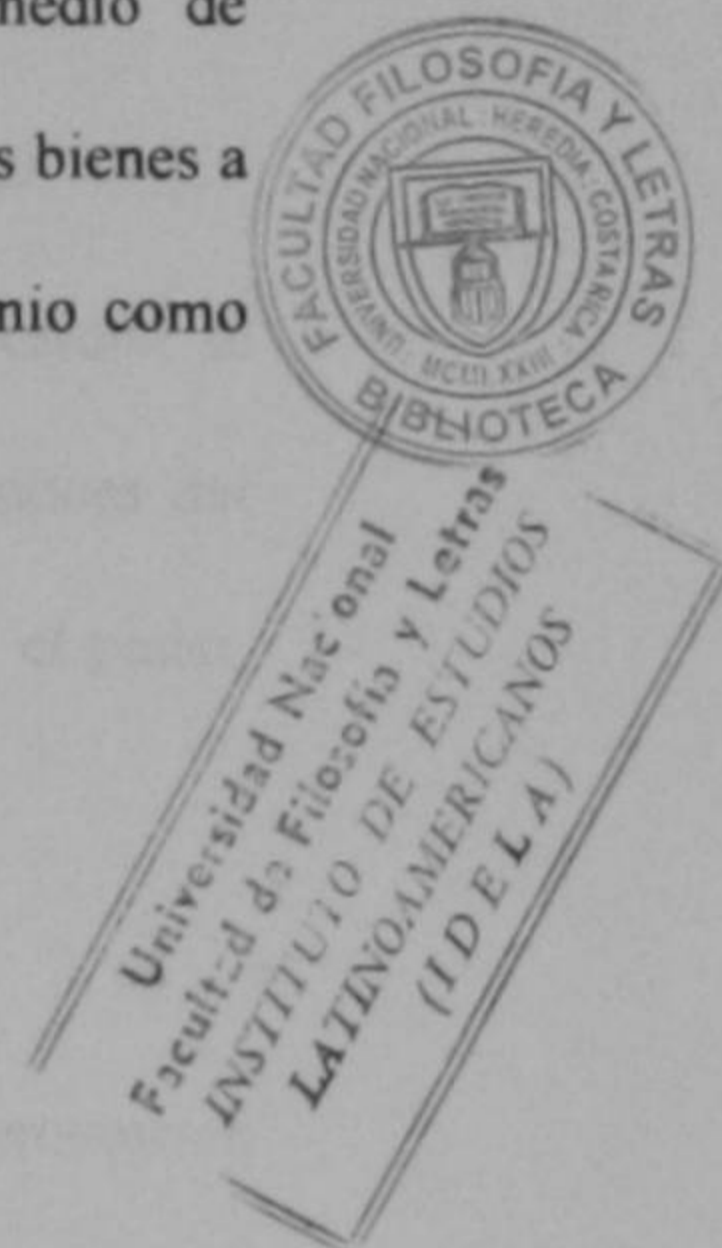
*Estamos frente a un abuso de poder basado en el género como jerarquía. Y es ese poder, de un género sobre el otro, que da atribuciones a unos sobre la sexualidad de las otras y la falta de reciprocidad ante el acto recibido lo que ayuda a clarificar si se configura o no el hostigamiento sexual.*

(Obando, 1995, 11)

Como resultado, tal y como se desprende de la cita anterior, tenemos que el hostigamiento sexual, tema central de nuestra investigación, resulta estar basado o es producto del poder de género que ejerce el hombre sobre la mujer, el que establece que la mujer por ser mujer debe estar bajo el dominio masculino, le pertenece, ya que la sociedad así lo establece. Esta situación ha configurado un particular conjunto de mitos que obnubilan la apreciación racional y desapasionada de la realidad.

## 2.5 LOS MITOS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El androcentrismo desarrollado, como se dijo, una serie de conjuntos de mitos que deforman la realidad e incapacitan a un interpretador para apreciar objetivamente





esa realidad si no logra diferenciar ésta del mito que se interpone ante ella. Con respecto al hostigamiento sexual a lo largo de la historia, en especial la laboral se han desarrollado un conjunto particular de ellos, que la investigadora Susana Díaz se ha encargado de recopilar y analizar. Como la mayoría de las víctimas del hostigamiento son mujeres, los mitos se han tejido en torno a ellas. Por su importancia a continuación se transcriben estos mitos con su correspondiente realidad

*MITO 1 En caso que la víctima sea mujer, se dice que ella lo provocó.*

El hostigamiento sexual no es provocado por la víctima, ninguna persona se quiere sentir humillada, deprimida ni violentada. Las víctimas no son cómplices del hostigamiento, son eso, víctimas. En el hostigamiento juegan otras variantes: el poder, la sexualidad, la violencia entre otras.

*MITO 2. No es un problema grave:*

Muchas veces se considera que si no existen estadísticas que demuestren determinada situación, el problema no existe o no es grave; también suele pensarse que la actuación de la persona hostigadora no es realmente hostigamiento, sino una muestra de “simpatía” y “amabilidad”. Se ha llegado a decir que la víctima exagera o es hipersensible. Sin embargo, se ha estudiado y se sabe que el hostigamiento sexual es un grave problema, como lo han señalado investigaciones en diversos países, experiencias de trabajo con víctimas y muchas personas que han sido testigas o víctimas del hostigamiento sexual

*MITO 3. Los hombres que hostigan a las mujeres son enfermos mentales.*

En todos los estudios que se han realizado con respecto a esta forma de violencia, se ha detectado que los hombres que la practican no presentan ninguna



patología psiquiátrica o psicológica. Lo que si está probado es que los hombres que hostigan tienden a ver a las mujeres como objetos para su satisfacción personal y están dispuestos a realizar cualquier acto violento para lograr sus propósitos. Además tienden a mantener relaciones de poder con mujeres: ellos saben y mandan; ellas no saben y son mandadas.

*MITO 4 El hostigamiento sexual solo afecta a algunas mujeres.*

Generalmente se dice que solo afecta a las mujeres jóvenes, con cuerpos bonitos y llamativos, con determinados puestos etc. Sin embargo la experiencia y los estudios realizados han demostrado que cualquier mujer puede ser víctima de hostigamiento sexual independientemente de su edad, de su físico, del puesto que ocupa, del nivel de educación etc. No existe un perfil de la mujer que es hostigada, porque precisamente no es ella la que genera el hostigamiento, sino la persona hostigadora

*MITO 5. El hostigamiento sexual complace a las víctimas.*

La totalidad de las víctimas han reportado tener sentimientos de desagrado, se han sentido incómodas, violentadas, nunca complacidas. El hostigamiento se da en contra de la voluntad de la víctima; es una forma más de violencia que no es bienvenida por ésta. Este mito descansa en el argumento que justifica las conductas de hostigamiento como “simples formas normales de relacionarse entre las personas”. Generalmente las personas que sostiene este mito, son aquellas que no toleran los sentimientos de desagrado ni la negativa de la víctima.





MITO 6. *El hombre hostigador no puede, por naturaleza, controlar su sexualidad.*

Se dice que los hombres no pueden controlar sus impulsos sexuales y por lo tanto son las mujeres las que tiene que poner los límites. De allí la frase que "el hombre llega hasta donde la mujer lo deja" Este mito se da en todos aquellos aspectos que involucran la sexualidad de los seres humanos. Pero si esto fuera así, todos los hombres serían hostigadores, porque por naturaleza todos serían iguales. Y la realidad nos indica que muchos hombres pueden mantener relaciones interpersonales respetuosas y cálidas, es decir han aprendido a generar relaciones humanas de crecimiento y desarrollo interpersonal. El hostigamiento sexual no es natural, sino que es aprendido. El manejo de la sexualidad de los hombres y de todos los seres humanos es aprendido y por lo tanto posible de ser variado.

MITO 7. *Si quieren, las mujeres pueden detener el hostigamiento.*

Los estudios han demostrado que las víctimas de hostigamiento sexual tratan por muchos medios y de diversas formas de detener el hostigamiento. Sin embargo dadas las características de esta forma de agresión, la víctima no tiene control sobre la conducta del hostigador. Ella rechaza la conducta, pero se ve imposibilitada de detenerla.

MITO 8. *Si las víctimas ignoran el hostigamiento sexual, este merma y desaparece.*

Los estudios han demostrado que si la víctima trata de ignorar las manifestaciones de hostigamiento, este se sigue dando y muchas veces este aumenta. Hay que recordar que si la persona hostigadora no alcanza la meta redobla las



manifestaciones para alcanzarla. Ignorar las manifestaciones de hostigamiento afecta aún más a la víctima ya que guardar silencio representa una enorme carga emocional para ella.

#### MITO 9. *La mayoría de las víctimas denuncian falsamente.*

Frecuentemente a las mujeres que denuncian no se les cree. Además deben pensar que el proceso puede ser lento y muchas veces tedioso y se exponen a ser ridiculizadas y perder derechos y oportunidades, a ser despedidas incluso. Por ello es difícil pensar que una mujer que denuncia quieren exponerse a estas situaciones para vengarse de alguna persona. La mujer tiene muy poco que ganar con la denuncia de cargos falsos.



## 2.6 CONCLUSIONES:

Como conclusiones de este capítulo se pueden obtener que

1. Existe una diferencia profunda entre los conceptos sexo y género; el primero es anatómico y biológico, el segundo es cultural y social, pero se deriva del primero a través del proceso de socialización y aculturación.
2. Esta socialización predefine para cada sexo un conjunto de patrones de comportamiento que se transforman en paradigmas de actuación que definen roles, respuesta y actuaciones preestablecidas u encasilladas férreamente
3. La sociedad patriarcal define dentro de esta preconcepción dicotómica del mundo que lo predominante es lo masculino y lo femenino está supeditado a ello, creando así una concepción androcéntrica del mundo.
4. Existe entonces como telón de fondo del poder que comúnmente vemos un poder mayor, derivado de la concepción del mundo a partir del androcentrismo establecido por las sociedades patriarcales: *el Poder de Género*. Este poder hace que la mujer al obtener "poder" no obtenga realmente poder ya que este es de naturaleza genérica, esencialmente masculino y por tanto ajeno a la naturaleza de la mujer .
5. Este poder genérico crea conjuntos de mitos que justifican y explican actuaciones sociales, que minimizan a la mujer, dentro de un mundo fundamentalmente androcentrista. Estos mitos sirven entre otras cosas para "administrar".
6. El hostigamiento sexual, tema de la presente investigación está influido por ese conjunto de mitos y el conocimiento, comprensión y rechazo de ellos es



necesario, de lo contrario, no solo se seguirá justificando el hostigamiento, sino que los jueces e interpretadores, no podrán clarificar la profundidad de la situación a juzgar.

7. Existe un bien tutelado por la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia consistente en el derecho a la integridad física y psicológica, el derecho a la dignidad y a la intimidad, y en cierta forma el derecho a poseer el propio cuerpo
8. Solo el conocimiento y al aceptación de la existencia de unos mitos y el entender cuales son las realidades es garantía; que los casos de aplicación de la ley contra el hostigamiento sexual dé resultado.





## CAPITULO 3

### SUSTENTACIÓN TEORICA.

#### 3.1. CONCEPTUALIZACIÓN DEL FENÓMENO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

El periódico *La República* en su Editorial del 2 de setiembre de 1994 denominado *Legislación Moderna contra el hostigamiento sexual*, abre un interesante debate sobre el problema, en el momento en que en la Asamblea Legislativa se discute la Ley respectiva. El editorialista inicia con un preámbulo que bien sirve para introducir el presente Marco Teórico:

*La preparación profesional de la mujer y su incorporación plena a los mercados de trabajo determina un rumbo de interacción con patronos y compañeros que puede ser muy satisfactorio dentro del marco de las relaciones humanas, pero que a veces da lugar al hostigamiento sexual. Existe también el caso de la mujer o el menor de edad no preparados profesionalmente, pero cuyas necesidades económicas los insertan en el ámbito laboral y que asimismo, pueden eventualmente ser víctimas de acoso sexual.*

Más adelante el editorialista agrega:

*Es indudable que el conocimiento de los derechos y los deberes ha logrado que las personas agredidas tengan el valor de denunciar los hechos y precisamente, en los últimos tiempos se han ventilado en la prensa internacional y nacional denuncias presentadas y ganadas. Todo ello demuestra que hay una conciencia clara de que lo que durante mucho tiempo existió y se ocultó por diversas razones y a veces hasta se ignoró, es una conducta reprochable y castigable.*

Aunque la ley en su artículo 31 insiste en decir que el acoso sexual se enmarca en las relaciones obrero-patronales, desde el punto de vista de las Ciencias Sociales,



específicamente de la disciplina de la Administración de Recursos Humanos, el fenómeno es más complejo, puesto que afecta diferentes esferas de las organizaciones y pone en juego variables organizacionales que no pueden ser obviadas, tales como relaciones de poder, hostilidad ambiental, autoestima y la resultante en la efectividad de las funciones específicas de la organización de que se trata. Aparte de eso, la misma ley, al restringir su aplicación al ámbito laboral, deja por fuera un sector de trabajo muy importante, como son las relaciones con terceros no sujetas mediante el derecho laboral al control disciplinario de la empresa. Existe un conjunto de actores que sin estar vinculados legalmente por las relaciones que prevé tanto el Código de Trabajo, como la misma Ley contra el Hostigamiento Sexual, intercalan y crean condiciones propicias para desarrollar fenómenos de hostigamiento. Tales actores se sitúan en lo que la teoría administrativa define como *ambiente tarea* (Thonson 1993: 33).

Sin embargo, no es de extrañar este vacío si se conoce que existen disciplinas apropiadas para el análisis de las relaciones interpersonales en el “ambiente tarea”, tales como la Psicología de las Organizaciones, que aun no abordan el problema de la presencia del género como un área de interés para sus estudios. Esta afirmación se hace por cuanto una revisión tanto de los libros de texto como de algunos programas de estudio en diferentes universidades realizada por los investigadores, mostró que solo en un caso el texto estudia la presencia de la mujer en los centros de trabajo. Incluso el texto es antiguo y se refiere más a las situaciones operativas de la ingeniería industrial que al comportamiento humano.

Una explicación aunque no una justificación de esto es que, por ejemplo, la mujer no ha sido hasta ahora vista como un elemento natural en la relación laboral,



manifestándose de esa manera la discriminación existente contra ella, la cual ya ha sido atendida, aunque en parte, con la promulgación de las convenciones internacionales vigentes en la legislación costarricense y ahora con la Ley 7476.

Para poder solventar los vacíos teóricos encontrados, a continuación se intentará organizar un conjunto de ideas que sirvan como base para manifestar no solo la importancia del tema, sino que también den soporte a posteriores investigaciones ya sean académicas o profesionales.

Unas primeras manifestaciones del hostigamiento sexual como problema administrativo pudieron ser ubicadas por los investigadores en la revista de gerencia INTERNATIONAL MANAGEMENT de noviembre de 1979, donde en un pequeño artículo denominado "Abuso sexual de patronos en EUA" señalaban que se calcula que el 50% de los 40 millones de empleadas en Estados Unidos han sido objeto de acoso sexual durante sus carreras laborales. La mayoría por miedo a quedarse sin empleo, no presentaron denuncias del hecho. Además, según diversos abogados, de acuerdo con la misma fuente, la mayoría de las investigaciones realizadas sobre las quejas por las propias compañías no logran establecer responsabilidades reales.

Sin embargo esta misma revista, considerada como una de las más serias del mundo en el campo de la Gerencia, de nuevo dedica al tema su portada y su artículo de fondo, escrito por David Clutterbuck, redactor principal, y publicado en marzo de 1981. El artículo se denomina "*Cuando la importunación sexual es algo peor que una broma de mal gusto*". Los descubrimientos más importantes realizados por Clutterbuck son las siguientes:



Al investigar el problema se ha descubierto que está bastante más extendido de lo que ambas partes de la industria, trabajadores organizados y patronos, están dispuestos a admitir. Una encuesta en EUA realizada por el Instituto de Mujeres Empleadas, reveló que el 70% de sus 155 empleadas consultadas habían sufrido alguna forma de importunación sexual en el trabajo, desde persistentes indirectas, hasta abuso físico: las edades de las entrevistadas oscilaban entre los 19 y los 61 años. Otra encuesta demostró, según el artículo referenciado que el comportamiento objetable de un supervisor era más probable que fuese considerado importunación sexual que si procedía de un colega.

Otro de los descubrimientos que hace el autor en referencia es que las personas agredidas han venido teniendo consciencia de los graves efectos que la importunación sexual pueden ejercer sobre su salud, perspectivas de ascenso y mayores ingresos para el futuro, ya que según se demostró, las mujeres “reaccionan de una forma parecida a las víctimas de violaciones: sienten humillación y vergüenza y se niegan a hablar de ello”.

La mayoría de las firmas prefieren no investigar la importunación sexual en su medio. Según los investigadores, el no tomar en serio este problema produce diversos efectos adversos en una empresa, no el menor de los cuales es la desmotivación de una empleada previamente leal y trabajadora y de sus colegas que observan el tratamiento recibido por esta. La tensión que esa persecución sexual causa en la empleada, afecta inevitablemente su desempeño profesional propio y el de sus compañeros de trabajo. Se pudo determinar que un 96% de las personas agredidas padecía estrés emocional con síntomas de nerviosismo, fobias e insomnio. También fueron reacciones comunes



úlceras y dolores de cabeza. Una característica común a muchos casos era que el supervisor aprovechaba esta angustia evidente y deterioro en el desempeño para obligar a marcharse a la empleada que no respondía a su acoso.

Quizás el descubrimiento más importante realizado por Clutterbuck es que uno de los criterios claves para calificar el acoso es si ese comportamiento lo considera la víctima como embarazoso o intrusivo. Si la persona acosada demuestra claramente, de palabra o por el gesto, que el comportamiento no es bien recibido y este continúa, entonces debe considerarse jurídicamente importunación sexual. El otro criterio clave es si las perspectivas profesionales del empleado se ven en modo alguno amenazadas por la negativa a someterse a los requerimientos sexuales.

Otro artículo, bien documentado, titulado *Terror en el trabajo* y firmado por Maribelle Quirós se publica en la revista *Viva* del diario *La Nación* del 26 de mayo de 1992. En él su autora sostiene que el acoso sexual ha existido siempre, amparado por las tradiciones machistas de la sociedad en que vivimos; pero con la gran cantidad de mujeres incorporadas hoy al mercado laboral y con mayor educación, esta práctica ha sido al fin denunciada. Para la articulista, el problema mayor en torno al hostigamiento ha sido definirlo, pues lo que para unos es ofensivo e insinuante, para otros puede no serlo. Lo cierto, asegura la autora, es que lo que se inicia como un simple juego seductor puede complicarse hasta colocar a una de las dos personas involucradas en una situación que le resulta incómoda e inmanejable. El artículo define el acoso a partir de la propuesta hecha por la psicóloga clínica Carmen Aybar, especialista en sexología, diciendo que es “ toda conducta verbal y no verbal dirigida hacia la seducción sexual de otra persona con un tinte de poder y doblegamiento” ; agrega que



el hostigamiento podría conducir al chantaje económico y emocional cuando se presentan relaciones de poder y doblegación. Para la misma profesional Aybar, el acoso sexual puede ser físico, verbal o relacional: acercamientos o caricias, gestos y miradas, comentarios pasados de tono sobre la apariencia personal, piropos, silbidos, invitaciones o demostraciones de cualquier tipo que incomoden a quien van dirigidos.

En el rastreo realizado por los investigadores sobre documentación publicada acerca del tema, en 1994 encuentran que se publica en la *Revista Rumbo* del 15 de marzo de 1994 el artículo de portada titulado “*Tú acosas, yo acuso*” elaborado por las periodistas Aixa Saborío y Cristina Arias. Este artículo usa como eje de trabajo la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de julio de 1993, contra un jefe del Organismo de Investigación Judicial ( OIJ) por acoso sexual. Esta sentencia es importante por tratarse del primer caso que llega a los tribunales y es juzgado con base en la legislación laboral. El artículo sigue de cerca lo expresado por otros investigadores; sin embargo, entre otras cosas son muy rescatables las opiniones de la experta costarricense en atención de mujeres agredidas Dra. Gioconda Batres, en cuya opinión el mayor hostigamiento sexual se da en el ámbito laboral y el educativo como un privilegio de la jerarquía sobre sus subalternos y asegura que cuanto más grande es la diferencia jerárquica, la víctima es más vulnerable. Se incluye también la opinión del Dr. Carlos Carro, experto en Derecho Laboral, quien caracteriza por primera vez el perfil del agredido costarricense, señalando que el fenómeno se presenta con más frecuencia en los niveles de supervisión y de mandos medios y bajos de las empresas privadas, como es el caso de las obreras de maquila textil, y generalmente se da más en mujeres que en hombres. A la persona agredida la caracteriza el Dr. Garro



como mujer divorciada, separada y viudas, las madres solteras, las de minorías étnicas, aquellas que trabajan en ocupaciones eminentemente masculinas, las que recién empiezan a trabajar, aquellas que tienen contrato por tiempo determinado y adolescentes cuya dependencia es mayor.

En este artículo se discute una definición diferente de hostigamiento sexual: "*El acoso sexual incluye no solo abuso físico sino también verbal y ambiental. Hay dos formas reconocidas, la primera se da cuando el trabajador es obligado a comerciar sexo a cambio de sobrevivencia profesional, la otra parte se refiere al ambiente de trabajo hostil*"

Thais Córdoba en un comentario titulado *El acoso sexual más allá de titulares* y publicado por la *Prensa Libre* el 28 de marzo de 1995, entre otras cosas reseña cómo la Corte Suprema de Justicia de los Estados Unidos llegó a una decisión en noviembre de 1993 al definir el tipo de acoso sexual posible dentro de las organizaciones norteamericanas, estructurándolas en cinco categorías: 1) El acoso por amenaza, o sea aquel que está dirigido a un trabajador por su jefe o supervisor u otro individuo en posición de autoridad: al empleado se le ofrecen beneficios a cambio de favores sexuales. 2) Acoso físico que se refiere a los acercamientos corporales indeseados, ejecutados por un jefe, subordinado o alguien que negocie con la institución como clientes, vendedores o consultores. 3) Acoso verbal que sucede con el uso de palabras de naturaleza sexual, como chistes orientados sexualmente, preguntas sobre el comportamiento sexual de la persona, comentarios acerca del cuerpo de la persona y conversaciones de contenido sexual o llenas de doble significado. 4) Acoso no verbal, como el contacto que se hace con la mirada. Fijar la mirada en determinadas partes del



cuerpo de una persona significa acosarla. 5) Acoso ambiental. Fotografías sexuales sugestivas u objetos colocados en diferentes lugares en el trabajo que avergüenzan y humillan a los trabajadores, presentando a las mujeres y a los hombres como simples objetos sexuales y no como dignos trabajadores capaces de completar tareas laborales. El acoso ambiental incluye invitaciones persistentes para salir con una persona, que no lo desea, o escribirle cartas de amor.

### **3.2 EL FENOMENO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES.**

Como se ha mencionado, si bien la Ley 7476 insiste en circunscribirse a las relaciones obrero-patronales, en la práctica se ponen en juego otros aspectos tales como un marco amplio donde se desarrollan relaciones interpersonales muy complejas entre personas que estando vinculadas por razones de trabajo, no lo están por relaciones jurídicas. Este marco amplio lo denominamos *ambiente tarea* en este trabajo. En este ambiente se desarrollan relaciones de poder donde unos lo detentan y otros lo sufren, estableciendo una relación de dependencia que no es necesariamente jurídica. Si estas relaciones de poder son denigrantes para quien las sufre, puede crearse un ambiente hostil para el desempeño de las labores, ya sea por la amenaza que se siente ante el detentador de poder o la tensión de quien habiendo ejercido el poder mediante el acoso, siente la gravitación comportamental ante quien la ejerció. Esta situación puede afectar la autoestima, tanto del sujeto pasivo como del detentador del poder. El resultado es que los niveles de efectividad o productividad del ambiente tarea pueden verse afectados negativamente. Para entender este complejo arabesco, es necesario estudiar por separado cada uno de los conceptos utilizados.





### 3.2.1.- Ambiente tarea.

El primer elemento que se debe conocer es qué es el ambiente tarea. La ley en estudio se refiere al ámbito laboral, con lo que circunscribe el marco de las relaciones interpersonales a prácticamente un par de actores: los patronos y los subalternos. En la realidad y utilizando como marco de referencia la teoría administrativa y en especial la enmarcada dentro de la corriente estructuralista, es necesario incorporar otro conjunto de actores que gravitan alrededor de aquellos, pero los complementan e interrelacionan.

Para poder explicar este concepto más ampliamente, se puede adaptar lo consignado por James Thomas quien define *ambiente tarea* para denotar esas partes del ambiente que son importantes o potencialmente importantes para la fijación de metas y el logro de objetivos de la organización. El ambiente tarea está compuesto de cuatro sectores principales: 1) miembros de la organización ya sea superiores o compañeros; 2) clientes tanto distribuidores como usuarios; proveedores de materiales, mano de obra, capital, equipo y espacio de trabajo; 3) competidores tanto de mercado como de recursos; 4) y finalmente grupos externos como sindicatos, asociaciones o visitantes

### 3.2.2 -Poder:

Una segunda variable en juego es el poder. Como se ha repetido anteriormente el estudio del hostigamiento sexual trasciende el ámbito del derecho laboral y debe ubicarse en el de las relaciones laborales interpersonales y el marco de referencia debe ser la organización, fuente de poder más importante en las sociedades modernas. Es necesario entonces estudiar qué se entiende en administración por *poder*.



Para Robins

*.. " el poder denota una capacidad que A tiene para influir en la conducta de B, de modo que B haga algo que de lo contrario no realizaría" (Robins, 1987: 174)*

La definición de Robins, como él mismo lo comenta, denota un potencial que no necesariamente se realiza, una relación de dependencia y la suposición de que B tiene cierta libertad sobre su comportamiento

Quizás el aspecto más importante del poder radica en ser una función de la dependencia: Cuanto mayor sea la dependencia de una persona respecto de otra, mayor es el poder de la segunda persona sobre la primera. Y la dependencia se fundamenta en las opciones o posibilidades que percibe una persona que tiene, ante el flujo de poder que enfrenta. Se tiene poder sobre una persona si se controla lo que esa persona quiere o necesita.

### **3.2.2.1 El postulado general de la dependencia.**

Para explicar el concepto de dependencia se seguirá la propuesta de Robins que establece el siguiente postulado:

*Cuanto más grande sea la dependencia de B respecto a A, mayor poder tendrá A sobre B (Robins, 1987: 280)*

El postulado de Robins puede entenderse como que si alguien posee algo que otro necesita y puede controlar su oferta, está en capacidad de ejercer poder sobre quien padece la necesidad, haciéndolo dependiente de él. La dependencia aumenta cuando el recurso bajo el control del primero es importante, escaso o insustituible como puede ser el trabajo o el salario.



Es la amenaza de castigo físico, la promesa de recompensa pecuniaria, el ejercicio de la persuasión o alguna otra fuerza más profunda lo que induce a la persona o personas sometidas al ejercicio del poder a abandonar sus propias preferencias y aceptar las de otra persona ( Galbraith, 1984: 20 ).

Para Galbraith hay tres tipos de poder: poder condigno, poder compensatorio y poder condicionado. Este trabajo se ocupará de los dos primeros:

*La característica más distintiva tanto del poder condigno como del poder compensatorio es su objetividad o visibilidad. Los que aceptan la voluntad de otros son conscientes de hacerlo, están actuando como consecuencia de un cálculo reflexivo de que ese es el mejor curso de acción que pueden seguir, y lo es a causa del ofrecimiento de una compensación concreta por su sumisión. Los que ejercen el poder tienen también plena y deliberada consciencia de lo que están haciendo. ( Galbraith, 1987: 35)*

A continuación se estudiará cada uno de los tipos de poder por separado.

### **3.2.2.2. Poder condigno.**

El poder condigno obtiene sumisión o dependencia por la capacidad de imponer a las preferencias del individuo o del grupo una alternativa u opción lo suficientemente desagradable o penosa como para que sean abandonadas esas preferencias. Hay en el término una cierta connotación de castigo y esto transmite la impresión adecuada.

*Entre todas las bases de poder de que dispone el hombre, el de lastimar a los otros es quizás la de mayor uso, la que se condena con mayor frecuencia y la más difícil de controlar....En el ámbito personal, los individuos ejercen el poder condigno o coercitivo al recurrir a la fuerza física, al dominio de la expresión verbal o a la capacidad de brindar o negar apoyo: Esas bases dan a la persona el medio de dañar físicamente, de acosar, humillar o negar amor. ( Kipnis. Powerholders, citado por Galbraith, 1987: 37)*



En el nivel organizacional se tiene poder condigno si se puede despedir, suspender o degradar, suponiendo que el subalterno aprecie o necesite su trabajo. De igual forma se puede ejercer poder condigno si se asignan actividades que sean desagradables, degradantes o que amenacen al subalterno.

### **3.2.2.3 Poder compensatorio.**

El poder compensatorio obtiene la sumisión o dependencia mediante el ofrecimiento de una recompensa afirmativa, mediante el otorgamiento de algo valioso para el individuo que se somete.

El poder compensatorio ofrece al individuo una recompensa o un pago suficientemente ventajoso o agradable como para que prescinda de su propia preferencia y acepte en su lugar la recompensa.

Característica común del poder condigno y del compensatorio es que el individuo que se somete tiene conciencia de su sumisión, compelido en un caso y en otro para obtener una recompensa. La diferencia entre poder condigno y el compensatorio es la diferencia que hay entre recompensa negativa y recompensa positiva. Finalmente el poder condigno obtiene la sumisión mediante la promesa o la realidad del castigo, el poder compensatorio obtiene la sumisión o dependencia mediante la promesa o la realidad del beneficio.

### **3.2. 3.-Ambiente hostil.**

Los tratadistas consultados están de acuerdo en que al final el proceso de hostigamiento sexual termina por crear un ambiente de trabajo hostil, desmotivante y de baja productividad. Pero definir qué es un ambiente hostil es un juicio muy subjetivo.



Ante la dificultad para definir “ ambiente hostil” o “ambiente insatisfactorio,” fue necesario recurrir directamente a la entrevista de expertos. En este caso la Lic. Rita Sbravatti, trabajadora social especialista en relaciones laborales. Desde su punto de vista uno de los factores que inciden grandemente en la creación, desarrollo y mantenimiento de las condiciones de hostilidad en el ambiente tarea se relaciona directamente con la conformación de la sociedad de tradición latina y su trascendencia a los centros de trabajo. Los estudios de David McClellan muestran, según la experta, que las sociedades de tradición latina a diferencia de las de tradición sajona, por ejemplo, tienen una orientación hacia la afiliación, es decir se sustentan fundamentalmente en relaciones interpersonales y de ser posible las más afectivas. De este rasgo o característica la Lic. Sbravatti deriva un intento de definición diciendo que es hostil cualquier ambiente laboral donde las relaciones interpersonales no se sustenten sobre algún grado de afectividad. Esta categoría teórica permite elaborar algunos conceptos importantes en el estudio de los problemas que se generan posteriormente al presentarse un caso grave de acoso sexual. Puede considerarse que, en general, el hostigamiento en cuanto fenómeno laboral es una forma particular de conflicto. Dos personas han cambiado su relación básica: una relación de poder sustentada sobre la estructura jerárquica o técnica en el marco de las acciones administrativas de la empresas que se transfieren a una esfera personal al menos por parte de uno de los actores. Necesariamente existe un cambio en la forma en que superior y subalterno se relacionan a partir del evento de acoso y a que de alguna manera el poder administrativo o jerárquico se ve afectado: puede transformarse en un poder debilitado ante la incapacidad de la jefatura de objetivizar la relación con la otra persona o, por el





contrario, puede magnificarse hasta convertirse en dictatorial con el fin de restablecer el poder natural derivado del estatus de jefatura.

Cualquiera que sea la situación de las descritas anteriormente, para la Lic. Sbravatti significan una alteración de las relaciones laborales y productivas que determina una diferencia significativa en la capacidad de motivación tanto del superior jerárquico como del subalterno que definen necesariamente un decrecimiento de la capacidad productiva de al menos uno de los dos involucrados en la relación.

### **3. 2. 4.- Autoestima**

Según el investigador costarricense en ciencias del comportamiento, Dr. Marco Vinico Díaz , actualmente Director del Programa de Atención Integral de la Adolescencia de la Caja Costarricense del Seguro Social , “ *autoestima se refiere a la percepción que se tiene de uno mismo, es la capacidad de sentirse valioso, apreciado y poseer un potencial para alcanzar las metas que se ha propuesto.*”

Desde el punto de vista del Análisis Transaccional, instrumento metodológico usual en dinámica de análisis del comportamiento humano y la comunicación empleada en el trabajo de especialistas en Administración de Recursos Humanos, gran parte de las grabaciones de la personalidad se realizan en la primera infancia y se desarrollan y asientan en la edad adulta. Entre estas improntas se encuentra precisamente la autoestima. La persona crea una imagen de sí mismo y esta imagen será mas bien un reflejo de lo que la persona siente y cómo los demás la perciben. Por esta razón es importante fomentar una buena socialización y facilitar la integración tanto familiar como laboral.



### 3.2.5. EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL Y LOS CUATRO ELEMENTOS ARTICULADOS.

Con el acoso sexual ocurre algo extraño. Nadie puede, como se ha visto hasta aquí, definirlo claramente, pero todo el mundo lo reconoce cuando lo siente. Más allá de las leyes, el hostigamiento sexual es una de las manifestaciones más difíciles de desenmascarar, pues es la forma bajo la cual más fácilmente se le puede hacer a la víctima responsable y cómplice de la agresión sufrida, con el razonamiento de que todo es un juego mutuo donde ambas partes comparten responsabilidades.

Pero no es cierto que el hostigamiento sexual sea solo producto de las relaciones laborales, entendidas estas como las derivadas del Código de Trabajo y sus leyes conexas. Por el contrario, la apertura de las relaciones laborales al ambiente externo hace que existan otros actores que no están ni ligados ni coaccionados por el marco jurídico que es aplicable a las empresas. Esa ampliación de actores es lo que los teóricos de la administración denominan *ambiente tarea* e incorpora a un grupo de personas que establecen relaciones interpersonales a causa del intercambio de bienes y servicios que caracteriza a las organizaciones. Esta apertura hace que las posibilidades de acoso surjan de diferentes fuentes, no solo de lo que la ley denomina estrictamente relaciones laborales.

En este trabajo los investigadores han insistido en que el fenómeno del hostigamiento sexual tiene que ver además directamente con el ejercicio del *poder*, por una parte, e implícitamente con el establecimiento de una relación de *dependencia* entre el hostigado y el hostigador, por otra.



El buen manejo de los elementos teóricos estudiados anteriormente ha dejado claro en cuanto al concepto de poder, que el hostigamiento refleja al menos el ejercicio del poder condigno y compensatorio.

En ese ambiente tarea se desarrollan entonces relaciones de poder. Una persona: el hostigado se ve impelido a aceptar las imposiciones de otra persona : el hostigador, por dos razones: por no perder un bien que tiene las características de ser importante, necesario y escaso: el puesto de trabajo o el salario o de recibirlos a cambio de ceder ante las demandas a cambio de una mejor situación futura. En el primer caso se trata evidentemente del poder condigno, en el segundo caso el poder es compensatorio: temor y recompensa, utilizados por una persona sobre la otra.

Para Wilberth Arroyo, funcionario de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica, es precisamente el carácter no deseado e impositivo lo que distingue el hostigamiento de las intenciones amistosas o relaciones consensuales que pueden surgir dentro del contexto del trabajo o estudio entre dos personas que encuentran afinidad. En ese contexto conceptual, el acoso y hostigamiento se dan como consecuencia de una relación de poder con su consecuente perjuicio o beneficio, según la víctima acceda a configurar una relación horizontal en la que de no conseguirse los favores pedidos se les crea tanto a la víctima como al victimario un *ambiente hostil* y molesto.

El sentimiento de desagrado y malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia y depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas, son incuestionables como se ha demostrado. Tales conductas de hostigamiento ofenden a quienes las reciben, interfieren las actividades cotidianas y crean una tensión negativa para el desarrollo de



las labores. Este fenómeno se denomina *hostilidad ambiental o laboral* y merma la capacidad de relacionamiento entre los diferentes actores del drama administrativo en el ambiente tarea.

Este problema produce diversos efectos adversos en una empresa el mayor de los cuales es la desmotivación de una persona, previamente leal y trabajadora y de sus colegas que observan el tratamiento recibido por esta. La tensión que esa persecución sexual causa en el empleado ya sea un hombre o una mujer, afecta inevitablemente su desempeño profesional o laboral. El hostigamiento les produce gran presión y merma de la *autoestima*, que degenera en ansiedad, mal humor y estados depresivos hasta que desarrollan una gran fobia por el trabajo y puede llegar hasta enfermedades psicosomáticas, según expresa la Dra. Carmen Aybar (Quirós, 1992). Se pudo determinar mediante estudios clínicos que la personas que han padecido hostigamiento sexual en un 96% muestran estrés emocional con síntomas de nerviosismo, fobias e insomnio. También fueron reacciones comunes úlceras y dolores de cabeza. Las víctimas en general experimentan un sentimiento de culpa, pues la tradición social justifica el abuso diciendo en el caso de la mujer, que ésta la provocó.

Una característica común a muchos casos es que el superior jerárquico aprovecha esta angustia evidente y deterioro en el desempeño para obligar a marcharse a la persona que no respondía a su acoso. Siempre que esto sucede la empresa está malgastando su inversión en reclutamiento, selección entrenamiento y calificación del funcionario que abandona el trabajo.

Resumiendo: cualquier comportamiento sexual, relacionado con la dignidad de las personas en el trabajo, es inaceptable si quien lo recibe no lo desea o lo ofende,



pero la relación es más que la de compañeros, puesto que involucra también a personas ajenas a la empresa pero relacionadas directamente con ella. El problema del hostigamiento se relaciona directamente con el ejercicio del poder y al desarrollarse crea dentro de la empresa un ambiente hostil o insatisfactorio tanto para el acosado como para el acosador, determinando una merma en la capacidad de respuesta y la efectividad laboral que perjudica la capacidad de la organización para cumplir sus objetivos. Se puede afirmar entonces que si bien el hostigamiento sexual se ubica desde el punto de vista actual en Costa Rica como un problema del derecho laboral, tiene profundas repercusiones en las relaciones interpersonales o intrapersonales y puede constituir una de las razones de baja productividad o de costos ocultos dentro de la empresa.

### **3.3 LA LEY 7476 CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

La Ley 7476 no constituye solamente una ley novedosa en nuestro medio, sino que implica la sistematización de un cuerpo de leyes que se integran en diferentes planos para constituir el reconocimiento de la dignidad humana como un derecho fundamental previamente reconocido pero no desagregado en los artículos 28 y 33 de la Constitución Política. Aunque se ha insistido tanto durante la discusión del proyecto en la Asamblea Legislativa como en su preámbulo, que la Ley no está orientada a la protección exclusiva de la mujer, se reconoce la discriminación por razones de sexo respecto a este sector como el más agredido. Esta tesis se ha desarrollado tanto universal como regionalmente al decir del tratadista costarricense Luis Medrano (1995: 23). De esa manera se encuentran las subscripciones costarricenses a la *Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de*



*discriminación contra la Mujer*, ratificada mediante la Ley 6968 del 2 de octubre de 1984. Existe también el *Convenio No 111 de la Organización Internacional del Trabajo sobre discriminación en el Empleo*, reconocido mediante Ley 2848 de 26 de octubre de 1961. Actualmente también se encuentra en proceso de ratificación la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer*.

En el ámbito nacional, la ley 7476 se encuentra fundamentada constitucionalmente en los artículos 20s que declaran la libertad de los ciudadanos dentro de la República, con el segundo párrafo del artículo 28 que resguarda las acciones privadas y con el artículo 33, que asegura al ciudadano la igualdad ante la ley y la imposibilidad de ser discriminado.

De la misma manera, la Ley 7476 se relaciona también con el Código de Trabajo especialmente con los artículos 69 inciso c) que obliga a los patronos a guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltratarlos de palabra y obra; artículo 70 inciso y) que prohíbe ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la Ley; artículo 71 inciso d) que obliga a los trabajadores a observar buenas costumbres durante las horas de trabajo; artículo 81 incisos a) y l) que facultan al patrono para despedir con causa justa a un trabajador que se comporte durante sus labores de una forma abiertamente inmoral, acuda a la injuria o a las vías del hecho o en general cuando incurra en falta grave a sus obligaciones; finalmente al artículo 83 que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo cuando según el inciso b) el patrono o su





representante incurra en forma reñida con la moral o llegue a las vías del hecho contra el trabajador.

En palabras de Medrano:

*No se está frente a la aplicación aislada de un texto legal novedoso, sino frente a un marco jurídico que se ha visto complementado por disposiciones concretas sobre la materia de que se trata, por lo que ha surgido un nuevo ordenamiento jurídico sectorial y especializado. ( 1996, 23 )*

En el Capítulo anterior del presente informe de investigación, se estudió el complejo marco del ambiente laboral, psicológico y organizativo donde la Ley No 7476 opera. A continuación se estudiarán los aspectos más relevantes desde el punto de vista jurídico de la mencionada ley.

Estructuralmente la Ley 7476 es sencilla ya que solo contiene 31 artículos distribuidos en siete Capítulos. Relacionada con el Código Penal y con el Código de Trabajo, específicamente su artículo 31 señala como ámbito de aplicación las relaciones obrero-patronales, tanto en el empleo público como privado.

Los objetivos, según al artículo 2 de la Ley son “prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razones de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.”

Cuenta con una terminología específica en la que destaca en su artículo 3 que debe entenderse como acoso u hostigamiento sexual, especificando que es “*toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales.*” Estas conductas pueden ser tanto reiteradas como aisladas, siempre que éstas últimas califiquen como graves. Lo más relevante de esta definición se encuentra en que tales conductas deben ser indeseadas por quien las recibe y que



provoquen efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, desempeño y cumplimiento laboral o educativo y del estado general de bienestar personal. La ley cuenta con ejemplos en su artículo 4 de lo que debe entenderse como acoso sexual, pero estos ejemplos no consituyen límite a lo que le ley entiende por el mencionado fenómeno.

La ley establece en su Capítulo III la prevención del Hostigamiento Sexual mediante un conjunto de disposiciones u obligaciones subsidiarias, las que se mencionan a continuación:

1. Obligación de divulgar la Ley, crear y divulgar una política interna;
2. Obligación de establecer un procedimiento interno para denunciar e investigar las conductas de hostigamiento sexual;
3. Obligación de informar sobre las denuncias que se reciban por hostigamiento sexual;
4. Obligación de cumplir con el procedimiento y de sancionar en caso de que la conducta denunciada se demuestre;
5. Obligación de no perjudicar al denunciante o a los testigos.

Las Obligaciones 1, 2 y 3 señaladas anteriormente deben ser cumplidas en un plazo máximo de tres meses a partir de la entrada en vigencia de la Ley. Como referencia, tal plazo se inició a partir del 3 de marzo de 1995.

El procedimiento interno para investigar y eventualmente sancionar una denuncia por hostigamiento sexual no podrá exceder, según el referido artículo 5, el plazo de tres meses, contado a partir de la presentación de la denuncia, no así la caducidad de la sanción disciplinaria, la que para no prescribir debe ser acordada dentro del mes siguiente a la conclusión de la investigación o del momento en que esta es



puesta en conocimiento del órgano con facultad para sancionar. Esto se fundamenta en lo que establece el artículo 603 del Código de Trabajo.

La ley presenta una característica muy particular: esquivar en la medida de lo posible llegar hasta instancias civiles y procura mantenerse dentro del ámbito de la jurisdicción laboral. Tanto es así que el artículo 18 autoriza que una vez agotados los procedimientos internos, el denunciante pueda acudir a la Tribunales de Trabajo a denunciar las presuntas conductas acosadoras. Obsérvese también que si el denunciado es sancionado, este podrá reclamar contra la sanción ante los mencionados Tribunales de Trabajo, a través de un proceso ordinario laboral.

Es evidente que la Ley busca mantener un equilibrio entre las partes y evitar que se le convierta en un instrumento persecutorio. En este aspecto se ordena que el patrono debe establecer dentro de las disposiciones reglamentarias, los mecanismos adecuados que garanticen el pleno ejercicio del derecho de defensa. El Lic. Luis Medrano ( 1995: 36 ) señala los siguientes aspectos: Notificación al interesado o indiciado, derecho a ser oído y presentar argumentos y pruebas pertinentes, oportunidad para preparar los alegatos, lo que incluye el acceso a la información o los antecedentes de la denuncia, el derecho del denunciado de hacerse asesorar o representar por personas calificadas, incluyendo abogados y profesionales en Administración de Recursos Humanos, conocimiento de las resoluciones que tomó el patrono y sus fundamentos y finalmente el derecho a recurrir la decisión dictada.

Es novedosa esta situación pues obliga a las empresas privadas a constituir y respetar el “debido proceso” e instituirlo a favor del trabajador denunciado. Esto por cuanto habrá casos en que el empleador, por la jerarquía del funcionario acusado, o por



la fácil comprobación de la conducta , o por mantener en la empresa una rígida estructura de valores, podría decidir obviar la aplicación del procedimiento investigativo y en su lugar, pasar directamente a la sanción última: el despido, con o sin responsabilidad patronal según el artículo 81 inciso a y l y artículo 85 inciso d del Código de Trabajo. Esta medida sin entrar a evaluarla desde una perspectiva de salud organizacional está restringida, pues el afectado puede con razón alegar la violación del debido proceso, ya que siendo una conducta tipificada como acoso sexual, amerita un procedimiento reglado.

Es importante señalar que a la fecha de la presente investigación los plazos para crear, incorporar y aplicar este instrumento se encuentran vencidos desde el 3 de marzo de 1995.

El artículo 30 de la Ley establece que se aplicarán normas supletorias en lo que ella no regula directamente, para lo cual debe recurrirse en principio al Código de Trabajo y las leyes laborales conexas y cuando no exista norma aplicable en este cuerpo jurídico, se recurrirá al Código Civil.

Para finalizar es conveniente recordar que existen sanciones concretas derivadas de la misma Ley 7476, por su incumplimiento o no aplicación. El artículo 10 señala que el incumplimiento de las obligaciones expresadas en la Ley se sancionará según su gravedad. Estas sanciones están contenidas en el artículo 608 y sucesivos del Código de Trabajo y se refieren fundamentalmente a multas, las que se aplicarán estableciendo su valor mediante el concepto de día multa actual y que usa como referencia el salario de un oficinista judicial, el que actualmente se encuentra ubicado en aproximadamente C 65.000.00 mensuales.



## CAPITULO 4

### MARCO METODOLOGICO.

El estudio de campo es de tipo descriptivo por cuanto se pretende estudiar una situación real y determinar su estado ( R. Sierra Bravo, 1976: 17 ). En este caso esa realidad se refiere al hostigamiento sexual que se presenta en el subsector hotelero de alto nivel y calidad, situado en su mayor parte en la Gran Area Metropolitana, que comprende varios cantones de la provincia de San José. En tanto que sólo tres hoteles de primera categoría se encuentran situados en el cantón de Belén, provincia de Heredia.

Según datos del Instituto Costarricense de Turismo, en la provincia de San José hay 57 hoteles de diferentes categorías o clasificación turística, los cuales se catalogan mediante “ estrellas “. El concepto de categoría incluye los servicios y la calidad ofrecidos a los clientes. La escala o rango de clasificación es de cero estrellas para los mínima categoría hasta los de cinco estrellas, considerados como la máxima expresión en calidad hotelera.

Para poder desarrollar el trabajo dada la amplitud del universo, se incluyó en el estudio un número de hoteles ubicados, como ya se indicó, en la Gran Area Metropolitana y su zona de atracción y que cuentan con la calificación de cuatro a cinco estrellas; suponiendo que los mismos están mejor estructurados orgánica y administrativamente que los de menor categoría y que, por tanto, están en mejor condición de poner en funcionamiento los instrumentos jurídico-laborales provenientes



de la Ley 7476 de una manera más acertada. Esto es una premisa de trabajo, no una hipótesis que se debe demostrar.

Los datos suministrados por el Instituto Costarricense de Turismo **ICT** mostraron que en el área señalada en el ámbito de estudio sólo hay 12 hoteles que tienen categoría de cuatro a cinco estrellas, de los cuales 10 de ellos tienen un total de 1758 habitaciones. La tablas de ocupación laboral del **ICT** establecen que en temporada alta el índice de trabajadores hoteleros es de 1.5 por habitación, lo cual da un marco muestral de 2.637 personas, con una proporción de 57 % de mujeres y 43 % de hombres. Esta población desde el punto de vista estadístico se considera como población finita, sujeta a ser investigada siguiendo las reglas generalmente aceptadas en estudios de este tipo. Dado que el trabajo que se realiza es fundamentalmente tendiente a establecer una metodología, el tamaño de la muestra se definió siguiendo lo indicado por las College Outline Sseries Tables for Staticians. Se trabajó con un límite de confianza de un 95 %, así como con un margen de error del 10 % y una variabilidad máxima de 0.50. Las mencionadas tablas establecen para esas condiciones un tamaño de muestra de 96 observaciones o entrevistas válidas, con reposición o reemplazo de casos fallidos. Estas 96 entrevistas se distribuyeron de manera proporcional entre los hoteles, tomando como base la relación proporcional con respecto al número de habitaciones, resultando la siguiente distribución, como se muestra en el cuadro siguiente:



## CUADRO 1

**HOTELES CON CATEGORIA DE 4 Y 5 ESTRELLAS EN LA ZONA DE  
ATRACCION DE LA GRAN AREA METROPOLITANA  
DE SAN JOSE**

HOTEL	ESTRELLAS	HABITACIONES
Camino Real	5	261
Villa Tournón	4	84
Corobicí	4	177
Aurola	5	201
Amstel Amon	5	90
San José Palacio	5	254
Centro Colón	4	130
Europa Zurquí	5	107
Herradura	5	243
Cariari	5	220
<b><u>TOTALES</u></b>	-	1.758



FUENTE: INSTITUTO COSTARRICENSE DE TURISMO

Con la información anterior se elaboró la distribución de la muestra de la siguiente manera. Para mantener los datos confidenciales se utiliza un número en vez del nombre del hotel y la distribución siguiente no tiene el mismo orden del cuadro anterior:



## CUADRO 2

### DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA POR CATEGORÍA DE HOTELES.

HOTEL	MUESTRA.
1	14
2	5
3	10
4	11
5	5
6	13
7	7
8	6
9	13
10	12
Total	96

Para realizar la recolección de datos relativos al nivel de base, se diseñó un cuestionario compuesto de 29 preguntas, de las cuales las primeras nueve se consideraron de información general que incluye, entre otros, la siguiente información: código del hotel, sexo del entrevistado, edad, estado civil, ocupación, lugar de procedencia, jornada de trabajo y años de servicio. Estas preguntas se consideran, también, como variables independientes del estudio. El resto del cuestionario se refiere a preguntas concretas sobre el problema en estudio, destacándose lo siguiente: las relaciones de trabajo; definición de acoso sexual; sentimientos o aprehensión de acoso; de parte de quién procede el acoso; perfil del hostigador; consecuencias sufridas por el





acoso; denuncia o no del hostigamiento; factores del entorno laboral que impiden o dificultan la denuncia; respuesta del patrono a la denuncia; información sobre conocimiento de casos de acoso en la empresa; conocimiento que se tiene de la ley; conocimiento de la protección que confiere la ley; determinación del grado de conciencia que tiene el trabajador sobre la ley; existencia o no de la reglamentación de la ley; opinión sobre la reglamentación y divulgación de la ley; medidas tomadas por el sector patronal sobre la reglamentación de la ley; difusión y educación para prevenir el problema; sugerencias de los trabajadores para prevenir el problema en el centro laboral; información sobre capacitación para orientar el comportamiento y, finalmente, opinión sobre importancia de la capacitación.

Se diseñó, también, un instrumento para ser aplicado a los distintos niveles de jefatura de la empresa, con el fin de determinar algunos aspectos que sirvieron de marco de referencia, entre ellos están: breve comentario sobre la estructura orgánica y funcional del hotel; apreciación de las relaciones laborales en la empresa; conocimientos acerca del hostigamiento sexual; valoración de las consideraciones morales sobre el acoso sexual; conocimiento que los jefes tienen sobre la ley; determinar el grado de conocimiento de casos de acoso en el hotel; averiguar sobre la existencia de un reglamento o instrumento para prevenir y canalizar los casos de hostigamiento; inquirir cómo se han tratado los casos de acoso que se han producido hasta el presente; obtener el criterio u opinión sobre la existencia de un reglamento; averiguar si los diferentes jefes saben que la no existencia de un reglamento se sanciona con multa; conocer si se capacita al personal para que logre un buen comportamiento con compañeros y clientes, así como quién ofrece la capacitación;



verificar si los clientes u otras personas que se relacionan con el personal, acosan a los empleados del hotel; determinar si el entrevistado ha sido objeto de acoso; qué molestia sufrió después de eso y que acción tomó sobre ese asunto, valoración del ambiente laboral (agradable, regular o desagradable)

Detectar si la publicidad turística muestra al país como un paraíso sexual, averiguar si ésta promueve el acoso sexual contra los empleados, y si es buena o mala para el subsector hotelero y para Costa Rica en general. Se completa el cuestionario con información sobre la opinión del estado actual del subsector hotelero, si hay o no hay crisis, qué se opina al respecto. Y, finalmente, se recaba información sobre el número de empleados y su distribución por sexo en los diferentes niveles de la empresa.

Los datos obtenidos, a partir de ambos instrumentos, se procesaron por los métodos usuales en estadística y con medios computadorizados con el paquete de análisis para ciencias sociales **SPSS/PC+**.



## CAPITULO 5

### ANALISIS DE LA ENCUESTA

Como se mencionó en el Marco Metodológico, el Objetivo 2 del Proyecto de Investigación se proponía determinar a la fecha de conclusión del estudio de campo, los avances logrados en el Subsector Hotelero con respecto a la aplicación de la Ley 7476 en general y del artículo 5 en particular. El trabajo de campo se finalizó el 14 de setiembre de 1996 habiéndose iniciado en la primera semana de agosto y consistió en la aplicación de un cuestionario/entrevista a 96 funcionarios y trabajadores de los diez hoteles de cuatro y cinco estrellas ubicados en la Gran Area Metropolitana de San José y la entrevista a diez funcionarios con rango de jefatura dentro de esos hoteles. El resultado del trabajo de campo puede considerarse halagador, ya que de las metas propuestas se logró reunir información de 93 trabajadores y 8 funcionarios. Proporcionalmente estos datos significan el logro del 96.87% del total de la muestra en los empleados de proceso y 80% en los de jefatura.

A continuación se presentan los datos obtenidos en la encuesta, primero se presentarán y analizarán los datos de la encuesta mayor, es decir de los empleados de proceso, para lo cual se harán dos subagrupaciones: en la primera se presentarán los resultados de la primera corrida de computación mediante tabulaciones estadísticas de las frecuencias simples y descriptivas, aquí se obtiene la caracterización general de la situación o estado de la cuestión. En una segunda parte se presentan los resultados de la segunda corrida de cómputo, donde aparecen tabulaciones con cruces de variables; estos resultados son más analíticos y sirven para determinar aspectos de detalle.



Finalmente se presentarán los resultados comentados, sin tabulaciones, de los aspectos relevantes de las entrevistas hechas con las jefaturas hoteleras.

## **5.1.ANALISIS DE FRECUENCIAS SIMPLES.**

A continuación se presentan los resultados de la encuesta en su versión de frecuencias simples, es decir cada una de las preguntas contenidas en la boleta, tabuladas solo por distribución de frecuencia. El objeto de este aparte es contar con una visión del estado actual de la situación en el campo.

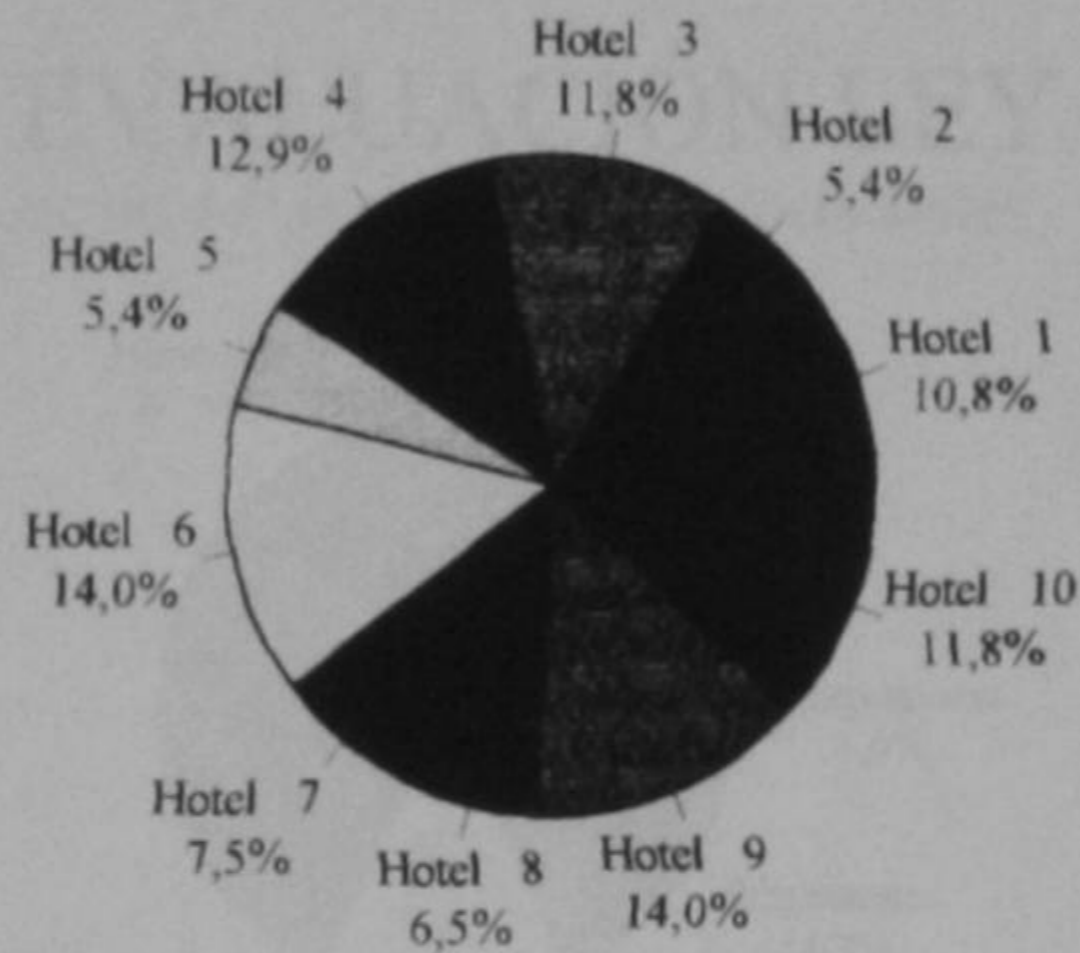
### **5.1.1 PERFIL DE NUESTRO INFORMANTE Y DEL AMBIENTE LABORAL.**

La tabulación de la pregunta 0 ( ver cuadro Pregunta 0 ) muestra el resultado final de la distribución de la muestra en los diez hoteles que formaron el universo del estudio. Recuérdese que se trabajó con la totalidad de los hoteles que en la Gran Area Metropolitana de San José cuentan con cuatro o cinco estrellas, es decir son aquellos hoteles con la máxima calificación por servicios y aspectos estructurales. El Gráfico siguiente muestra cómo está distribuida esa muestra



# IDEA, EVALUACIÓN LEY 7476

## Composición de la Muestra.



Fuente: cuadro pregunta 0

Imuestra:

La muestra total de acuerdo con las características de su diseño era de 96 observaciones. Los resultados del trabajo de campo, como ya se dijo, permitieron recoger la opinión de 93 personas. Utilizando las frecuencias modales de las variables independientes, el perfil del trabajador tipo en nuestro estudio es el siguiente: sexo femenino ( 64.5%) mayor de 30 años pero menor de 49 ( 60.2% ), casada ( 46.2%), con un cargo de camarera ( 30.1% ) o eventualmente salonera, de una procedencia urbana, ( 65.6% ), con estudios máximos de secundaria incompleta ( 69.9% ), con una jornada de trabajo de 8 horas diarias ( 84.9% ), y que ha permanecido dentro del hotel actual durante un año (43.0%), pero que ha trabajado en el subsector hotelero durante tres años( 40.9%) . Ver cuadros pregunta 1 a 8. en el anexo correspondiente.

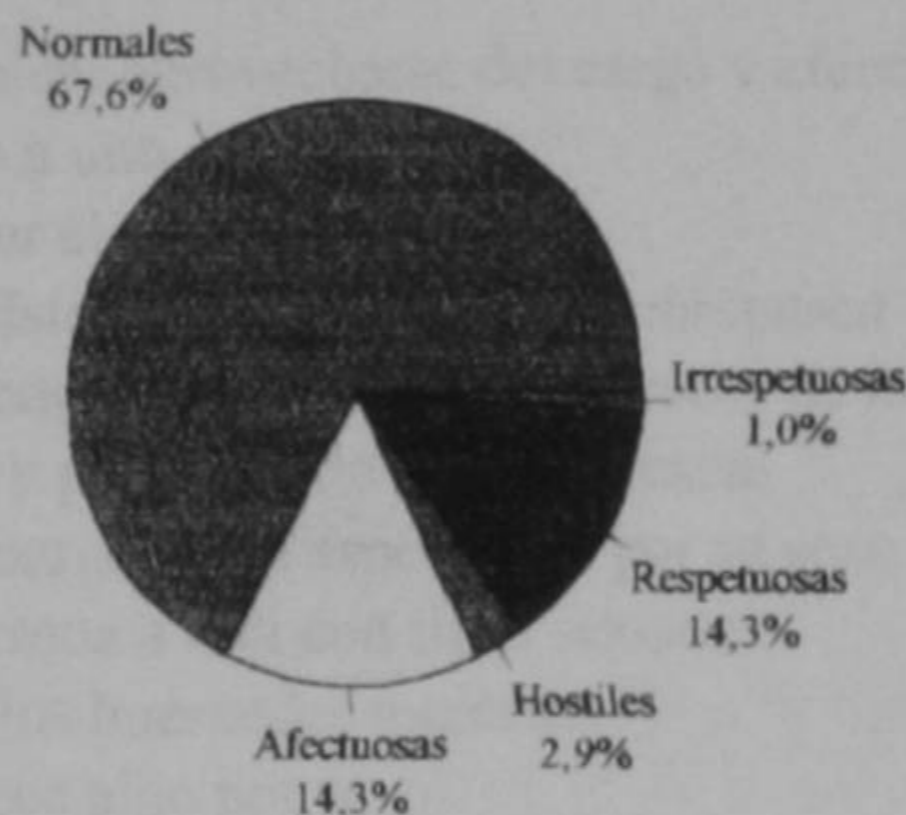
Las respuestas muestran que los trabajadores entrevistados consideran en un 76.6% que las relaciones interpersonales en la empresa son normales y eventualmente afectuosas o respetuosas. Esta apreciación significa que el ambiente laboral es



percibido como positivo, sin que represente algún tipo de amenaza, ya que solo una persona dijo que era un ambiente irrespetuoso. (Ver cuadro pregunta 9).

## IDEA. EVALUACIÓN LEY 7476

Percepción de las relaciones interpersonales.



Fuente: Cuadro pregunta 9

### 5.1.2 PERCEPCIÓN INTUITIVA DEL ACOSO SEXUAL

Los investigadores estaban interesados en conocer el nivel de percepción intuitiva que tienen las personas sobre qué puede considerarse como acoso u hostigamiento sexual, para lo cual se incluyó en la encuesta una pregunta abierta identificada con el número 10. Ante la pregunta *¿Puede definirme qué entiende por acoso u hostigamiento sexual?* Las respuestas fueron muy variadas y, por su importancia para efectos ilustrativos y del análisis, a continuación se muestran detalladamente:

- Hostigar, molestar u ofender a una persona en relación con su sexualidad.
- Es cuando una persona trata de pasarse aprovechándose de la amistad que uno le brinda, el cual si uno no hace lo que él dice lo amenaza con despedirlo
- Es cuando una persona trata de sobrepasarse con uno, insinuándole que busca algo interesadamente, además de la amistad que uno le brinda.
- Irrespeto al ser humano.
- Maltrato físico efectuado bajo efectos de hipersicosis neurótica ( sic)
- Que una persona ande detrás de uno y que no se le dé "pelota".
- Insinuar a las compañeras citas o más directamente sobre la apariencia.
- Mantener el trabajo a cambio de relaciones sexuales.
- El jefe anda detrás de uno



- No tengo conocimiento exacto
- Que le digan a uno cosas
- Falta de respeto hacia la mujer Que los compañeros le echen a uno el cuento, le falten al respeto
- Insistencia con presión de tipo psicológico
- Que lo obliguen a hacer cosas que uno no quiere.
- Que abusen de uno cuando uno no quiere.
- Algo que sucede
- Una subalterna (sic) quiere aprovecharse del cargo y afectar al más bajo
- Que le falten al respeto a uno
- Que le pidan favores por el trabajo
- Son manifestaciones físicas o verbales que sobrepasen un gesto de cariño o amistad más bien inclinados a comentarios grotescos de insinuación sexual
- Comentarios, acciones y presiones de carácter sexual.
- Cuando la persona es marginada o sancionada por su sexo o por ser débil
- Persecución de una persona a otra con fines sexuales.
- Cuando los patrones o los huéspedes molestan
- Cuando alguien te ofrece algo por sexo
- Que un compañero o jefe le insinúe algo a uno
- Que se quieran aprovechar de uno
- Personas que provocan a todo físico verbal
- Que le hagan insinuaciones a uno
- Que alguien lo quiera tocar a uno y le diga palabras obscenas
- Algo que no se puede soportar, abuso
- Cuando una persona le dice cosas de tipo sexual o inmoral
- Un abuso a una persona que no desee lo que se está haciendo
- Que lo persigan a uno, que lo quieran tocar
- Que lo molesten a uno
- Falta de respeto de un jefe hacia sus empleados
- Que alguien le falte el respeto
- Algo que obliguen (sic) al sexo
- Insinuar entre compañeros
- Personas que le molestan demasiado
- Que le insinúen cosas que no deben hacerse
- Que el jefe quiera sobrepasarse
- Humillamiento ( sic) sobre uno
- Seguir en el trabajo a cambio de sexo
- Cuando hay una persona que me quiere intimidar insistentemente
- Cuando lo intimida seguidamente
- Persecución contra las mujeres
- Que le sugieran algo incorrecto del sexo
- Persecución con empeño. Hastío permanente
- Cuando lo molestan a uno sexualmente o afectivamente
- No respetarlo a uno, especialmente se da entre los jefes y uno
- Un intercambio de favores de sexo



- Que un patrón lo enamore en el trabajo
- Que lo toquen a uno
- Que le digan cosas
- El jefe quiere que haga algo sucio
- Es abuso fundamentalmente hacia las mujeres
- Seducir una persona (sic)
- Aprovecharse de su puesto para conseguir un favor sexual
- Una persona que lo anda corriendo a uno
- Falta de moral a la otra persona
- Abuso del jefe al empleado con fines no permitidos.
- Alguien lo molesta sexualmente o se acerca con otros fines.
- Si le hacen proposiciones sexuales
- Lo que se busca a cambio de un servicio
- Abusar de su jefatura
- Por el trabajo se aprovecha de otra persona de sexo opuesto



Las anteriores respuestas evidencian lo variado que son los conceptos que se tienen sobre el hostigamiento sexual. Los entrevistados, en su mayoría con formación académica de secundaria, no son capaces de centrar sobre una idea única el fenómeno. Se intuye en los conceptos vertidos una percepción de que es algo amenazante y malo para quien lo recibe, y que se basa en el poder que el que lo ejecuta tiene sobre él, pero no existe claridad con respecto a qué es en sí el fenómeno. Esto tiene repercusiones prácticas por cuanto si bien la ley, como se ha visto, clarifica mediante una definición de qué es acoso sexual, si los sujetos pasivos no conocen esta definición y no tienen claro qué es en realidad, mal pueden denunciar el hecho o peor aún ignorarlo, lo que puede desencadenar el proceso de reducción de autoestima.

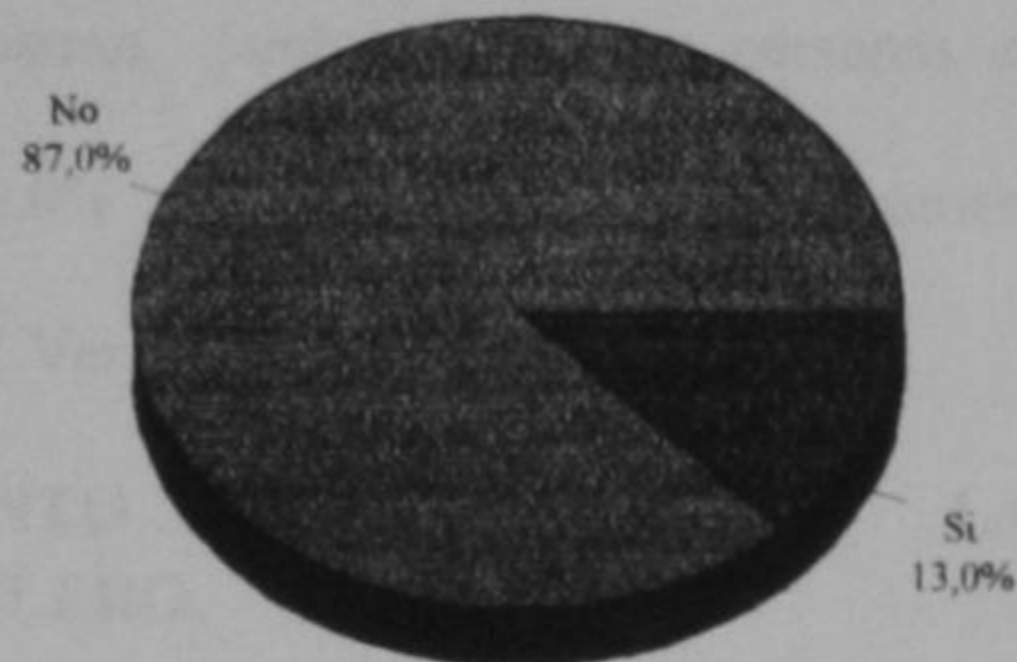
### **5.1.3 PRESENCIA y CARACTERIZACIÓN DEL FENOMENO DE ACOSO SEXUAL.**

Los cuadros de salida muestran que un 13.0% ( 12 personas) de los entrevistados en el segmento de personas trabajadoras de proceso han sido acosadas de alguna forma durante su trabajo según el cuadro pregunta 11. y el gráfico siguiente



# IDEA. EVALUACIÓN LEY 7476

Presencia del acoso dentro de la muestra.



Fuente: cuadro pregunta 11.

Este acoso se ha originado en compañeros masculinos, en jefes de nivel alto y masculino, intermedio masculino y alto femenino, siendo los más frecuentes estos dos últimos; viajeros masculinos y clientes masculinos del hotel también son mencionados, siendo tanto en números relativos como absolutos este el más frecuente. (Ver cuadros preguntas 12A a 12D). Las características o perfil del hostigador son: edad modal ubicada en el rango de los 36 a 45 años ( 66.7%), nacional ( 58.3%). ( Ver cuadros pregunta 13A y 13B.)

Los resultados anteriores muestran que existe congruencia en cuanto al perfil del acosador, así como en cuanto a la incidencia del fenómeno, el cual en el sector que se estudia tiende a ser similar ( 54.2%) a los datos que han servido de referencia metodológica.

## 5.1.4 RESULTADOS DEL EVENTO DE ACOSO.

Los resultados de la encuesta muestran que el sentimiento más frecuente después del evento de acoso es la cólera o la indiferencia y que posteriormente no se ha puesto ningún tipo de denuncia, principalmente porque se considera que nadie le pone



atención al problema o porque no se sabe cuál es el procedimiento para hacerlo. En los 3 casos en que sí se puso la denuncia, solo una vez se registró la sanción al acosador.

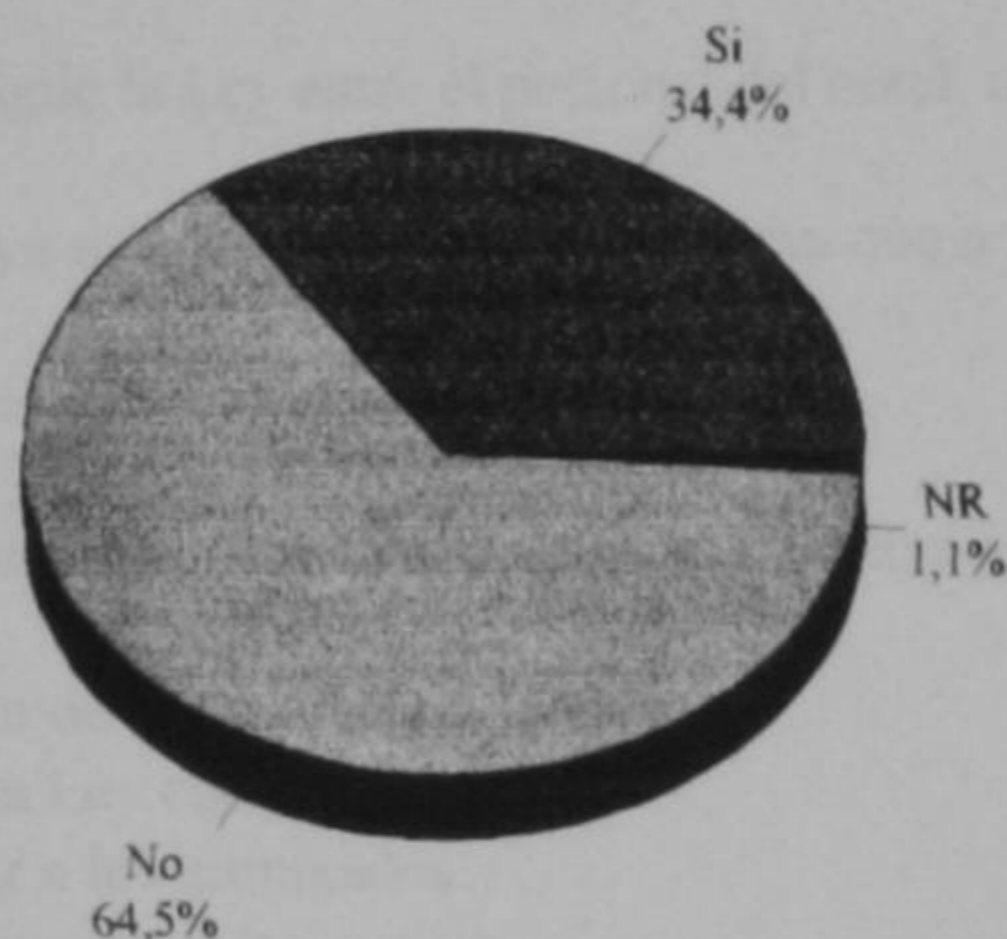
Los datos muestran también que las personas entrevistadas han tenido referencias en un 29.0% de otros casos de hostigamiento sexual ocurridos a compañeros y amigos. ( Ver cuadro preguntas 14 a 18.)

### 5.1.5 CONOCIMIENTO Y APLICACION DE LA LEY 7476 EN EL SUBSECTOR HOTELERO.

La encuesta mostró, según el cuadro pregunta No 19, que un 64.5 % de las personas entrevistadas no conoce la existencia de la Ley 7476 contra el Hostigamiento Sexual, siendo mayor incluso el porcentaje ( 84.9%) de personas que desconocen que esa ley establece protecciones para el trabajador. Esta información se recoge en el gráfico siguiente:

## IDE LA EVALUACIÓN LEY 7476

Conocimiento de la Ley dentro de la muestra.



Fuente: Cuadro pregunta 19

Sin embargo, la totalidad de las entrevistadas opinó que es necesario que haya una Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo. (Ver cuadros pregunta 19 a 21).



Con respecto a si el hotel ha reglamentado la Ley es obvio que la respuesta será negativa y efectivamente lo fue en un 72.0%; tampoco ha sido comunicada la existencia de la normativa en la opinión del 81.75% de los entrevistados. ( Ver cuadros pregunta 22 y 23.)

De los datos anteriores se puede deducir que no existe en el subsector hotelero estudiado conocimiento ni interés por la aplicación de la Ley No 7476. Solo se pudo ubicar un caso donde el hotel cuenta con mecanismos, interés y medios para la prevención del fenómeno de hostigamiento sexual, pero este hotel es precisamente el más importante por su rango de cinco estrellas, en el momento de realizar el trabajo de campo.

#### **5.1.6. MEDIDAS POR TOMAR PARA LA APLICACION DE LA LEY 7476 EN EL SUBSECTOR HOTELERO**

Con base en las respuestas a las preguntas 24 a 26 ( ver cuadros preguntas 25 a 27) casi la totalidad de las personas entrevistadas ( 96.8% ) opinan que consideran muy adecuado que se divulgue la Ley entre el personal del hotel, que se reglamente para poder aplicarla ( 95.7% ), ya que hasta la fecha consideran que no se ha tomado ningún tipo de medidas al respecto ( 67.7% ).

Las medidas propuestas por los funcionarios se pueden agrupar en las siguientes categorías, según se desprende del cuadro pregunta 27:

- Aplicar la Ley contra el Acoso.
- Capacitar a los empleados
- Darse a respetar uno mismo
- Comunicar a los empleados los alcances de la Ley 7476
- Denunciar y sancionar los casos existentes.



## 5.2 ANALISIS MEDIANTE CRUCE DE VARIABLES.

Como se comentó en otro aparte del presente capítulo, la segunda corrida computadorizada se refiere al cruce de variables independientes contra un conjunto de variables dependientes. Las variables independientes escogidas para hacer los cruces son: sexo, tramos de edad, y educación. Las variables dependientes escogidas fueron relaciones interpersonales, ser sujeto de acoso sexual, posible perfil del hostigador, sentimientos posteriores al evento de acoso, denuncias, respuesta a la denuncia, sanciones recibidas por el hostigador, conocimiento de la existencia de hostigamiento en compañeros, conocimiento de la existencia de la Ley, sus protecciones, opinión sobre la existencia de la ley, su divulgación y su reglamentación.

El cuadro pregunta 9 muestra que no existe diferencia de opinión en términos de las tres variables independientes con respecto a la percepción de las relaciones interpersonales entre las personas consultadas de los diferentes hoteles. En todo caso hay concordancia con lo indicado por las frecuencias simples: se califican siempre como normales y afectuosas.

El cuadro pregunta 11 muestra el posible perfil del personal hotelero que ha sufrido hostigamiento sexual. Según ese cuadro, 12 personas declaran haber sufrido eventos de acoso; de ellos, nueve son mujeres, ubicadas en el tramo de edad de 30 a 49 años con estudios que abarcan de la secundaria incompleta hasta la universitaria incompleta.

Los cuadros pregunta 13A y 13B ratifican lo establecido por las salidas de cómputo en la modalidad de frecuencias simples: el acosador medio acosa a una mujer, tiene de 36 a 45 años, es nacional y generalmente es un cliente del hotel.



El cuadro pregunta 14 muestra que existe diferencia con respecto a sexo en las consecuencias posteriores al evento de acoso: mientras la mayoría de las mujeres respondieron haber sentido cólera, los hombres consideraron que la experiencia les había sido indiferente, pero que de desarrollar algún sentimiento, este es de angustia.

El cuadro pregunta 18 muestra que el conocimiento de casos de hostigamiento sufrido por compañeros de trabajo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Esta situación puede atribuirse a que la mujer valora más el evento, mientras que como lo demostró un cuadro estudiado anteriormente, a los hombres les es indiferente. Se puede establecer la hipótesis que la mujer tiende a compartir este tipo de experiencia más que los hombres pues se siente más afectada que ellos. Esta hipótesis no formó parte de nuestro trabajo actual pero puede ser objeto de investigación amplia posteriormente.

El conocimiento de la existencia de la Ley posiblemente esté afectado por el sexo del informante: el cuadro/pregunta 19 muestra que, en términos relativos, es mayor la proporción de hombres que declara conocer la existencia de la Ley. Contrario sensu el mismo cuadro pregunta muestra que la mayoría de mujeres encuestadas declara desconocer la existencia de dicha ley.

El cuadro pregunta 20 muestra una situación relevante: si un grupo muy importante de mujeres que trabajan en el sector hotelero desconocen la existencia de la Ley, es mayor el de las mujeres que desconoce las protecciones que de ella se derivan

La opinión afirmativa sobre la necesidad de que exista una ley contra el acoso sexual no está influida por ninguna de las tres variables independientes utilizadas: sin importar sexo, edad o nivel de estudios del respondiente, siempre la respuesta es la



misma y es que la ley es necesaria, tal y como lo muestra el cuadro pregunta 21. Igual sucede con respecto a la opinión sobre la necesidad de divulgación y reglamentación.

### 5.3 ANALISIS DE LA OPINIÓN DE LOS SUPERIORES JERARQUICOS.

Como se mencionó, como parte del trabajo de campo se realizaron ocho entrevistas a jerarcas de los hoteles estudiados. Los resultados de las entrevistas no se tabularon de la misma forma en que lo fueron las encuestas de los trabajadores de proceso, sino que se efectuó manualmente con el fin de encontrar grandes tendencias y de ser posible congruencias. Los resultados son los siguientes: todos los jerarcas de los hoteles consultados declararon contar con una estructura jerárquica bien definida, que las relaciones interpersonales entre sus empleados son normales, y que conocen lo que es hostigamiento sexual, conducta que consideran como indeseable dentro de una organización. Las opiniones se encuentran divididas en cuanto a su conocimiento de la existencia de la Ley No 7476, ya que un grupo afirma conocerla mientras que otro grupo no. En su mayoría dicen no saber de la existencia de casos de hostigamiento sexual, aunque algunos de ellos afirman no solo conocer de casos sino haber sido sujeto de un evento de acoso. Consideran que en sus respectivos hoteles aunque no existe un Reglamento a la Ley opera un mecanismo extra ley que permite sancionar al hostigador, basado en procesos disciplinarios. La sanción más frecuente es el despido o la amonestación. Pese a eso consideran que es necesario que se implemente algún mecanismo interno que permita controlar los casos de hostigamiento. Las personas entrevistadas no saben que la nueva Ley plantea la posibilidad de sancionar con multas fuertes el incumplimiento de las obligaciones patronales establecidas. Este



desconocimiento se relaciona estrechamente con el hecho de que la misma Ley les es desconocida. Un mecanismo establecido por las empresas hoteleras estudiadas para mejorar las relaciones interpersonales tanto con clientes como con compañeros de trabajo es el entrenamiento que se encarga al Instituto Nacional de Aprendizaje ( INA ) o se realiza directamente por la empresa. Opinan además que es necesario establecer algún mecanismo de educación que prevenga el hostigamiento sexual en el trabajo.

Otro aspecto estudiado es la opinión de las personas encuestadas sobre si la publicidad realizada y que muestra al país como un paraíso sexual puede afectar incrementalmente el fenómeno de hostigamiento; la respuesta fue afirmativa en todos los casos. Finalmente la opinión de todas las personas encuestadas es que el subsector hotelero se encuentra actualmente afectado por la misma crisis que envuelve al país y que en el medio plazo puede afectar la operación del subsector.



## CAPITULO 6

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 CONCLUSIONES.

Las conclusiones que a continuación se presentan provienen de los datos tanto del estudio de campo como de los materiales bibliográficos que se estudiaron. Son válidos solo para los hoteles de cuatro y cinco estrellas del Gran Area Metropolitana de San José, pero sirven para formar criterio sobre las condiciones del estado de la cuestión existente a la fecha del presente estudio.

1. Existe poco o ningún conocimiento en los hoteles que se estudiaron sobre la existencia y los contenidos de la Ley 7476. Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia.
2. Este desconocimiento abarca tanto a los representantes patronales como a los trabajadores mismos.
3. En la mayoría de los hoteles estudiados no existen los instrumentos que la Ley prevé y no se aplica ninguna de sus indicaciones.
4. Puede afirmarse con base en las entrevistas, que existe poco interés por aplicar en el mediano plazo los principios generales emanados de la Ley, puesto que no se encontró ningún proceso de implementación en marcha.
5. Existe un solo caso: el Hotel Camino Real, donde a partir de su directora de Recursos Humanos sí se ha diseñado un completo programa de aplicación de la ley el cual está en implementación en la actualidad. Este programa incluye divulgación de la ley, charlas, mecanismos de conciliación y material divulgativo.
6. El estudio de los antecedentes legislativos, en especial el expediente de Ley y la bibliografía de base, muestran que existen conjuntos de ideas fijas o preconceptos conductuales sobre algunos de los aspectos que la Ley trata. Esos estereotipos giran alrededor de los mismos temas, sin importar el origen del documento donde se ubiquen: la relación entre la forma de vestir y el hecho mismo del acoso, incluir como tal cualquier verbificación no ofensiva pero sí personal entre miembros de los equipos de trabajo; el afecto y cariño en las relaciones entre las personas aun del mismo sexo.



7. La ley limitó su enfoque desprotegiendo un amplio espectro de relaciones como es el del "ambiente tarea" donde gravitan diferentes actores del drama laboral que no están vinculados por relaciones cubiertas por la legislación laboral donde se

ubica la ley en cuestión. Esto hace que algunos de los casos presentados no se puedan resolver mediante la aplicación de la ley.

8 El trabajo de campo muestra una coincidencia con los datos emanados principalmente de los archivos de la Asamblea Legislativa en el periodo de estudio de la ley. No existe un perfil específico ni de la persona acosadora, ni de la persona acosada, existiendo tendencias de que esta última sea la mujer dependiente de su trabajo, pero no necesariamente de los estratos más bajos de la escala laboral.

9 El problema del hostigamiento sexual ya había sido reseñado desde al menos hace quince años en revistas especializadas en gerencia y desde entonces se hace la diferencia entre la presión sentida por el acosado cuando es el superior jerárquico el que hostiga cuando es un colega.

10. Los resultados de diversas encuestas muestran que al tratar de definir el resultado del acoso utilizando una sola palabra, las más empleadas por las personas que han vivido la experiencia de ser acosadas fueron: pisoteada, decepcionada, deprimida, avergonzada, temerosa, menospreciada, ofendida, desvalorizada, confundida, con sentimiento de rabia, coraje, repulsión. Estas palabras tienen una evidente carga negativa y tienden a minimizar la imagen que la persona tiene de sí misma, demostrando de esa manera una merma en la autoestima.

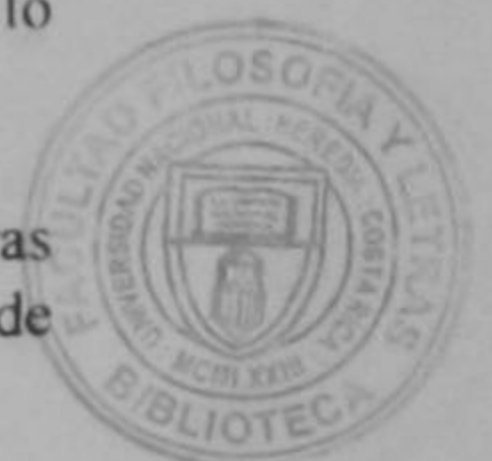
11. Las empresas pueden protegerse a sí mismas y al personal prestando especial atención a las situaciones en donde es más probable que ocurra el hostigamiento sexual. Una de esas situaciones es cuando las mujeres ocupan, ejerciendo su derecho a hacerlo, posiciones tradicionalmente desempeñadas por hombres.

12. Si bien el acoso sexual puede ocurrir en casi cualquier entorno laboral, es más pronunciado en las relaciones jefe/subalterna.

13 Los laboristas aseguran que muchas de las situaciones de hostigamiento sexual pueden prevenirse con un buen departamento de Recursos Humanos que estimule la confianza entre las personas involucradas para poder plantear problemas de esta índole, pero principalmente que oriente la cultura organizacional hacia estados superiores de relacionamiento laboral basados en el respeto mutuo y en el reconocimiento del papel de la persona como ser integral.

14 El hostigamiento sexual es inaceptable, no solo por el poder condigno que lo afecta, sino porque significa una violación a los derechos humanos.

15 A la fecha del presente informe de investigación todas las empresas hoteleras estudiadas se encuentran en mora con respecto al cumplimiento de las disposiciones de la Ley 7476.





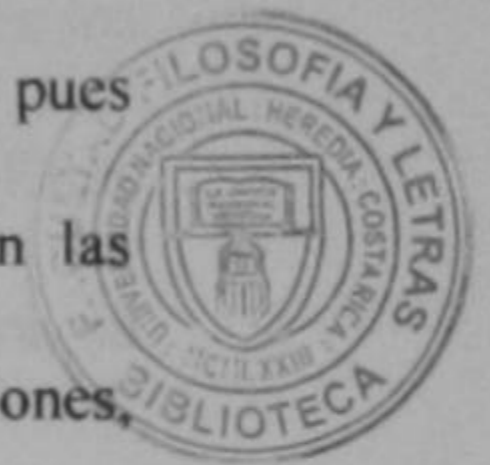
Como se ha podido comprobar a partir de las conclusiones anteriores, la promulgación de la Ley 7476 no ha producido, al menos en el subsector hotelero, las consecuencias esperadas. La Ley no solo no es aplicada sino que es desconocida. El fenómeno de hostigamiento existe en ese subsector, al igual que en cualquier otro, pero presenta la característica de ser susceptible a una incidencia de mayor amplitud pues existen factores importantes que activan este tipo de conducta. Con base en las conclusiones anteriores, los investigadores presentan un conjunto de recomendaciones, que si bien orientadas al subsector hotelero, son aplicables a cualquier organización.

## 6.2 PROPUESTAS.

La investigación demostró lo poco que se ha avanzado en la puesta en práctica y en la aplicación de la Ley 7476 por lo menos en el subsector hotelero, donde se desarrolló el presente estudio. Los investigadores sugieren a continuación un conjunto de propuestas que pueden ayudar a mejorar la situación encontrada.

Sugerir a las autoridades gubernamentales correspondientes, en este caso la Dirección Nacional e Inspección del Ministerio de Trabajo, y al Instituto Costarricense de Turismo, que se divulgue la Ley mediante una campaña en los diferentes hoteles que conforman el sector. Esta labor puede contar, como los mismos mecanismos lo previenen, con la participación activa de la Defensoría de los Habitantes. Para este programa de divulgación se puede emplear un método de Cursos Taller, para lo cual los investigadores proponen el programa de trabajo que se muestra en el anexo 1.

Se sugiere además que las campañas de difusión de la Ley 7476 y de la prevención del hostigamiento sexual abarquen los sectores obrero-patronales. Tanto el Ministerio de Trabajo como el Instituto Costarricense de Turismo deben involucrar al





sector patronal para que éste desarrolle programas de prevención mediante cursos , seminarios y la utilización de material impreso como el que se muestra en el anexo 1 de este trabajo. Tanto por los resultados de la investigación bibliográfica como por la opinión de las mismas personas entrevistadas, ya sean personal de base como de jefatura, existe conciencia de que es necesario instrumentar tales programas en los hoteles para prevenir o el menos controlar los fenómenos de hostigamiento. Estos programas deben ser situados en el órgano más apropiado de la empresa hotelera: su departamento de Recursos Humanos.

En las campañas, programas y material impreso preventivo, se sugiere que se haga hincapié en el respeto que debe existir entre las jefaturas y el personal subalterno, para evitar el abuso de poder y las posibilidades de emplearlo como instrumento de acoso sexual.

Se sugiere también que el Ministerio de Trabajo, con el concurso de sus inspectores y después de una campaña de apercibimiento, obligue a las autoridades hoteleras a cumplir lo que señala el artículo 3 de la Ley, esto es mantener libre de hostigamiento sexual el lugar de trabajo mediante medidas incluidas en los reglamentos internos de trabajo u otros instrumentos administrativos. Los investigadores sugieren el siguiente instrumento idóneo, construido a partir de la información obtenida en el desarrollo del trabajo de campo:

### **6.2.1 UN INSTRUMENTO ADMINISTRATIVO IDÓNEO.**

Es evidente que la aplicación de esta Ley 7476 obligará a las empresas a formalizar dentro de ellas y su ciclo documental, un instrumento y un procedimiento apropiados para su efectiva divulgación, aplicación y el establecimiento subsidiario



del procedimiento para la denuncia y posterior sanción en los casos en que se amerite. En las empresas privadas hay que reconocer que la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo no es generalizado. De allí que el patrono si está dispuesto voluntariamente a cumplir con las mencionadas obligaciones, deberá en muchos casos ante el imperativo de crear una normativa específica sobre la materia, emitirla como una circular administrativa de aplicación obligatoria. Es criterio de los especialistas en la materia consultados, que no existe obstáculo legal alguno para que la reglamentación se formule de esta manera particular y sin esperar su incorporación a un Reglamento Interior de Trabajo, ya que la Ley 7476 no señala exclusivamente que deba hacerse así, respetando sin duda la autonomía de la libertad propia de las relaciones privadas. De estar vigente en la empresa un Reglamento Interior de Trabajo, lo más adecuado es incluir la normativa como una ampliación de éste, incluyendo un nuevo Capítulo que la contenga, pero recordando que toda modificación al Reglamento debe ser aprobado por el Ministerio de Trabajo, según el decreto 4 del 26 de abril de 1966, que regla estos instrumentos.

### **6.2.2. ESQUEMA DE REGLAMENTACIÓN.**

Dado que el presente estudio se refiere a empresas privadas, en especial a las hoteleras, a continuación los investigadores presentan el esquema mínimo del contenido de un

#### **REGLAMENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY 7476.**

##### **Capítulo primero. Disposiciones Generales**

Objetivos del reglamento

Definiciones

Política sobre hostigamiento en la empresa:  
política de prevención



política de divulgación  
política de sanción

### **Capítulo Segundo. Política de divulgación**

Mecanismos para divulgar la Ley  
Órganos encargados de la divulgación  
Responsabilidades y sanciones por incumplimiento de la divulgación

### **Capítulo tercero. Procedimientos para investigar**

Miembros del órgano  
Competencias  
Procedimientos  
Plazos  
Preparación de informe de investigación  
Limitaciones

### **Capítulo cuarto: De las modificaciones y vigencias del Reglamento.**

Se sugiere que los programas y campañas de prevención del hostigamiento sexual deban orientarse también a erradicar patrones culturales y prejuicios existentes, tales como sobre la forma de vestir y expresarse, así como para desvirtuar actitudes preconcebidas que inciten al acoso.

En los mencionados programas, se sugiere que se insista en que todas las personas son seres con dignidad inherente a todo ser humano y que nadie es sirviente de nadie, que las personas son colaboradoras y como tales deben ser respetadas.

La Ley en el futuro debe sufrir cambios o adiciones, con el fin de cubrir aquellos aspectos que quedan fuera del ámbito laboral, como son las relaciones con otros actores del ambiente tarea, tales como clientes, proveedores, viajeros etc.

Los investigadores sugieren además que las empresas se preocupen por crear un entorno laboral que impida o al menos minimice el hostigamiento sexual. Ejemplos de



esto pueden ser más lugares iluminados y espacios abiertos, distribución proporcional del empleo entre ambos sexos.

Se debe propiciar el respeto a las personas y sus derechos, como lo consigna la Ley y los convenios internacionales y esta es función de las Unidades Normativas de Recursos Humanos ayudadas por la Defensoría de los Habitantes. Por eso se sugiere que en aquellas empresas donde no las haya, se deben crear unidades normativas de Recursos Humanos que faciliten y propicien el desarrollo de una cultura organizacional basada en el respeto hacia las personas, la confianza para abordar las relaciones interpersonales sin temor. Los investigadores opinan que este desarrollo en la cultura organizacional es un adecuado recurso preventivo.



**PALABRAS FINALES.**

*Como palabras finales los investigadores manifiestan  
que están de acuerdo en que el fenómeno de hostigamiento sexual  
no es solo un fenómeno laboral...  
sino un problema de derechos humanos.*



## BIBLIOGRAFÍA

### I. Material Bibliográfico utilizado directamente

#### Libros.

CARRO, Maria del Rocio, Sonia. RODRIGUEZ, *El hostigamiento sexual en las relaciones laborales*. San José. C.R Editorial Juricentro. 1994.

DAVIS, Keith. *Comportamiento humano en el trabajo*. Mc Graw Hill., Bogotá, 1991.

GALBRAITH, John K. *La anatomía del poder*. Madrid: Plaza y Janes Editores. S. A. 1984.

MEDRANO, Luis, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia* San José. Centro Mujer y Familia. 1995.

MENJIVAR, Rafael y Juan Diego Trejos. *La pobreza en América Central*. San José, Flacso 1990.

ROBBINS, Stephen. *Comportamiento Organizacional*. Prentice, Mexico: Hall Hispanoamericana S.A. 1987.

THOMPSON, James D. *Organizaciones en acción*. Bogotá: Mc Graw Hill. 1994.

#### Revistas y periódicos.

LA REPÚBLICA. *Legislación moderna contra el hostigamiento sexual*. 2 de setiembre de 1994. Editorial.

INTERNATIONAL MANAGEMENT. *Abuso sexual de patronos en EUA*. Noviembre 1979.

CLUTTERBUCHK. David. *Cuando la importunación sexual es algo peor que una broma de mal gusto*. INTERNATIONAL MANAGEMENT. Marzo 1981.

CORDOBA, Thais. *El acoso sexual más allá de titulares*. LA PRENSA LIBRE, 28 de marzo de 1995

DIÁZ, Marco Vinicio. *Autoestima*. Columna Juvel. LA NACIÓN, 16 de setiembre de 1996

HUSBANDS, Robert. *Análisis Internacional de las leyes que sancionan el acoso sexual* REVISTA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Volumen 12 1993.

QUIROS, Maribelle. *Terror en el trabajo*. Revista Viva. LA NACIÓN 26 de mayo de 1992.



SABORIO Aixa, y Cristina. Arias, *Tú acosas, yo acuso*. REVISTA RUMBO. 15 de marzo de 1994.

## 2. Otros materiales utilizados.

Asamblea de la República de Costa Rica. Expediente proyecto de ley 7476. *Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*.

ALBERTAZZI, Constantino et al. *Introducción al uso del paquete estadístico SPSS*. San José: Universidad de Costa Rica, 1984.

BERGERON, Jean Louis et al. *Los aspectos humanos de la organización* San José: Gaetan Morin Editores, ICAP, 1983

Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia. *Ley de Promoción de la igualdad social de la mujer*. No 7142. San José: 1994.

— *Ley de creación y Reglamento del Centro Nacional para el desarrollo de la mujer y la familia*. San José : 1994

— *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. San José: 1994.

CHAVERRI Calvo, Mayra. *La violencia doméstica como forma de discriminación contra la mujer en Costa Rica*. Ministerio de Justicia. Costa Rica, mimeografiado s/d.

*Declaración Universal de los derechos humanos*. Arzobispado de Santiago. Vicaría de la Solidaridad. Reeditado por CEDALEC. S/D

DÍAZ, Susana. *Mitos*. Mimeografiado. Heredia. Costa Rica s/d. Instituto de Estudios de la Mujer

DUNHAM, Randall B. Franklin J. Smith. *Salud Organizacional. Análisis y diagnósticos* México: Editorial Trillas; 1985.

FERRO. Cora. *Primeros pasos en la teoría Sexo-Género*. Heredia. Costa Rica s/d. Instituto de Estudios de la Mujer.

FROMM, Erich. *El miedo a la libertad*. Buenos Aires: Editorial Paidós, 1985.

- *Ética y psicoanálisis*, México: Fondo de cultura económica ,1953.

LAGARDE, Marcela *Género y Poder*. Heredia. Costa Rica Instituto de Estudios de la Mujer.



MARTÍN; Ligia. *Hostigamiento sexual, algunas consideraciones teóricas y jurídicas*. Defensoría de los habitantes de la República. San José, Costa Rica. 1994.

HALLER, Gilmer. *Psicología industrial*. Barcelona: Ediciones Martinez Roca; 1971.

LEÓN, Villalobos, Betty. *Declaración universal de los derechos y deberes del hombre*. LA VOZ DE ANDE. octubre de 1993. No 203.

LEVIN, Richard. *Estadística para Administradores*. México: Prantice Hall Hispanoamericana 1981.

OBANDO, Ana Elena, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y en la docencia*. en REVISTA CASA DE LA MUJER Mayo 1995. Heredia. Costa Rica Instituto de Estudios de la Mujer.

PIAGET, Jean. *Tendencias de la investigación en las ciencias sociales*. Madrid: Alianza Editorial, 1982.

SPIEGEL, Murray. *Probabilidades y estadística*. México: Mac Graw- Hill. 1976

SALAS, Torres, Maricel. *Cuando a las mujeres les pagan por trabajar...* III Congreso Nacional de Psicología. San José Costa Rica, Julio 1994.

SIERRA Bravo, Restituto. *Técnicas de investigación social*. Madrid: Editorial Paraninfo, 1975.

SOTO Rodriguez, Gonzalo. *Los derechos del Hombre*. LA VOZ DE ANDE. Octubre 1984.

TIZNADO, Marco Antonio. *PowerPoint 4.0* México: MacGraw-Hill 1995.

ZAVALA Martínez, Gabriela. *Hostigamiento sexual de la mujer en el trabajo, su problemática social y su tratamiento jurídico*. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. Tesis de Licenciatura. 1992..



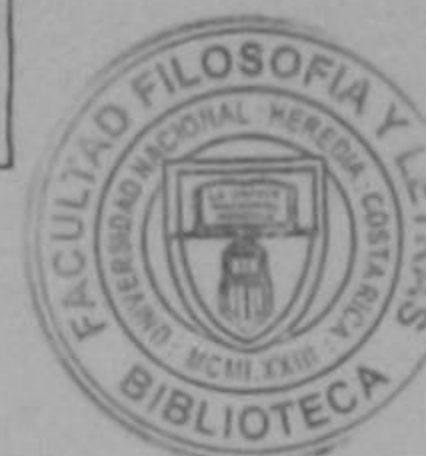
## ANEXOS

*A continuación se presenta un conjunto de anexos que los investigadores consideran importantes como producto de su trabajo. Destacan el Anexo 1 donde se presenta en esquema de un curso taller, así como un material didáctico elaborado para servir de base en las charlas o talleres que se desarrollen en los centros de trabajo que decidan voluntariamente acogerse a las disposiciones de la Ley en cuanto a divulgación de sus contenidos. Es importante señalar que desde el punto de vista del proceso de graduación, este anexo tiene como referente el Objetivo 4 que propone la elaboración de un instrumento administrativo idóneo para la divulgación de la Ley,*

*En el anexo 2 se presenta en conjunto de material filmográfico y bibliográfico asequible para aquellas personas u organizaciones que deseen profundizar en el tema e incluso prepara material didáctico para desarrollar los procesos de divulgación a que hace referencia la ley. El material referenciado es una selección hecha por los investigadores en el Centro de Documentación del Instituto de Estudios de la Mujer. Universidad Nacional. Heredia.*

*Finalmente se incluyen los instrumentos utilizados en la investigación, los cuadros estadísticos, la boleta que se utilizó durante el trabajo de campo y un resumen de la secuencia del programa SPSS/PC+ utilizada para procesar la información contenida en el informe de investigación.*



**ANEXO 1****CURSO TALLER SOBRE PREVENCION DEL  
HOSTIGAMIENTO SEXUAL .****PRESENTACION Y JUSTIFICACION**

El Objetivo No 4 de nuestro trabajo se refiere a establecer un instrumento idóneo de trabajo dentro de las organizaciones para poder poner en operación los preceptos de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Los investigadores creen que el mejor instrumento es un Curso Taller que sirve de inicio para el posterior desarrollo de los demás aspectos que confortan la totalidad propuesta por la misma ley.

Olimpia López, actual Directora de la Escuela de Administración Educativa de la Universidad de Costa Rica sostiene:

*El planeamiento de la enseñanza es uno de los aspectos que pueden contribuir a elevar su nivel de calidad, ya que permite ordenar la labor educativa mediante la organización y clarificación de diversos aspectos que inciden en un proceso educativo más eficiente.*

(Lopez, 97,1)

La señora López propone en ese mismo artículo una metodología para construir acertadamente un programa de curso. Los investigadores consideran que esa metodología es apropiada para desarrollar el programa de lo que sería un Curso Taller sobre prevención del hostigamiento sexual.

Heredia. Marzo de 1997.



## **CURSO TALLER SOBRE PREVENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**

### **PROGRAMA DEL CURSO.**



## OBJETIVOS

### GENERAL:

### ESPECÍFICOS:

1. Brindar a las personas participantes una contextualización del hostigamiento sexual utilizando los conceptos de la teoría de género.
2. Discutir los principales mitos existentes alrededor del hostigamiento sexual derivados de una interpretación androcentrista.
3. Brindar un conocimiento fácil y operativo de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

### DURACION:

El evento tendrá una duración de 16 horas, dividido en cuatro sesiones de trabajo



## CONTENIDOS

TEMA 1: CONCEPTOS BASICOS SOBRE LA TEORIA DE GENERO

OBJETIVOS EDUCACIONALES

Los participantes, al finalizar las actividades programadas, podrán:

1. Definir, describir y explicar los conceptos básicos de género y sus implicaciones.

### PRESENTACIÓN DEL TEMA

**TEMA 1: CONCEPTOS BASICOS SOBRE LA TEORIA DE GENERO.**

**TEMA 2: LOS MITOS IMPERANTES AL REDEDOR DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**TEMA 3: LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y EN LA DOCENCIA.**

1.1. Diferencia entre Sexo y Género

1.2. ¿Por qué se debe entender al concepto "Género"?

1.3. El Género como categoría de análisis

1.4. Algunos términos que es preciso conocer



## **ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE.**

### **TEMA 1 : CONCEPTOS BASICOS SOBRE LA TEORIA DE GENERO**

#### **OBJETIVOS INSTRUCCIONALES:**

Los participantes, al finalizar las actividades instruccionales podrán:

1. Distinguir acertadamente los aspectos diferenciales existentes entre los conceptos de sexo y de genero.
2. Emplear los conceptos de genero como categoría analítica de interpretación de diferentes realidades y situaciones.
3. Comprender las razones de la existencia de una realidad androcentrista.

#### **DETALLE DEL TEMA:**

- 1.1. Diferencia entre Sexo y Género
- 1.2. Para qué sirve entender el Concepto " Género"
- 1.3. El Género como categoría de análisis.
- 1.4. Algunos términos que es bueno conocer.



## **TEMA 2 : LOS MITOS IMPERANTES AL REDEDOR DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.**



### **OBJETIVOS INSTRUCCIONALES**

Los participantes, al finalizar las actividades instruccionales podrán:

1. Entender el concepto de “mito” y su importancia en la construcción de una interpretación de la realidad.
2. Deconstruir las creencias equívocas al rededor de las interpretaciones sobre el hostigamiento sexual
3. Descubrir y criticar las situaciones donde esos mitos definen condiciones de relacionamiento interpersonal.

### **DETALLE DEL TEMA:**

- 2.1 Es provocado por la mujer
- 2.2 No es un problema grave
- 2.3 Los hombres que hostigan son enfermos sexuales
- 2.4 Solo afecta a algunas mujeres
- 2.5 El hostigamiento complace a las mujeres
- 2.6 El hostigador no se puede controlar porque por naturaleza es más agresivo.
- 2.7 Está en aumento
- 2.8 Las víctimas deben ignorar el hostigamiento sexual
- 2.9 La mayoría de las denuncias son falsas.



### **TEMA 3: LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA.**

#### **OBJETIVOS INSTRUCCIONALES.**

Los participantes, al finalizar las actividades instruccionales podrán:

1. Conocer los aspectos más relevantes de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.
2. Identificar y reconocer situaciones de aparente hostigamiento y juzgar sobre si se trata efectivamente de ellos.
3. Poner en funcionamiento los mecanismos que la Ley prevé cuando efectivamente se trata de situaciones de hostigamiento

#### **DETALLE DEL TEMA:**

3.1. Antecedentes de la ley.

3.2. Que se entiende por hostigamiento sexual

3.3. Mecanismos de Prevención

Obligación de divulgar la Ley

Obligación de formular una política interna

Obligación de tramitar las denuncias recibidas

Obligación de cumplir los procedimientos y sancionar

Obligación de no perjudicar al denunciante ni a los testigos

3.4. Sanciones por incumplimiento

3.5. Responsabilidades de patronos y representantes

3.6. Despido del denunciante.

3.7 Sanciones legales

Preguntas y respuestas



## METODOLOGIA

**El curso taller se desarrolla mediante exposiciones magistrales, dinámicas de grupo y juegos.**

**Se analizarán casos presentados por las personas participantes.**

**El taller será desarrollado por un equipo formado por dos profesionales.**



## **PERFIL DEL EQUIPO DE INSTRUCCION.**

### **ACADEMICO.**

**Profesionales universitarios, preferentemente del área de Ciencias Sociales ( Sociología, Psicología, Trabajo Social y Derecho ) o profesiones afines.**

**Haber recibido capacitación especializada entrenamiento intensivo, formal y adecuado sobre problemática de hostigamiento sexual y teoría del género.**

### **EXPERIENCIA.**

**Deberá contar con amplia experiencia en el manejo de grupos en un ambiente de técnicas participativas, en especial en el tratamiento de temas difíciles.**

**Debe además contar con amplia experiencia en manejo de problemática social y de otros relacionados.**

### **PERSONALES.**

**Se requiere una persona con gran sensibilidad social y tacto. Debe infundir confianza y seguridad al grupo que con que trabaje.**



## **RECURSOS MATERIALES.**

Para poder desarrollar adecuadamente el presente curso taller es necesario contar con los siguientes recursos materiales:

**Sala de trabajo especiosa para veinte personas.**

**Papelógrafo, retroproyector y pizarra.**

**Filminas.**

**Blocs, lápices.**

**Copias de la Ley.**

**Documentación inherente**



## TEMARIO

### 1. Presentación del Tema

### 2. Qué se entiende por hostigamiento sexual

### 3. Mecanismos de Prevención

- Obligación de divulgar la Ley
- Obligación de formular una política
- Obligación de informar sobre las denuncias

• Obligación de cumplir los procedimientos y

sancionar **FILMINAS**

• Obligación de respetar la Ley

### 4. Sanciones por incumplimiento

### 5. Responsabilidades de patronos

### 6. Sanciones legales

### 7. Preguntas y respuestas



# DEFINICIONES

## TEMARIO

---

1. *Presentación del Tema*
2. *Qué se entiende por hostigamiento sexual*
3. *Mecanismos de Prevención*
  - *Obligación de divulgar la Ley*
  - *Obligación de formular una política*
  - *Obligación de informar sobre las denuncias*
  - *Obligación de cumplir los procedimientos y sancionar*
  - *Obligación de no perjudicar*
- 4. *Sanciones por incumplimiento*
- 5. *Responsabilidades de patronos*
- 6. *Sanciones legales*
- 7. *Ptreguntas y respuestas.*
  -



# DEFINICIONES

*Hostigamiento sexual es:*

*Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe reiteradamente y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos.*

- *Condiciones materiales de empleo*
- *Desempeño y cumplimiento laboral*
- *Estado general de bienestar personal.*
- *Es también la conducta grave que habiendo ocurrido una sola vez, perjudica a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.*



*Ley 7476, artículo 3*



# MANIFESTACIONES DEL ACOSO

*. Requerimiento de favores sexuales*

*. Uso de palabras de naturales sexual, escritas u orales que resulten hostiles, humillantes u ofensivas.*

*Acercamientos corporales u otrs conductas físicas de naturales sexual, indeseada y ofensivas para quien las recibe.*

**promesas**

**amenazas**

**exigencias**

**Ley**

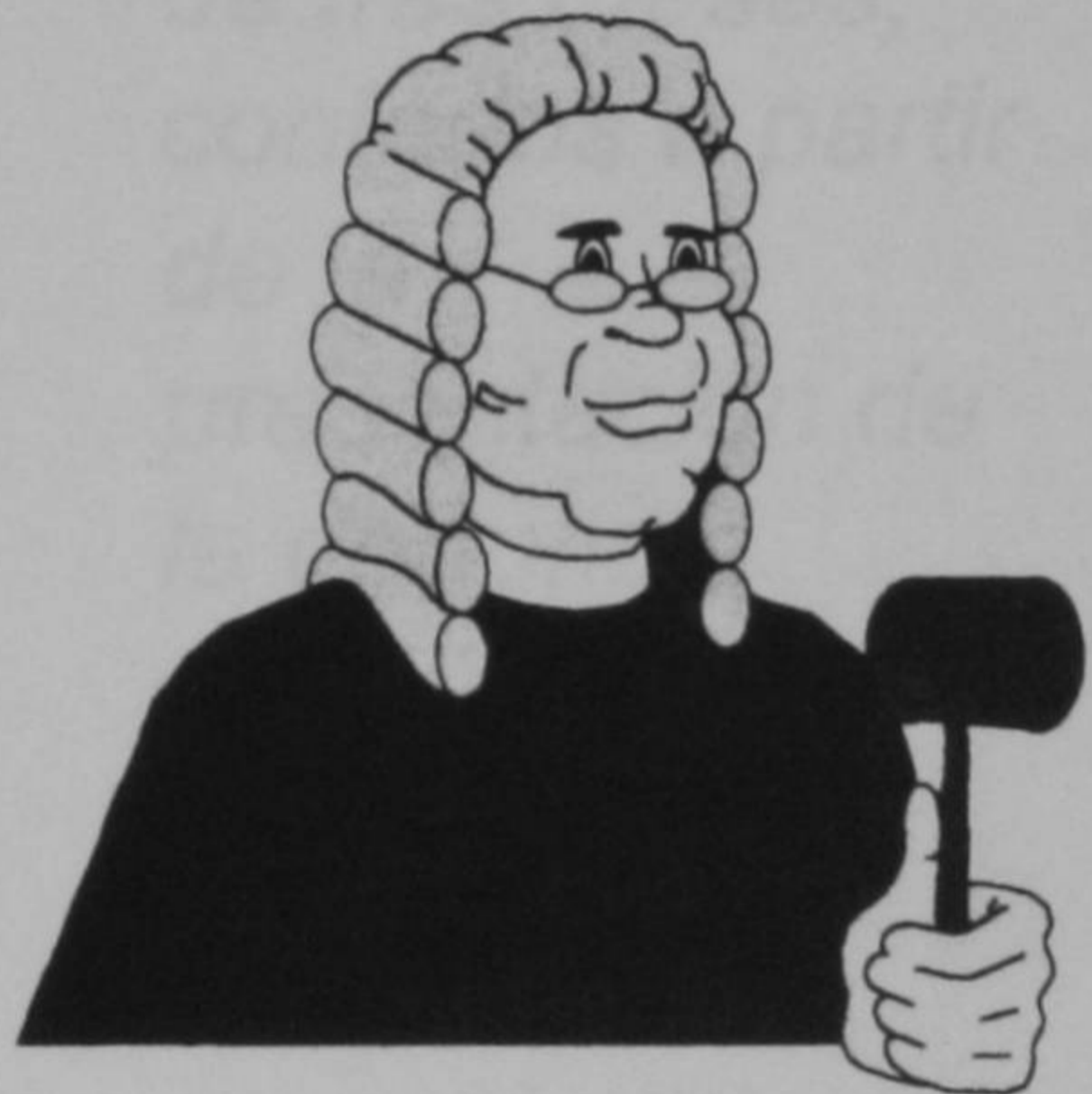


Ley 7476 Art 3



## *OBLIGACIONES PATRONALES*

- *Obligación de establecer una política de prevención y eventualmente sanción del Hostigamiento*  
*Obligación de divulgar la política y la Ley*  
*Obligación de establecer un procedimiento interno para denunciar e investigar los eventos*
- *Obligación de informar sobre las denuncias que se reciben a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.*
- *Obligación de cumplir con el procedimiento y sancionar un caso de conducta demostrada.*
- *Obligación de no perjudicar al denunciante o a los testigos.*



*Ley 7476 Art 5*



# DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

---

- *La investigación formal no puede exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la presentación de la denuncia*

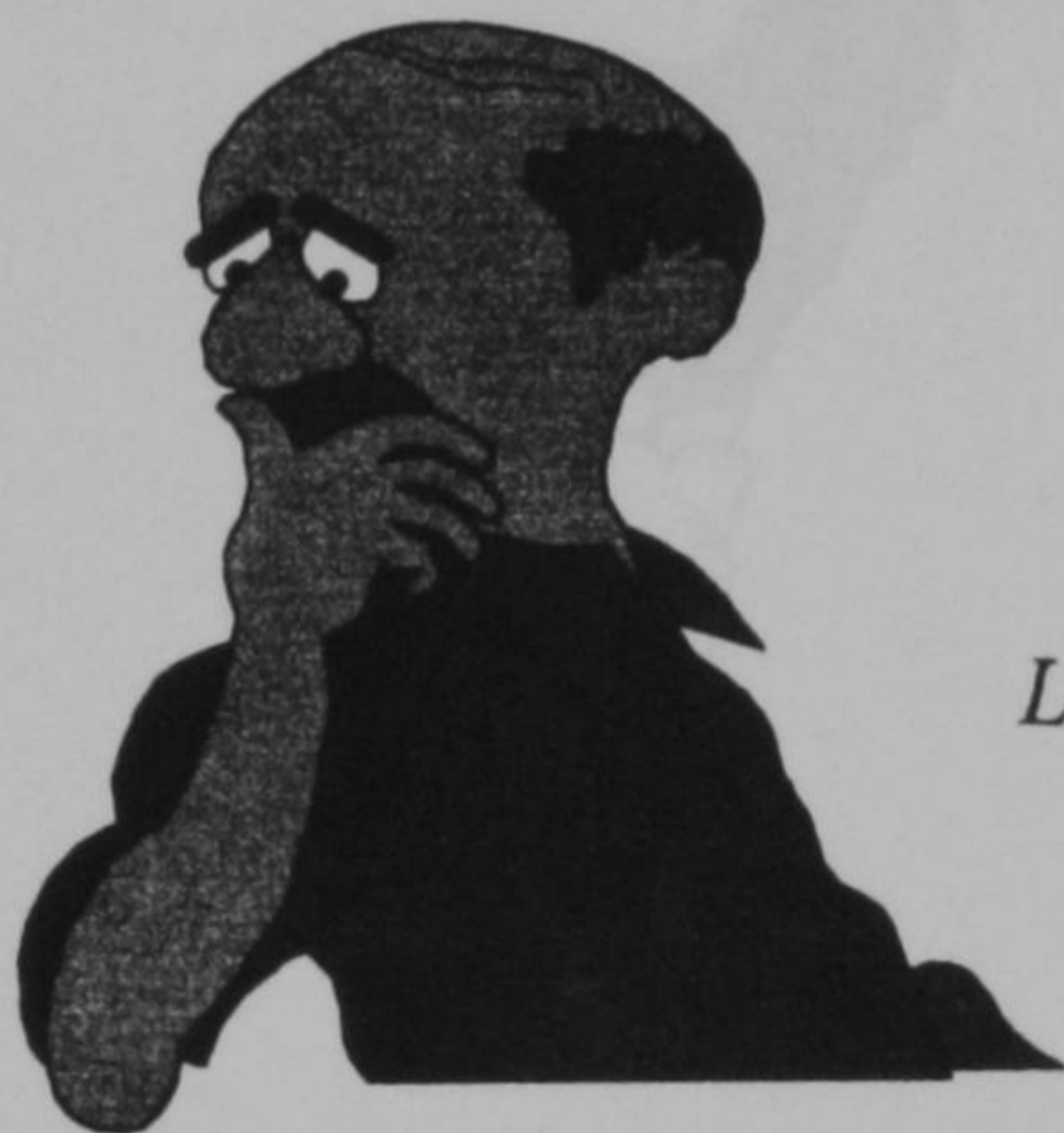


## ACCIONES JUDICIALES

---

Una vez agotados los procedimientos internos, el denunciante puede acudir a los Tribunales de Trabajo a denunciar la conducta hostigadora.

- La víctima de hostigamiento podrá demandar al hostigador, al jefe de este o al patrono mismo ante el Juez correspondiente y de acuerdo con lo estipulado por el Código de Trabajo.



*Ley 7476, Art 19*



## *DESPIDO DEL HOSTIGADOR*

---

- *Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedido sin responsabilidad patronal*



# *OBVIAR LA APLICACIÓN DE LA LEY*

---



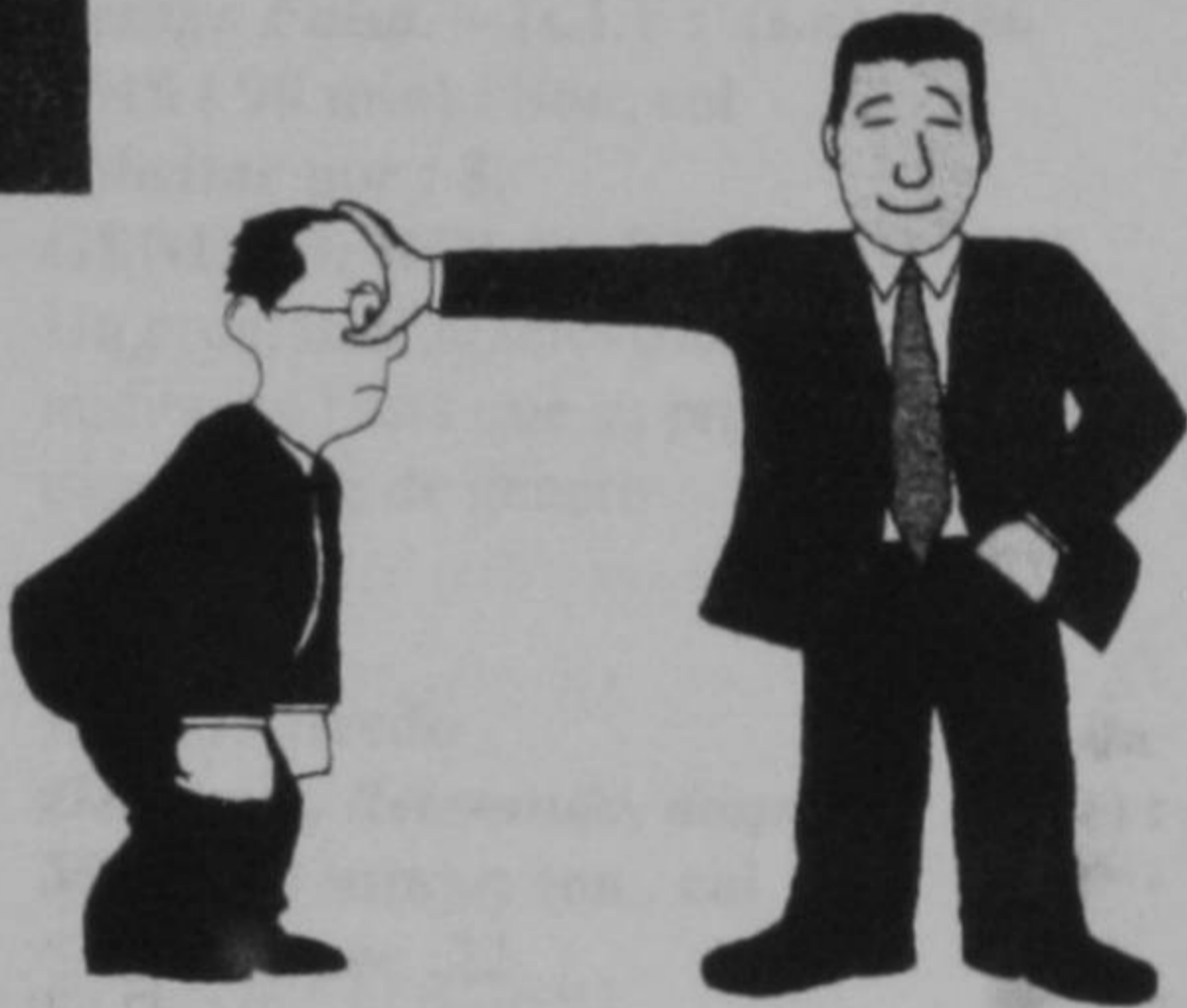
- *No es posible la medida extrema de despido inmediato.*
- *El sancionado puede alegar violación del debido proceso, ya que existe un procedimiento reglado previsto por la Ley.*



# DERECHO DE DEFENSA

---

- *El empleador debe establecer dentro de las disposiciones reglamentarias los mecanismos adecuados para garantizar el pleno ejercicio del derecho de respuesta.*



*Voto 15-90 de la Sala Constitucional*

## ANEXO 2.

### REFERENCIAS SOBRE MATERIAL DE APOYO PARA EL CURSO TALLER.



#### MATERIAL FILMOGRAFICO:

##### ESTADOS UNIDOS

*Testigo Falso.* -- (s.l.) : (s.n), 1986

VHS ( 98 min) : Son, col

Solicitar por : 8.

##### GENERO; ROLES DE LA MUJER.

Un programa de televisión sobre "libertad Sexual femenina" molesta a parte de la audiencia hasta que su presentadora es atacada. La fiscalía reconstruye los hechos con enfoque de género

##### BRASIL

Alvez, Alfredo

*Despierta, Reimundo, despierta.* -- (s.l) : Iser Video 1989

VHS ( 20 min) : son . col

Solicitar por :22

##### ROLES SEXUALES; GENERO

El juego de la inversión de los roles asignados a hombres y mujeres, en nuestra sociedad.

##### ESTADOS UNIDOS.

Matthew Oconnor

*Insinuaciones sexuales* -- ( s.l.) : Hervey Rosenstock.

VHS ( 85 min.) : son., col.

Solicitar por :26

##### ASEDIO SEXUAL EN EL TRABAJO; RELACIONES DE PODER.

Una mujer profesional es acosada sexualmente por su compañero de trabajo.



**PRAGA.****Naciones Unidas.***El sueño imposible* – ( s.l.) : Kratky Films Praga , ( 198- )

VHS ( 8min.) : son., col.

**Dibujos animados.****Solicitar por : 32****ROLES SEXUALES**

Mediante dibujos animados se presenta la realidad de desigualdad cotidiana en la familia, conductas machistas y roles sociales

**MATERIAL BIBLIOGRAFICO:**

00055

Universidad Nacional ( C.R:) Consejo Universitario

*Reglamento de procedimiento interno para regular el hostigamiento sexual en la UNA.* Consejo Universitario: Heredia Cr. “ La Universidad” 1995

16 p 22cm

000127

Rico, Nieves

*Violencia de género: un problema de derechos humanos/* Nieves Rico Santiago, CI : Naciones Unidas 1996

45p. 26 cm

000537

Hernández Hemken, Margarita

*El éxito es también para las mujeres/* Margarita Hernández, Dolores Palacios México D.F. Mc Graw-Hill 1995

227 P 26 cm

001105

Wise, Sue

*El acoso sexual en la vida cotidiana./*Sue Wise Liz

Stanley, Barcelona Es.

Ediciones Paidós

250p, 22cm

Isbn 847509803-7

001171

Hernández B Ana.

*Hostigamiento sexual en el empleo/* Ana Hernández B 2de San José Cr Centro  
Popular de asesoría legal para la mujer 1992

001218

Patronato Nacional de la Infancia.

*Algunas características de la Mujer agredida, propuesta de la intervención*  
*PANI* San José Costa Rica Cc (s/n) 1990

39p 27 cm



**ANEXO 3****INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION.**

- CUADROS ESTADISTICOS
- GUIA DE ENCUESTA/ ENTREVISTA
- PROGRAMA RESUMEN SPSS.

*A continuación se presentan los cuadros estadísticos que sirvieron de base al estudio presentado. Estos cuadros tienen todos la misma fuente: el trabajo de campo realizado por los investigadores. Su presentación no sigue la tradicional requerida en un trabajo académico por cuanto son las salidas del programa SPSS/PC+ utilizado para el proceso.*

PREGUNTA 0  
HOTEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	10	10.8%
2	5	5.4%
3	11	11.8%
4	12	12.9%
5	5	5.4%
6	13	14.0%
7	7	7.5%
8	6	6.5%
9	13	14.0%
10	11	11.8%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 1  
SEXO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	33	35.5%
FEMENINO	60	64.5%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 2  
EDAD

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
18 A 29 AÑOS	28	30.1%
30 A 49 AÑOS	56	60.2%
50 Y MAS AÑOS	9	9.7%
TOTAL	93	100.0%



PREGUNTA 3  
ESTADO CIVIL



	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SOLTERO	38	40.98
CASADO	43	46.23
DIVORCIADO	6	6.58
VIUDO	1	1.11
UNION LIBRE	4	4.38
NS/NR	1	1.11
TOTAL	93	100.01

PREGUNTA 4  
OCUPACION

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
P4		
SUPERVISOR DE CASINO	2	2.23
SALONERO	16	17.28
CAMARERO	28	30.13
VENTAS	1	1.11
AMA DE LLAVES	2	2.23
COCINERO	3	3.28
CAJERO	5	5.43
OFICINISTA	3	3.28
GUARDA	7	7.58
MISCELANEO	5	5.43
JEFE DE COCINA	1	1.11
BOTONES	5	5.43
SUPERVISOR	2	2.23
SECRETARIA	3	3.28
DEALER	2	2.23
SUPERVISOR TELEFONICO	1	1.11
ADMINISTRADOR	1	1.11
TESORERO	1	1.11
OPERADOR	1	1.11
OTROS	1	1.11
NS/NR	3	3.28
TOTAL	93	100.01

PREGUNTA 5  
PROCEDENCIA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
P5		
RURAL	31	33.3%
URBANA	61	65.6%
NS/NR	1	1.1%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 6  
JORNADA DE TRABAJO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
P6		
4	1	1.1%
7	1	1.1%
8	79	84.9%
9	12	12.9%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 7  
AÑOS DE SERVICIO EN EL HOTEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
P7		
1	40	43.0%
2	15	16.1%
3	9	9.7%
4	6	6.5%
5	7	7.5%
6	3	3.2%
7	1	1.1%
8	3	3.2%
9	1	1.1%
10	3	3.2%
12	2	2.2%
14	1	1.1%
15	1	1.1%
NS/NR	1	1.1%
TOTAL	93	100.0%



PREGUNTA 8  
AÑOS DE SERVICIO EN EL HOTELERIA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
P8		
MENOS DE UN AÑO	13	14.0%
DE 1 A 3 AÑOS	38	40.9%
DE 4 A 5 AÑOS	7	7.5%
DE 5 A 10 AÑOS	27	29.0%
DE 11 O MAS AÑOS	6	6.5%
NS/NR	2	2.2%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 9  
COMO CONSIDERA LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NORMALES	71	67.6%
AFECTUOSAS	15	14.3%
HOSTILES	3	2.9%
RESPETUOSAS	15	14.3%
IRRESPETUOSAS	1	1.0%
TOTAL	93	88.6%

PREGUNTA 11  
HA SENTIDO O A SIDO OBJETO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
EN SU RELACION LABORAL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	12	13.0%
NO	80	87.0%
TOTAL	92	100.0%

PREGUNTA 12A  
POR PARTE DE QUIEN HA SENTIDO EL HOSTIGAMIENTO  
COMPAÑEROS

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	1	100.0%
TOTAL	1	100.0%

PREGUNTA 12B  
 POR PARTE DE QUIEN HA SENTIDO EL HOSTIGAMIENTO

JEFES DE NIVEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ALTO MASCULINO	1	20.0%
INTERMEDIO MASCULINO	2	40.0%
ALTO FEMENINO	2	40.0%
TOTAL	5	100.0%

PREGUNTA 12C  
 POR PARTE DE QUIEN HA SENTIDO EL HOSTIGAMIENTO

VIAJEROS

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	2	100.0%
TOTAL	2	100.0%

PREGUNTA 12D  
 POR PARTE DE QUIEN HA SENTIDO EL HOSTIGAMIENTO

OTRAS PERSONAS RELACIONADAS CON LA EMPRESA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
CLIENTE	5	100.0%
TOTAL	5	100.0%

PREGUNTA 13A  
 INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

EDAD APROXIMADA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
15 AÑOS A 25	1	8.3%
26 AÑOS A 35	1	8.3%
36 AÑOS A 45	8	66.7%
MAYOR DE 45	2	16.7%
TOTAL	12	100.0%



PREGUNTA 13B  
INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

NACIONALIDAD

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
NACIONAL	7	58.3%
EXTRANJERO	5	41.7%
TOTAL	12	100.0%

PREGUNTA 14  
COMO CONSECUENCIA DE ESA EXPERIENCIA, HA SENTIDO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
ANGUSTIA	1	8.3%
COLERA	7	58.3%
ME FUE INDIFERENTE	4	33.3%
TOTAL	12	100.0%

PREGUNTA 15  
CUANDO HA SIDO ACOSADO SEXUALMENTE, LO HA DENUNCIADO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	25.0%
NO	9	75.0%
TOTAL	12	100.0%

PREGUNTA 16  
SI SU RESPUESTA FUE NO POR QUE

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
TEMOR	1	9.1%
NO LE PONEN ATENCION AL PROBLEMA	5	45.5%
NO SE COMO HACERLO	3	27.3%
NS/NR	2	18.2%
TOTAL	11	100.0%

PREGUNTA 17  
 SI SU RESPUESTA ES SI, SANCIONARON AL HOSTIGADOR

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	1	9.1%
NO	2	18.2%
NS/NR	8	72.7%
TOTAL	11	100.0%

PREGUNTA 18  
 SABE DE CASOS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE HAYA SUFRIDO  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	27	29.0%
NO	63	67.7%
NS/NR	3	3.2%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 19  
 CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE LA LEY SOBRE HOSTIGAMIENTO  
 SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	32	34.4%
NO	60	64.5%
NS/NR	1	1.1%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 20  
 Y LAS PROTECCIONES QUE DE ELLA SE DERIVAN PARA USTED

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	14.0%
NO	79	84.9%
NS/NR	1	1.1%
TOTAL	93	100.0%



PREGUNTA 21  
 DE ACUERDO CON SU OPINION ES NECESARIO QUE HAYA UNA LEY  
 CONTRA EL ACOSO SEXUAL



	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	92	98.93
NS/NR	1	1.13
TOTAL	93	100.03

PREGUNTA 22  
 EL HOTEL HA REGLAMENTADO LA LEY

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	20	21.51
NO	67	72.03
NS/NR	6	6.53
TOTAL	93	100.03

PREGUNTA 23  
 AL MENOS LA HA COMUNICADO MEDIANTE CIRCULARES

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	11	11.83
NO	76	81.73
NS/NR	6	6.53
TOTAL	93	100.03

PREGUNTA 24  
 CONSIDERA ADECUADO QUE SE DIVULGUE LA LEY EN EL HOTEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	90	96.83
NS/NR	3	3.23
TOTAL	93	100.03



PREGUNTA 25  
 CONSIDERO ADECUADO QUE SE REGLAMENTE LA LEY PARA APLICAR  
 EN EL HOTEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	89	95.7%
NS/NR	4	4.3%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 26  
 QUE MEDIDAS HAN TOMADO EN EL HOTEL DESDE SU PUNTO DE VISTA  
 PARA PONER EN VIGENCIA LA LEY

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
REGLAMENTACION	4	4.3%
DIVULGACION	10	10.8%
EDUCACION	6	6.5%
NINGUNA	63	67.7%
NS/NR	10	10.8%
TOTAL	93	100.0%

PREGUNTA 27  
 COMO SE PUEDE PREVENIR LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL EN EL  
 TRABAJO QUE USTED REALIZA

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
APLICAR LA LEY CONTRA EL ACOSO	17	18.3%
CAPACITANDO A LOS EMPLEADOS	12	12.9%
ADVERTENCIA	2	2.2%
CONCIENTIZANDO A LA GENTE	3	3.2%
TOMAR MEDIDAS APROPIADAS	1	1.1%
DARSE A RESPETAR UNO MISMO	12	12.9%
COMUNICAR O INFORMAR LA LEY A LA GENTE	17	18.3%
QUE EL JEFE HAGA CONSIENCIA DE NO APROVECHARSE	1	1.1%
RESPECTO MUTUO	3	3.2%
DENUNCIAR LOS CASOS	13	14.0%
TENER MAS VIGILANCIA	1	1.1%
BRINDAR APOYO PROFESIONAL(PSICOLOGOS) AL PERSONAL	1	1.1%
NS/NR	10	10.8%
TOTAL	93	100.0%



PREGUNTA 28  
 LOS EMPLEADOS RECIBEN CAPACITACION O ENTRENAMIENTO SOBRE  
 COMO COMPORTARSE CON LOS COMPAÑEROS Y CLIENTES  
 DENTRO DEL HOTEL

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	56	60.21
NO	33	35.51
NS/NR	4	4.31
TOTAL	93	100.01

PREGUNTA 29  
 CONSIDERA NECESARIO QUE SE DE ESA CAPACITACION

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	83	89.21
NO	6	6.51
NS/NR	4	4.31
TOTAL	93	100.01

PREGUNTA 30  
 CUAL ES SU NIVEL DE ESTUDIOS

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
PRIMARIA INCOMPLETA	2	2.21
PRIMARIA COMPLETA	23	24.71
SECUNDARIA INCOMPLETA	23	24.71
SECUNDARIA COMPLETA	17	18.31
OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	16	17.21
ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	10	10.81
NS/NR	2	2.21
TOTAL	93	100.01

PREGUNTA 9  
 COMO CONSIDERA LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
NORMALES	65.0%	69.2%	62.9%	67.8%	81.8%		87.5%	70.8%	47.8%	68.4%	63.6%
AFECTUOSAS	20.0%	10.8%	20.0%	11.9%	9.1%		4.2%	12.5%	30.4%	5.3%	27.3%
HOSTILES	5.0%	1.5%	5.7%	1.7%					4.3%	10.5%	
RESPETUOSAS	10.0%	16.9%	11.4%	16.9%	9.1%	100.0%	4.2%	16.7%	17.4%	15.8%	9.1%
IRRESPETUOSAS		1.5%		1.7%			4.2%				
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 9  
 COMO CONSIDERA LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	
NORMALES	100.0%	67.6%
AFECTUOSAS		14.3%
HOSTILES		2.9%
RESPETUOSAS		14.3%
IRRESPETUOSAS		1.0%
TOTAL	100.0%	100.0%



PREGUNTA 9  
 COMO CONSIDERA LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
NORMALES	26	45	22	40	9		21	17	11	13	7
AFECTUOSAS	8	7	7	7	1		1	3	7	1	3
HOSTILES	2	1	2	1					1	2	
RESPETUOSAS	4	11	4	10	1	2	1	4	4	3	1
IRRESPETUOSAS		1		1			1				
TOTAL	40	65	35	59	11	2	24	24	23	19	11

PREGUNTA 9  
 COMO CONSIDERA LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	
NORMALES	2	71
AFECTUOSAS		15
HOSTILES		3
RESPETUOSAS		15
IRRESPETUOSAS		1
TOTAL	2	105

PREGUNTA 11  
 HA SENTIDO O A SIDO OBJETO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 EN SU RELACION LABORAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
SI	9.1%	15.3%	14.3%	10.9%	22.2%		4.5%	13.0%	17.6%	18.8%	20.0%
NO	90.9%	84.7%	85.7%	89.1%	77.8%	100.0%	95.5%	87.0%	82.4%	81.3%	80.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 11  
 HA SENTIDO O A SIDO OBJETO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 EN SU RELACION LABORAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
	MS/NR	%
	%	
SI		13.0%
NO	100.0%	87.0%
TOTAL	100.0%	100.0%



PREGUNTA 11  
 HA SENTIDO O A SIDO OBJETO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 EN SU RELACION LABORAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	3	9	4	6	2		1	3	3	3	2
NO	30	50	24	49	7	2	21	20	14	13	8
TOTAL	33	59	28	55	9	2	22	23	17	16	10

PREGUNTA 11  
 HA SENTIDO O A SIDO OBJETO DE ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 EN SU RELACION LABORAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI		12
NO	2	80
TOTAL	2	92

PREGUNTA 13A  
INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

EDAD APROXIMADA  
(VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30				TOTAL	
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	n
15 AÑOS A 25		11.1%		16.7%				33.3%			8.3%
26 AÑOS A 35		11.1%	25.0%				33.3%				8.3%
36 AÑOS A 45	100.0%	55.6%	50.0%	83.3%	50.0%		66.7%	33.3%	100.0%	100.0%	66.7%
MAYOR DE 45		22.2%	25.0%		50.0%	100.0%		33.3%			16.7%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 13A  
INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

EDAD APROXIMADA  
(VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30				TOTAL	
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	n
15 AÑOS A 25		1		1				1			1
26 AÑOS A 35		1	1				1				1
36 AÑOS A 45	3	5	2	5	1		2	1	3	2	8
MAYOR DE 45		2	1		1	1		1			2
TOTAL	3	9	4	6	2	1	3	3	3	2	12





PREGUNTA 13B  
 INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

NACIONALIDAD  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
NACIONAL	66.7%	55.6%	50.0%	66.7%	50.0%		33.3%	100.0%	33.3%	100.0%	58.3%
EXTRANJERO	33.3%	44.4%	50.0%	33.3%	50.0%	100.0%	66.7%		66.7%		41.7%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 13B  
 INVESTIGAR SOBRE EL PERFIL DEL HOSTIGADOR

NACIONALIDAD  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
NACIONAL	2	5	2	4	1		1	3	1	2	7
EXTRANJERO	1	4	2	2	1	1	2		2		5
TOTAL	3	9	4	6	2	1	3	3	3	2	12

PREGUNTA 14  
 COMO CONSECUENCIA DE ESA EXPERIENCIA, HA SENTIDO  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	18 AÑOS	30 AÑOS	50 AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	
ANGUSTIA	33.3%				50.0%				33.3%		8.3%
COLERA		77.8%	75.0%	50.0%	50.0%	100.0%	66.7%	100.0%		50.0%	58.3%
ME FUE INDIFERENTE	66.7%	22.2%	25.0%	50.0%			33.3%		66.7%	50.0%	33.3%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 14  
 COMO CONSECUENCIA DE ESA EXPERIENCIA, HA SENTIDO  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					TOTAL
	MASCULINO	FEMENINO	18 AÑOS	30 AÑOS	50 AÑOS	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	
ANGUSTIA	1				1				1		1
COLERA		7	3	3	1	1	2	3		1	7
ME FUE INDIFERENTE	2	2	1	3			1		2	1	4
TOTAL	3	9	4	6	2	1	3	3	3	2	12



PREGUNTA 18  
 SABE DE CASOS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE HAYA SUFRIDO  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
SI	27.3%	30.0%	25.0%	28.6%	44.4%	50.0%	21.7%	26.1%	41.2%	37.5%	20.0%
NO	72.7%	65.0%	75.0%	66.1%	55.6%	50.0%	78.3%	73.9%	52.9%	56.3%	80.0%
NS/NR		5.0%		5.4%					5.9%	6.3%	
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 18  
 SABE DE CASOS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE HAYA SUFRIDO  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
NS/NR		3
		3
SI		29.0%
NO	50.0%	67.7%
NS/NR	50.0%	3.2%
TOTAL	100.0%	100.0%



PREGUNTA 18  
 SABE DE CASOS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE HAYA SUFRIDO  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	9	18	7	16	4	1	5	6	7	6	2
NO	24	39	21	37	5	1	18	17	9	9	8
NS/NR		3		3					1	1	
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 18  
 SABE DE CASOS DE COMPAÑEROS DE TRABAJO QUE HAYA SUFRIDO  
 HOSTIGAMIENTO SEXUAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI		27
NO	1	63
NS/NR	1	3
TOTAL	2	93



PREGUNTA 19  
 CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE LA LEY SOBRE HOSTIGAMIENTO  
 SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
SI	45.5%	28.3%	39.3%	25.0%	77.8%	50.0%	17.4%	21.7%	35.3%	56.3%	70.0%
NO	54.5%	70.0%	60.7%	73.2%	22.2%	50.0%	82.6%	73.9%	64.7%	43.8%	30.0%
NS/NR		1.7%		1.8%				4.3%			
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 19  
 CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE LA LEY SOBRE HOSTIGAMIENTO  
 SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
NS/NR		1
		1
SI		34.4%
NO	100.0%	64.5%
NS/NR		1.1%
TOTAL	100.0%	100.0%



PREGUNTA 19  
 CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE LA LEY SOBRE HOSTIGAMIENTO  
 SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A AÑOS	30 A AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	15	17	11	14	7	1	4	5	6	9	7
NO	18	42	17	41	2	1	19	17	11	7	3
NS/NR		1		1				1			
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 19  
 CONOCE USTED LA EXISTENCIA DE LA LEY SOBRE HOSTIGAMIENTO  
 SEXUAL EN EL AMBITO LABORAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI		32
NO	2	60
NS/NR		1
TOTAL	2	93



PREGUNTA 20  
 Y LAS PROTECCIONES QUE DE ELLA SE DERIVAN PARA USTED  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
SI	27.3%	6.7%	10.7%	7.1%	66.7%		8.7%	4.3%	11.8%	31.3%	30.0%
NO	72.7%	91.7%	89.3%	91.1%	33.3%	100.0%	91.3%	91.3%	88.2%	68.8%	70.0%
NS/NR		1.7%		1.8%				4.3%			
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 20  
 Y LAS PROTECCIONES QUE DE ELLA SE DERIVAN PARA USTED  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
NS/NR		3
SI		14.0%
NO	100.0%	84.9%
NS/NR		1.1%
TOTAL	100.0%	100.0%

PREGUNTA 20  
 Y LAS PROTECCIONES QUE DE ELLA SE DERIVAN PARA USTED  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	9	4	3	4	6		2	1	2	5	3
NO	24	55	25	51	3	2	21	21	15	11	7
NS/NR		1		1				1			
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 20  
 Y LAS PROTECCIONES QUE DE ELLA SE DERIVAN PARA USTED  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI		13
NO	2	79
NS/NR		1
TOTAL	2	93





PREGUNTA 21  
 DE ACUERDO CON SU OPINION ES NECESARIO QUE HAYA UNA LEY  
 CONTRA EL ACOSO SEXUAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
SI	97.0%	100.0%	100.0%	98.2%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	90.0%
NS/NR	3.0%			1.8%							10.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 21  
 DE ACUERDO CON SU OPINION ES NECESARIO QUE HAYA UNA LEY  
 CONTRA EL ACOSO SEXUAL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
SI	100.0%	98.9%
NS/NR		1.1%
TOTAL	100.0%	100.0%

PREGUNTA 21  
 DE ACUERDO CON SU OPINION ES NECESARIO QUE HAYA UNA LEY  
 CONTRA EL ACOSO SEXUAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	32	60	28	55	9	2	23	23	17	16	9
NS/NR	1			1							1
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 21  
 DE ACUERDO CON SU OPINION ES NECESARIO QUE HAYA UNA LEY  
 CONTRA EL ACOSO SEXUAL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI	2	92
NS/NR		1
TOTAL	2	93



PREGUNTA 24  
 CONSIDERA ADECUADO QUE SE DIVULGUE LA LEY EN EL HOTEL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
SI	97.0%	96.7%	96.4%	96.4%	100.0%	100.0%	100.0%	91.3%	100.0%	100.0%	90.0%
NS/NR	3.0%	3.3%	3.6%	3.6%				8.7%			10.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 24  
 CONSIDERA ADECUADO QUE SE DIVULGUE LA LEY EN EL HOTEL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	%
	%	
SI	100.0%	96.8%
NS/NR		3.2%
TOTAL	100.0%	100.0%

PREGUNTA 24  
 CONSIDERA ADECUADO QUE SE DIVULGUE LA LEY EN EL HOTEL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	32	58	27	54	9	2	23	21	17	16	9
NS/NR	1	2	1	2				2			1
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 24  
 CONSIDERA ADECUADO QUE SE DIVULGUE LA LEY EN EL HOTEL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI	2	90
NS/NR		3
TOTAL	2	93



PREGUNTA 25  
 CONSIDERO ADECUADO QUE SE REGLAMENTE LA LEY PARA APLICAR  
 EN EL HOTEL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS
	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
SI	90.9%	98.3%	96.4%	94.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	87.5%	90.0%
NS/NR	9.1%	1.7%	3.6%	5.4%						12.5%	10.0%
TOTAL	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

PREGUNTA 25  
 CONSIDERO ADECUADO QUE SE REGLAMENTE LA LEY PARA APLICAR  
 EN EL HOTEL  
 (VALORES RELATIVOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	1
	1	
SI	50.0%	95.7%
NS/NR	50.0%	4.3%
TOTAL	100.0%	100.0%



PREGUNTA 25  
 CONSIDERO ADECUADO QUE SE REGLAMENTE LA LEY PARA APLICAR  
 EN EL HOTEL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P1		P2			P30					
	MASCULINO	FEMENINO	18 A 29 AÑOS	30 A 49 AÑOS	50 Y MAS AÑOS	PRIMARIA INCOMPLETA	PRIMARIA COMPLETA	SECUNDARIA INCOMPLETA	SECUNDARIA COMPLETA	OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS	ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO
	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n	n
SI	30	59	27	53	9	2	23	23	17	14	9
NS/NR	3	1	1	3						2	1
TOTAL	33	60	28	56	9	2	23	23	17	16	10

PREGUNTA 25  
 CONSIDERO ADECUADO QUE SE REGLAMENTE LA LEY PARA APLICAR  
 EN EL HOTEL  
 (VALORES ABSOLUTOS)

	P30	TOTAL
	NS/NR	n
	n	
SI	1	89
NS/NR	1	4
TOTAL	2	93



BOLETA DE INVESTIGACION.  
 GUIA DE ENTREVISTA,  
 para entrevista a personal de base.

1. Hotel.....

2 Sexo 1 M .....2.F .....Edad ..... 3 Estado civil.....4 Ocupación .....

5 Procedencia: 1 Rural .....2.urbana.....6 Jornada de trabajo.....

7 Años de servicio en el hotel ..... 8 Años de servicio en hotelería.....

9.-Cómo considera las relaciones interpersonales en la empresa ?  
 ( Puede mencionar más de una opción)

- 1 Normales.....
- 2 Afectuosas.....
- 3 hostiles.....
- 4 respetuosas .....
- 5 irrespetuosas.....

10.- Puede definirme que entiende usted por acoso u hostigamiento sexual ?

-----  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----NS/NR 9.

11.- Ha sentido o a sido objeto de acoso u hostigamiento sexual en su relación laboral?  
 1 Si.....2 no.....

12. Por parte de quién ha sentido el hostigamiento ?:

- compañeros 11 M..... 12 .F.....
- jefes Nivel: 21 Alto.M... 22 intermedio M..... 23.bajo M.
- 24 Alto.F. 25 intermedio..F... 26 .bajo....F.
- viajeros..... 31 M.....32.F.....
- otras personas relacionadas con la empresa
- 41 Cliente.....42 Proveedores..... 43 Visitantes.....

13. Investigar sobre el perfil del hostigador. (. Nacionalidad, Edad.)

- Edad aproximada: 10 15 años a - 25..... 21 Nacional.....
- 11 25 años a - 35..... 22 Extranjero.....
- 12 35 años a -45 .....
- 13 mayor de 45años.....

14. Como consecuencia de esa experiencia , ha sentido.

1. depresión.....
2. angustia.....
3. temor.....
4. cólera.....
5. me fue indiferente,.....

15.- Cuando ha sido acosada sexualmente, lo ha denunciado? 1 Si..... 2 No.....

16.- Si su respuesta fue no Por que?

- 1 temor.....
- 2 no hay donde denunciarlo.....
- 3 no le ponen atención al problema.....
- 4 no se como hacerlo.....

17.- Si su respuesta es si ¿ sancionaron al hostigador? 1 Si..... 2 No.....

18.- Sabe de casos de compañeros de trabajo que hayan sufrido hostigamiento sexual ?  
1 Si..... 2 No.....

19.- Conoce usted la existencia de la ley sobre Hostigamiento Sexual en el ámbito  
Laboral 1 Si..... 2 No.....

20.- Y las protecciones que de ella se derivan para usted.? 1 Si.....2. No.....

21.-De acuerdo con su opinión es necesario que haya una ley contra el acoso sexual?  
1 Si..... 2 No.....

22.-El hotel ha reglamentado la ley 1 Si.....2 No.....

23.- Al menos la ha comunicado mediante circulares ? 1 Si.....2 No.....

24.- Considera adecuado que se divulgue la Ley en el Hotel ?  
1 Si.....2. No.....

25- Considera adecuado que se reglamente la ley para aplicarla en el Hotel?  
1. Si.....2 No.....

26.-.Qué medidas han tomado en el hotel desde su punto de vista, en para poner en  
vigencia la ley ?

1. reglamentación.....
2. divulgación .....
- 3 educación.....



27.- Como se puede prevenir los casos de acoso sexual en el trabajo que usted realiza?  
Por favor denos sus sugerencias.

-----  
-----  
-----  
-----  
-----

28.- Los empleados reciben capacitació o entrenamiento sobre como comportarse con los compañeros y clientes dentro del Hotel ? 1 Si..... 2 No.....

29.- Considera necesario que se de esa capacitación? 1 Si..... 2 No.....

30.Cuál es su nivel de estudios.? ( Solo puede marcar una alternativa)

- 1 Primaria incompleta.....
- 2 Primaria Completa.....
- 3 Secuncaria Incompleta.....
- 4 Secundaria completa.....
- 5 Otros estudios no universitarios.....
- 6 Estudios universitarios de algún tipo .....

```

00000'00000=L L LpL LEL 9999999999L LECS E
SET WIDTH=130.
SET LENGTH=60.
SET EJECT=ON.
SET LOG=ON.
SET PRINT=OFF.
SET SCREEN=ON.
SET COMPRESS=ON.
GET FILE ='HOSTI.BAS'.
VALUE LABELS
/P2 1'18 A 29 AÑOS'
    2'30 A 49 AÑOS'
    3'50 Y MAS AÑOS'
/P1 1'MASCULINO'
    2'FEMENINO'
/P3 1'SOLTERO'
    2'CASADO'
    3'DIVORCIADO'
    4'VIUDO'
    5'UNION LIBRE'
    9'NS/NR'
/P4 01'SUPERVISOR DE CASINO'
    02'CAMARERO'
    03'CAMARERO'
    04'VENTAS'
    05'AMA DE LLAVES'
    06'COCINERO'
    07'CAJERO'
    08'OFICINISTA'
    09'GUARDA'
    10'MISCELANEO'
    11'JEFE DE COCINA'
    12'BOTONES'
    13'JEFE DE BOTONES'
    14'SUPERVISOR'
    15'SECRETARIA'
    16'DEALER'
    17'SUPERVISOR TELEFONICO'
    18'ADMINISTRADOR'
    19'TESORERO'
    20'OPERADOR'
    98'OTROS'
    99'NS/NR'
/P5 1'RURAL'
    2'URBANA'
    9'NS/NR'
/P7 99'NS/NR'
/P8 1'MENOS DE UN AÑO'
    2'DE 1 A 3 AÑOS'
    3'DE 4 A 5 AÑOS'
    4'DE 5 A 10 AÑOS'
    5'DE 11 O MAS AÑOS'
    99'NS/NR'

```





4' RESPETUOSAS'  
 5' IRRESPETUOSAS'  
 /P11 1' SI'  
 2' NO'  
 9' NS/NR'  
 /P12A 11' MASCULINO'  
 22' ALTO MASCULINO'  
 99' NS/NR'  
 /P12B 21' ALTO MASCULINO'  
 22' INTERMEDIO MASCULINO'  
 23' BAJO MASCULINO'  
 24' ALTO FEMENINO'  
 25' INTERMEDIO FEMENINO'  
 26' BAJO FEMENINO'  
 99' NS/NR'  
 /P12C 31' MASCULINO'  
 32' FEMENINO'  
 99' NS/NR'  
 /P12D 41' CLIENTE'  
 42' PROVEDORES'  
 43' VISITANTES'  
 99' NS/NR'  
 /P13A 10' 15 AÑOS A 25'  
 11' 26 AÑOS A 35'  
 12' 36 AÑOS A 45'  
 13' MAYOR DE 45'  
 /P13B 21' NACIONAL'  
 22' EXTRANJERO'  
 /P14 1' DEPRESION'  
 2' ANGUSTIA'  
 3' TEMOR'  
 4' COLERA'  
 5' ME FUE INDIFERENTE'  
  
 /P15 1' SI'  
 2' NO'  
 9' NS/NR'  
 /P16 1' TEMOR'  
 2' NO SE PUEDE DENUNCIARLO'  
 3' NO LE PONEN ATENCION AL PROBLEMA'  
 4' NO SE COMO HACERLO'  
 9' NS/NR'  
 /P17 10' P25 1' SI'  
 2' NO'  
 9' NS/NR'  
 /P26 1' REGLAMENTACION'  
 2' DIVULGACION'  
 3' EDUCACION'  
 4' NINGUNA'  
 9' NS/NR'

/P27 01' APLICAR LA LEY CONTRA EL ABUSO'  
 02' CAPACITANDO A LOS EMPLEADOS'  
 03' ADVERTENCIA'  
 04' CONCIENTIZANDO A LA GENTE'  
 05' TOMAR MEDIDAS APROPIADAS'  
 06' DARSE A RESPETAR UNO MISMO'  
 07' COMUNICAR O INFORMAR LA LEY A LA GENTE'  
 08' QUE EL JEFE HAGA CONSIENCIA DE NO APROVECHARSE'  
 09' RESPETO MUTUO'  
 10' DENUNCIAR LOS CASOS'  
 11' TENER MAS VIGILANCIA'  
 12' BRINDAR APOYO PROFESIONAL (PSICOLOGOS) AL PERSONAL'  
 99' NS/NR!..

/P28 01' SI'  
 2' NO'  
 9' NS/NR'

/P30 1' PRIMARIA INCOMPLETA'  
 2' PRIMARIA COMPLETA'  
 3' SECUNDARIA INCOMPLETA'  
 4' SECUNDARIA COMPLETA'  
 5' OTROS ESTUDIOS UNIVERSITARIOS'  
 6' ESTUDIOS UNIVERSITARIOS DE ALGUN TIPO'  
 9' NS/NR!..

\*\*\*\*\*  
 RECODE P2(18 THRU 29=1) (30 THRU 49=2) (50 THRU 99=3).  
 RECODE P8(9,10=4) (15=5).  
 MIS VAL P9A(8).  
 MIS VAL P9B(8).  
 MIS VAL P9C(8).  
 MIS VAL P11(8).  
 IF (P11<>1) P12A=88.  
 MIS VAL P12A(88).  
 IF (P11<>1) P12B=88.  
 MIS VAL P12B(88).  
 IF (P11<>1) P12C=88.  
 MIS VAL P12C(88).  
 IF (P11<>1) P12D=88.  
 MIS VAL P12D(88).  
 IF (P11<>1) P13A=88.  
 MIS VAL P13A(88).  
 IF (P11<>1) P13B=88.  
 MIS VAL P13B(88).  
 IF (P11<>1) P14=8.  
 MIS VAL P14(8).  
 IF (P11<>1) P15=8.  
 MIS VAL P15(8).  
 IF (P11<>1) P16=8.  
 MIS VAL P16(8).  
 IF (P11<>1) P17=8.  
 MIS VAL P17(8).  
 SAVE OUTFILE='HOSTI.SAV'.



EPILOGO

# EL ACOSO, *una obsesión*

**L**os dos episodios de inocentes besos escolares convertidos por los colegios en casos flagrantes de "acoso sexual infantil" han puesto en evidencia la rigidez y la falta de criterio que impera en las escuelas de Estados Unidos.

Superada la sorpresa general por el hecho de que muchos puedan confundir el beso de un niño con el hostigamiento sexual, cada vez son más quienes creen que el miedo al atropello sexual se está llevando demasiado lejos en este país.

El primero de los capítulos de esta historia ocurrió la semana pasada cuando una escuela de Lexington, en Carolina del Norte, castigó durante todo un día a Jonathan Prevette, un niño de seis años que había accedido gustoso a la petición de una de sus compañeras y le dio un beso en la mejilla.

El pobre Jonathan tuvo la mala suerte de que una de las maestras de la escuela lo vio dando el beso y no dudó en castigar la inocencia con la ignominia.

El pequeño, sin entender lo que estaba pasando, se vio humillado ante sus compañeros, fue devuelto a su casa y, lo que es todavía más grave, se quedó sin participar en la fiesta de cumpleaños de un compañerito de su clase.

Jonathan —un rubio de pelo ensortijado que usa unos anteojos más grandes de lo que su pequeña nariz puede aguantar— volvió al colegio al día siguiente pero todavía no entiende por qué su fotografía apareció en todos los periódicos del país.

Menos de una semana después, le tocó el turno a D'Andre Dearinge, un niño moreno y

*Dos inocentes niños han sido humillados en Estados Unidos por estampar sendos besos a dos compañeritas. El caso ha llevado a muchos a cuestionarse si el tema del acoso sexual no habrá llegado demasiado lejos.*

simpático que vive en el barrio neoyorquino de Queens y que, a sus siete años, estampó un beso en la mejilla de su compañera favorita.

D'André fue un poco más lejos y, además de besarla, le soltó un botón de la falda. Pero lo hizo porque estaban jugando a representar la historia de "Corduroy", un osito que, según el cuento, pierde uno de los botones de su pantalón.

La ley de la Junta de Educación de la escuela cayó como una losa sobre él. Había cometido "acoso sexual" y eso se paga con la expulsión temporal del centro educativo.

Las autoridades del colegio público mandaron al pequeño una semana a su casa por "de-

pravado" y escribieron a sus padres una carta en la que se explicaba que el niño estaba expulsado del colegio.

A la mitad de la misiva, sin más explicaciones, se leía: "Razón para la suspensión: ACOSO SEXUAL".

Pero Dearinge tuvo suerte. Su caso cayó sobre el terreno abonado por Prevette y, en esta ocasión, las autoridades —desde el alcalde hasta los expertos en acoso sexual— decidieron que el colegio se "había excedido" en el castigo.

Con Prevette y Dearinge como ejemplos, los besos escolares se han convertido por estos días en tema de comentario obligado de los padres estadounidenses quienes, en su mayoría creen que el problema radica en la aplicación de la norma al pie de la letra.

Si bien la consigna de la Junta Nacional de Educación de Estados Unidos respecto al acoso sexual no deja lugar a dudas —es intolerable y el que se sobrepase será expulsado—, se da por supuesto que los encargados de aplicar estas normas son personas adultas con sentido común.

Pero, al parecer, esto no ha ocurrido. En principio, la ley trata de evitar que los profesores puedan acosar a sus alumnos, pero su peso más bien cayó sobre niños de seis y siete años que, inocentemente, demuestran su cariño o afinidad hacia la compañera de al lado.

Además de dar pie a docenas de artículos en la prensa nacional, los casos del supuesto acoso sexual infantil han movido los cimientos de la Junta Nacional de Educación, que ya ha reconocido que "las directrices sobre acoso sexual en las escuelas necesitan ser revisadas".

EFE ■





**SIDUNA**



\*F114564\*