

Universidad Nacional de Costa Rica
Sistema de Estudios de Posgrado
Posgrado Profesional en Perspectiva de Género en los Derechos
Humanos

*El procedimiento administrativo por hostigamiento sexual laboral en el
Instituto Nacional de Aprendizaje: La experiencia personal y laboral de
mujeres funcionarias que denunciaron haber sufrido hostigamiento sexual
descendente en su contra.*

Dunia Espinoza Esquivel

Trabajo presentado para optar al grado de Magíster en Perspectiva de Género en los
Derechos Humanos Cumple con los requisitos establecidos por el Sistema de Estudios
de Posgrado de la Universidad Nacional. Heredia, Costa.

Setiembre, 2020

Participantes en la actividad final de presentación

Erika Rojas Calderón, Tutora.

Sileny Mena Gómez, Lectora.

Marcela Jager Contreras, Profesora del curso Investigación Aplicada II

Ericka García Zamora, Coordinadora del Posgrado Perspectiva de Género en los Derechos Humanos.

Índice de contenido

I. Marco introductorio.....	3
1.1 Introducción	3
1.2 Antecedentes de la investigación	8
1.3 Planteamiento del problema de investigación	19
1.4 Objetivos de la Investigación.....	22
II. Marco Teórico/Conceptual.....	23
2.1 Hostigamiento sexual laboral: un acercamiento desde el enfoque género sensitivo. La comprensión del hostigamiento sexual desde autores y autoras inscritas en las teorías feministas	23
2.2 El enfoque de los derechos humanos de las mujeres	41
III. Discusión metodológica.....	53
3.1 Tipo de estudio	55
3.2 Procedimiento para la selección de participantes.....	58
3.3 Procedimiento para de recolección de la información	62
3.4 Procedimiento y técnicas para la sistematización de la información	65
3.5 Procedimientos y técnicas para el análisis de la información	67
3.6 Resultados esperados/limitaciones de la investigación	68
3.7 Criterios de validez y confiabilidad de la investigación	68
3.8 Precauciones para proteger a las personas participantes de la investigación.....	70
IV. Presentación y discusión de los resultados.....	72
4.1 Contextualización de las participantes.....	72
4.2 Descripción del mecanismo institucional para la atención de las denuncias por hostigamiento sexual.....	74
4.3 Discusión de los resultados alcanzados	79

4.2.1	Interposición de la denuncia	79
4.2.2	Aplicación de las medidas cautelares	91
4.2.3	Realización de la audiencia oral y privada	99
4.2.4	Dictado de la resolución final	114
	Conclusiones	125
	Recomendaciones	129
	Bibliografía	135
	Anexos	142

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general, analizar la experiencia personal y laboral de dos funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que, posterior al año 2015, denunciaron en sede administrativa haber sido víctimas de, al menos, una conducta de hostigamiento sexual laboral descendente, esto para la identificación de obstáculos enfrentados por ellas durante el procedimiento administrativo, y la proposición de acciones de mejora a las políticas públicas institucionales, cuyo fin es la prevención y erradicación de esta forma de violencia. Se comprenderá el hostigamiento sexual descendente como aquel que ocurre, de manera vertical, en una relación en la que existe una asimetría de poder de derecho, en razón de los cargos ocupados por las partes involucradas. En el caso de la presente investigación, refiere a las distintas manifestaciones de hostigamiento sexual llevadas a cabo por los jefes inmediatos de las participantes.

Para la consecución de este objetivo, se partió del relato de las funcionarias que, después del año 2015, habían interpuesto una denuncia por hostigamiento sexual en contra de sus jefaturas, indagando en cuanto a su percepción de las relaciones laborales, posterior a sus denuncias; así como las estrategias personales implementadas para enfrentar, dar seguimiento y llevar a término el proceso administrativo de investigación.

Se trata pues, de una investigación cualitativa de tipo fenomenológico, que se llevó a cabo haciendo uso de la metodología del estudio de caso, a partir de lo cual se obtuvieron, entre otros, los siguientes resultados:

- 1- La condición de ser mujeres jóvenes, subalternas de quienes las hostigaron y ocupando un puesto en el que se encontraban nombradas como interinas, colocó a ambas informantes en una posición de gran desventaja y vulnerabilidad en la que, la denuncia hace su aparición como el último de los recursos para poner fin a las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual de la que habían sido víctimas por años. De la misma manera, esta

decisión constituyó un intento desesperado de conservar sus empleos, estabilidad que había sido constantemente amenazada, de manera expresa, por los hostigadores. Se concluye que, ambas mujeres hubiesen optado por renunciar, antes de iniciar un procedimiento administrativo, si los ingresos generados a partir de su trabajo para la institución no hubiesen sido absolutamente necesarios, o de haber contado con otras opciones de trabajo.

- 2- El procedimiento de investigación resultó, en distintos momentos y para ambas participantes, revictimizante, en particular al dictarse las medidas cautelares, las cuales les fueron aplicadas a ellas, implicando un traslado de sus puestos de trabajo y, en uno de los casos en estudio, un desarraigo geográfico importante. De la misma manera, en el desarrollo de la audiencia oral y privada, sufrieron la inapropiada cercanía física con respecto a los denunciados, producto de los lugares en los que se realizaron estas diligencias, así como el hecho de que los Órganos Directores de Procedimiento a cargo, permitieran indagaciones de la vida personal (sexual) de las víctimas.
- 3- A pesar de que, en ambos casos, se acreditó el hostigamiento sexual y se les aplicó a los denunciados una sanción de suspensión, ambas mujeres coincidieron en señalar que no percibieron que se haya hecho justicia, de modo que experimentaron una sensación de impunidad, la cual se encuentra estrechamente relacionada con el hecho de que, cumplida la sanción, ellas se vieron en la obligación de continuar trabajando para sus hostigadores. Lo anterior, lo señalaron como una ausencia de reparación del daño sufrido por parte de la institución, no solo por el hostigamiento sexual en sí, sino también a causa del proceso de investigación, al punto de no poder precisar cuál de las dos experiencias les resultó más dolorosa.
- 4- La afectación que se produce a causa del hostigamiento sexual y del proceso de investigación trasciende el finiquito de ambas situaciones. Esta es una de las razones de

mayor peso para que la institución se plantee la necesidad de reparar los daños ocasionados, con acciones que vayan más allá de sancionar las faltas cometidas.

Dedicatoria

La idea de cursar un posgrado me rondó por largos años, pero siendo madre de tres, decidí postergarlo hasta que mis hijos y la niña crecieran lo suficiente, y yo pudiese sentir que me necesitaban un poco menos, y yo a ellos. Ese tiempo finalmente llegó, juntos conversamos la posibilidad de que volviese a las aulas y un martes de setiembre, en 2015, sucedió.

Este Trabajo Final de Graduación está dedicado a *Pau, Sebas y Mati*, las personas que me convirtieron en madre, por crecer sabiendo y respetando que no me agoto, como mujer, en el ejercicio de la maternidad, a pesar de amarlo y amarles y, posiblemente, debido a ello; por transformar mi vida en una aventura permanente de amor en la cual es imposible dejar de crecer, aprender y divertirse, por hacer nacer en mí, mi mejor versión. Mi tribu sigue siendo mi escuela por excelencia; y mi hija, la principal de mis razones para continuar luchando contra la violencia de género que se ejerce contra nosotras.

A *Monet*, el cachorro que llegó a casa, para salvarme, en noviembre de mi primer año como estudiante, por su compañía fiel de todo este tiempo, siempre a mi lado en el computador.

Agradecimientos

A Eri, mi tutora y amiga en este proceso de investigación, por su calidez humana, siempre presente, por su tiempo, sus palabras, sus valiosos aportes, sus ánimos, por creer que concluir era posible y, sobre todo, por creer en mí. Gracias por el infaltable afecto, ambas sabemos que, sin este, el proceso de enseñanza-aprendizaje resulta imposible

A Sileny, por su lectura a consciencia, sus aportes pertinentes y la alegría con la que asumió una tarea que, en lo personal, me resulta invaluable.

A las dos mujeres que compartieron conmigo su historia, por dejarme asomarme a su dolor y ponerlo al servicio de la investigación, a fin de que algunas prácticas sean modificadas en beneficio de las víctimas.

A las nuevas amigas que vinieron con el regreso a las aulas, mujeres brillantes y sororas de las que continúo aprendiendo. Gracias infinitas por su fe en mí y por su presencia cálida. Ellas son, sin lugar a duda, la herencia afectiva más importante producto de mi paso por el posgrado.

A la institución para la que tengo el honor de trabajar desde hace casi dos décadas, por acercarme a la problemática del hostigamiento sexual, permitiendo que hiciera parte de su comisión en esta materia y de distintos órganos de investigación de denuncias. Por apoyar, con distintos recursos, la realización de esta maestría y por hacer posible mi crecimiento profesional y humano. Portar la camiseta del INA es una responsabilidad de la que me siento profundamente orgullosa.

Prefacio

Con este trabajo de investigación se busca facilitar una mirada a otro de los grandes momentos que está presente, en la problemática del hostigamiento sexual laboral como manifestación de la violencia de género, a saber, el proceso administrativo que da inicio con la interposición de la denuncia, para dar paso a la aplicación de medidas cautelares, la realización de la audiencia oral y privada, para concluir en lo que se conoce como el dictado de la resolución final.

Más que describir lo sucedido en cada una de esas etapas procesales, el objetivo del estudio de casos que fue llevado a cabo estuvo constituido por el análisis de la experiencia, a lo largo del procedimiento administrativo, de dos funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que denunciaron a sus jefes inmediatos, por hostigamiento sexual.

La afectación que el hostigamiento sexual tiene, en distintas áreas de la vida de las personas que lo sufren, ha sido estudiada y documentada por distintas personas que han investigado esta forma de violencia. Por su parte, el INA cuenta con dos estudios de prevalencia en la materia; lo anterior condujo la mirada de la investigadora hacia el proceso mediante el cual la Administración busca esclarecer la verdad real de los hechos denunciados, y de ahí la pregunta referida a la experiencia de las denunciantes en dicho proceso, tomando en consideración el hecho de que las personas denunciadas ocupaban cargos de jefatura.

Este trabajo final de graduación es una ventana que permite que la persona lectora se asome, desde a mirada de las propias víctimas, a los procedimientos internos de investigación por hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje, una institución con una historia de casi dos décadas regulando la materia en los ámbitos administrativo y disciplinario.

CAPÍTULO I

Marco introductorio

1.1 Introducción

El hostigamiento o acoso sexual es una de las múltiples manifestaciones de la violencia que ocurre en el ámbito de lo público y, cuando se dirige hacia una mujer, este es concebido como una forma más en la que se expresa la violencia machista que se ejerce en contra de las mujeres, razón por la cual, constituye una grave violación a un conjunto de derechos que reconocen, sin restricción o discriminación alguna, el respeto absoluto a la vida, dignidad, integridad y seguridad de las mujeres, así como su derecho a no ser víctimas de tortura y otros tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Por su naturaleza, el hostigamiento sexual configura una forma de discriminación que se ejerce contra las mujeres, pues implica un trato distinto y perjudicial para las mismas, colocándolas en una posición de mayor desventaja y vulnerabilidad; en la cual se ven limitados sus derechos humanos en general, y sus derechos laborales en específico; mismos que han sido consignados en instrumentos jurídicos de carácter internacional que forman parte del marco normativo nacional en materia de derechos humanos de las mujeres (Mora, 2011).

Sobre este tema, la Organización de Naciones Unidas (ONU) firmó en 1979 la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, conocida como CEDAW, por sus siglas en inglés. Este instrumento jurídico orienta la definición de las acciones, políticas, programas y legislación que cada Estado parte debe elaborar y desarrollar con el propósito de hacer efectiva la igualdad de derechos entre mujeres y hombres. La CEDAW reviste una trascendental importancia para las mujeres, toda vez que constituye una enorme sombrilla bajo la cual se albergan una serie de derechos humanos, y de la que se derivan un conjunto de instrumentos legales nacionales de igual valor.

Además, el 09 de junio de 1994 la Organización de Estados Americanos (OEA), aprobó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 2002), conocida como la Convención de Belém do Pará. Mediante este instrumento jurídico de carácter internacional, los países miembros reconocieron públicamente que los derechos humanos de las mujeres pueden ser violados tanto en el ámbito de lo privado (en el contexto de la familia y las relaciones afectivas), como de lo público, pudiendo ocurrir en el espacio de lo comunitario o institucional (como el hostigamiento sexual en los centros de trabajo); es decir, en todos los espacios vitales en donde se desarrolla la vida y la cotidianidad de las mujeres.

Es así como, este instrumento internacional constituye un llamado explícito a los Estados Parte de la Convención, comprometiéndolos a reforzar los esfuerzos llevados a cabo a fin de erradicar todas las formas de violencia que se dirijan contra las mujeres, es decir, erradicando “cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (art. 1), y reconociendo como formas de violencia toda conducta

- a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer y, que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- 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 de trabajo, así como en las instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra. (art. 2)

Este instrumento jurídico fue ratificado por Costa Rica mediante la Ley N° 7499 del 22 de junio de 1995, incluyéndose en el ordenamiento jurídico nacional. Fue así, como el cumplimiento de compromisos por parte del estado costarricense en relación con la erradicación de la violencia contra las mujeres, obtuvo un carácter de obligatoriedad. En este contexto, y con el fin de cumplir con lo estipulado en la convención de marras, es que la Asamblea Legislativa de la República Costa Rica promulgó la Ley N° 7476, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, que define el hostigamiento sexual como

toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño o cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. (Ley N°7476, 1995, art. 3)

En su afán de cumplir con lo consignado en la ley supracitada, las instituciones estatales y las empresas privadas están obligadas a contar con un reglamento interno que responda a la norma aplicable a la problemática en mención. Es así, como el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) cuenta, desde el año 2001, con un reglamento a la Ley N° 7476, llamado *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual*. En marzo de 2010 la norma fue modificada por la Asamblea Legislativa, mediante la Ley N° 8805, por esta razón, el instituto se abocó a la tarea de realizar los ajustes necesarios al tenor de los cambios aprobados.

Pese a los esfuerzos realizados por el país, lo cierto es que, el hostigamiento sexual en el ámbito del empleo y la docencia no ha conseguido ser erradicado del todo y, las personas que hostigan, y que son denunciadas han logrado encontrar en la ley, y en la interpretación llevada a cabo por los operadores, vacíos y portillos que, muchas veces han hecho posible la

impunidad en relación con los actos cometidos. En los procedimientos administrativos, suele estar presente una enorme dificultad para interpretar y comprender la ley como la norma especial que constituye. De este modo, hay problemas para comprender y aplicar los principios especiales y particulares que la rigen y, mediante los cuales se busca hacerle frente al desequilibrio de poder entre las partes involucradas en los conflictos por hostigamiento sexual. Lo anterior conlleva a que los procedimientos se encuentren llenos de nudos que dificultan su desarrollo.

En este contexto, investigar sobre esta problemática continúa siendo una necesidad por varias razones, entre las que se destacan las dificultades presentes en los procesos de investigación en sede administrativa, el hecho de que no se trate de un fenómeno poco común, por el contrario, su presencia en los centros de estudio y de trabajo se ve ratificada por distintos estudios de prevalencia. Asimismo, se sabe que, en este tema, aún hay aristas que pueden considerarse campos inexplorados que requieren una mayor profundización desde la academia.

Por ello, la presente investigación pretende colocar el foco de atención en el procedimiento administrativo y en la experiencia de mujeres que han denunciado el haber sido víctimas de al menos una manifestación de hostigamiento sexual laboral descendente en su contra, siendo el objetivo del estudio propuesto analizar la experiencia personal y laboral de dos mujeres adultas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), con relación al proceso administrativo enfrentado, considerando la interposición de la denuncia, la solicitud de medidas cautelares, el proceso de audiencia y el dictado de la resolución final.

En cuanto al contexto institucional es importante mencionar que el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) fue creado el 21 de mayo de 1965, mediante la Ley No. 3506 que fue reformada mediante la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje, Ley No. 6868 del 06

de mayo de 1986. El INA es una institución autónoma del Estado costarricense, siendo la coordinadora y rectora del Sistema Nacional de Formación Profesional.

La institución está abocada a la formación técnica, teniendo por Misión, el siguiente enunciado “El INA forma, capacita y certifica a personas físicas y jurídicas, para contribuir al crecimiento personal, movilidad social, productividad y competitividad; que permita al país adaptarse a los cambios que el entorno exige” (07 de octubre, 2020).

En cuanto a su visión, esta reza de la siguiente manera “Ser una institución educativa que responda oportunamente, de forma inclusiva, con servicios innovadores, flexibles y pertinentes, que contribuyan con el desarrollo del talento humano, la movilidad social y el crecimiento económico de la nación” (07 de octubre, 2020).

La institución cuenta con una Junta Directiva (la cual es tripartita y está compuesta por nueve personas que la integran entre las que se cuenta con representación del Estado, de las organizaciones de trabajadores y del sector empleador), una Presidencia Ejecutiva, una Gerencia General, una Sub Gerencia Técnica y una Sub Gerencia Administrativa. Estas instancias componen la administración superior del instituto.

A cargo del desarrollo de la oferta formativa, se encuentran doce Núcleos Tecnológicos de Formación Profesional, los cuales se corresponden con los sectores de la economía nacional y, para la ejecución de esa oferta, el instituto tiene presencia en todo el territorio nacional mediante sus nueve unidades regionales, que juntas llegan a la población del país gracias a los 56 centros ejecutores con los que cuenta.

Para la consecución del objetivo planteado en esta investigación, la misma se ha organizado de manera tal que se presenta un primer capítulo en el que se consigna información estratégica sobre aquellos estudios o investigaciones que se consideran relevantes para esta propuesta investigativa. En el segundo capítulo se desarrollan las premisas teóricas que constituyen el

fundamento teórico del estudio, a la luz del cual, se llevará a cabo el análisis de la información recabada. Además, el tercer capítulo contiene el diseño metodológico a partir del cual se espera cumplir con el objetivo definido.

El cuarto capítulo presenta la sistematización de los principales resultados alcanzados con la investigación, así como el análisis realizado sobre los mismos. Finalmente, el quinto y último apartado presenta las principales conclusiones y recomendaciones desprendidas de la investigación.

1.2 Antecedentes de la investigación

En este apartado se retoman las principales tesis, investigaciones y artículos académicos escritos en el transcurso de la última década. Con el propósito de clasificar y ordenar la información aquí presentada, esta se organiza de manera tal que, en primer término, se exponen los antecedentes identificados a nivel internacional (para los cuales se ha tomado en cuenta la producción de conocimiento e información llevada a cabo en América Latina y España) y, en segundo término, se presentan las investigaciones y artículos que han sido escritos en Costa Rica sobre este mismo tema.

En todos los casos, la información se presenta ordenada cronológicamente (de lo más antiguo a lo más reciente), y para su presentación, se destaca de cada estudio el título, año de publicación, el nombre de las personas autoras, los objetivos esbozados y los principales resultados alcanzados que resultan relevantes para la presente investigación. Hacia el final de los apartados internacional y nacional se señalarán las razones por las cuales se considera que los estudios señalados constituyen un antecedente para la presente investigación.

Antecedentes internacionales sobre el tema

En materia de hostigamiento sexual se cuenta con distintos estudios e investigaciones que han sido llevados a cabo a partir del año 2011 en América Latina y España, y que se detallan a continuación.

Se cuenta con el artículo publicado por Sonia Frías en el año 2011, en el cual examina la prevalencia y los factores asociados a dos formas de violencia en México, a saber: la discriminación por embarazo y el acoso u hostigamiento sexual laboral. La autora analiza la desigualdad que sufren las mujeres en el ámbito laboral por razón de su sexo, a partir de la discriminación por razón del embarazo y del acoso/hostigamiento sexual laboral (Frías, 2011, p.330).

Después de realizado el estudio, la investigadora arribó a diversas conclusiones, siendo las más vinculantes para la presente investigación, aquellas relacionadas con el hecho de que las mujeres se configuran como la población de mayor riesgo para ser víctimas de discriminación y acoso laboral en el empleo, riesgo que se ve incrementado en los puestos de oficina del sector público. Asimismo, el estudio señala que la problemática en mención requiere continuar siendo investigada, lo que reafirma la importancia de desarrollar investigaciones sobre la presencia del hostigamiento sexual en los ambientes de trabajo, abordando aristas poco exploradas de esta forma de violencia de género, como la que se propone en la presente investigación.

Se retoma la tesis de María del Carmen Rosero (2012), la cual tuvo el objetivo de demostrar las inconsistencias jurídicas que conforman el tipo penal de acoso sexual, así como las consecuencias negativas que derivan de la aplicación de esta norma jurídica.

Tras el desarrollo de esta investigación, la autora concluyó que la legislación ecuatoriana requiere ser reformada, pues no respeta el principio de proporcionalidad que debe existir entre la falta cometida y la sanción recibida. Lo anterior debido a la existencia de la pena de cárcel

por acoso sexual (lo cual puede conllevar a que una persona sea privada de libertad si se le comprueba haber solicitado un favor sexual). Asimismo, denunció que la legislación vigente en el país no define el concepto de conductas de índole sexual (lo que representa una inconsistencia en la estructura normativa), y excluye la posibilidad de denunciar el acoso sexual que ocurre entre iguales, es decir, sólo contempla el que se produce por chantaje, conocido como *quid pro quo* (Rosero, 2012).

Esta investigación fue de carácter jurídico y no profundizó en otro tipo de aspectos, limitándose a estudiar el cuerpo de la ley, sin analizar la aplicación de la misma y el impacto que puede tener en las partes involucradas. Además, el abordaje que se llevó a cabo en este estudio colocó a la persona denunciada como la parte débil del proceso al enfrentarse al Estado, razón por la cual, las recomendaciones emanadas giraron en torno a la modificación de la norma, en procura de no continuar afectando a quienes son denunciados por el cometimiento de este delito (Rosero, 2012).

Por otra parte, España es uno de los países en los que se encuentran una mayor cantidad de trabajos investigativos en esta línea. Tal es el caso de la tesis doctoral de Rocío Pérez Guardo (2013), cuyos objetivos generales giraron en torno a sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral, analizando la percepción social que tienen los agentes sociales implicados en la prevención y control sobre el acoso sexual laboral en la provincia de Valladolid, España.

Con respecto a los resultados de esta investigación, se destaca que esta refiere que el acoso sexual es una problemática social que constituye una realidad perjudicial que hay que conocer a fondo para poder prevenirlo y erradicarlo, de ahí la importancia de convertirlo en objeto de estudio. Este resultado sustenta la importancia de continuar estudiando la problemática en sus múltiples aristas, siendo el tránsito por los procesos administrativos y la vivencia que de estos tienen las víctimas, una de ellas.

Otro de los hallazgos encontrados se relaciona con el hecho de que las personas que suelen brindarle apoyo a la persona denunciante, lo hacen en el ámbito de lo privado, sin pronunciarse abiertamente sobre su desaprobación de lo sucedido en el entorno laboral; esto llama la atención y permite interrogarse con respecto a la posible soledad con que las víctimas atraviesan el proceso administrativo, especialmente si se toma en consideración el rango ostentado por la persona denunciada y la posición que ocupan las otras personas que forman parte del ambiente de trabajo (Pérez, 2013).

Otro de los corolarios señala la marcada tendencia a considerar como acoso sexual las conductas que fueron evidentes y graves, mientras que las manifestaciones que no son explícitas suelen ser normalizadas y/o naturalizadas, lo cual genera una alta impunidad en una serie de conductas que pasan desapercibidas o que son consideradas prioridad frente a una posible sanción. Entre los resultados también se destaca la presencia de la dicotomía a la que se enfrentan las personas acosadas: renunciar al trabajo-aguantar la situación (Pérez, 2013). Esta conclusión permite plantearse la importancia de revisar las ambivalencias y las disyuntivas a las que las víctimas se enfrentaron al momento de decidir interponer la denuncia y, a lo largo del procedimiento administrativo de investigación.

Finalmente, se evidencia que las víctimas de acoso sexual laboral no esperan demasiado apoyo por parte de sus compañeros y compañeras de trabajo, quienes no lo ofrecen de manera expresa. Esto suele ser explicado desde el miedo que puedan tener a perder su puesto de trabajo, aspecto que cobra relevancia al tomar en cuenta que la persona denunciada ostenta un cargo de jefatura. Este hallazgo llama especialmente la atención, conduciendo a analizar la pertinencia de abordar este aspecto en la presente investigación, a fin de determinar la manera en la que el apoyo o la ausencia de este, por parte de las y los compañeros de trabajo, cobra importancia durante la experiencia del proceso administrativo al interior de una institución determinada.

En el año 2013 la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevó a cabo una investigación sobre el acoso sexual en el empleo y su relación con la masculinidad. En dicho estudio, Chappell y Di Martino, citados por José Manuel Salas (2013), autor y coordinador de este estudio, desarrollan la problemática de la violencia en el ámbito del trabajo y, es de esta manera, que reconocen el acoso sexual laboral y su importancia. Para estos autores, el acoso sexual es una expresión más de la violencia psicológica, de este modo, lo consideran como un resultado de la violencia psicológica en los sitios de trabajo y como parte de la violencia que se ejerce en contra de las mujeres en estos lugares.

La investigación desarrollada por Salas para OIT (2013), retoma la tradicional acepción presente en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979), de la cual puede extrapolarse que el acoso sexual es una muestra de discriminación contra las mujeres. Además, añade la necesidad de asumirlo también como una forma de violencia de género que, en este caso en particular, tiene lugar en el ámbito del trabajo (OIT p. 124). Es así, como resulta evidente que el acoso sexual no puede concebirse como una problemática ajena a la violencia que se ejerce contra las mujeres. Lo anterior se encuentra respaldado por los datos estadísticos de la región centroamericana y de Costa Rica, los cuales indican que la mayor parte de las víctimas del acoso sexual en el empleo son mujeres que, la mayor parte de las veces, lo reciben de parte de hombres.

Por otra parte, Claudia Hernández y Martha Jiménez publicaron, también en el año 2014 un estudio cuyo objetivo fue conocer la existencia de manifestaciones de hostigamiento sexual percibidas por las y los estudiantes de la Universidad- Instituto Tecnológico Federal, para elaborar una política pública educativa. Dentro de los principales resultados se rescata el reconocimiento, que las investigadoras hacen de la importancia de contar con un mecanismo seguro de denuncia, el cual debe estar de la mano con una labor de seguimiento oportuno a la denuncia, a fin de aumentar la confiabilidad de la población estudiantil en las autoridades y en

el procedimiento administrativo establecido para la adecuada investigación y sanción de los casos denunciados.

El resultado señala la importancia de que al procedimiento de investigación se le realice un seguimiento pertinente desde el momento mismo de la denuncia. Este estudio se le considera relevante para la investigación propuesta, ya que es uno de los pocos en los que, de alguna manera, se coloca el foco de atención en el proceso investigativo desde la mirada de las personas denunciadas.

También, en España, se cuenta con la tesis doctoral de Antonio Herrera Henríquez (2015) estudio que se llevó a cabo con el objetivo de analizar, desde una perspectiva psicosocial, la influencia que determinadas variables tienen (como el tipo de acoso, el estatus del acosador y la víctima, la respuesta de la víctima, la ideología sexista o la aceptación de mitos sobre el acoso sexual, entre otras), en la percepción de situaciones susceptibles de ser consideradas acoso sexual.

Esto se realizó mediante estudios empíricos que permitieron un acercamiento exploratorio al estudio de la percepción social que hombres y mujeres tienen acerca de cuáles comportamientos son considerados acoso sexual y cuáles no. De esto se obtuvo como resultado que, son las conductas más obvias las que son consideradas comúnmente como acoso sexual. Posteriormente, se analizó la posible influencia de variables de carácter ideológico que le permitieron al investigador constatar la importancia del sistema de creencias de las personas, en la percepción del acoso sexual.

Otros estudios realizados también por Herrera Henríquez buscaron determinar el grado de influencia del estatus del acosador, dado que una de las principales creencias refería a que el acoso sólo es posible cuando quien hostiga posee un estatus superior al de la víctima, es decir,

se asume que sólo es posible el acoso sexual laboral por chantaje en los casos en los que existe una posición de poder formalmente establecida.

En total Herrera (2015) realizó 12 estudios empíricos, los cuales arrojaron algunos resultados que se consideran relevantes para la investigación propuesta, entre ellos, el hecho de que en el ámbito del trabajo existe una mayor naturalización de ciertas manifestaciones del acoso sexual. El sexismo y los mitos sobre el acoso sexual impiden percibir el acoso sexual y sus consecuencias negativas, a la vez que conducen a que, con facilidad, se culpabilice a las víctimas. Uno de los resultados más relevantes, se relaciona con el hecho de que la ideología y las actitudes sexistas, son variables fundamentales en la percepción del acoso sexual. En el ámbito de la justicia esto puede afectar la toma de decisión, pudiendo incluso ocurrir una doble victimización.

Lo anterior es particularmente relevante en relación con el presente estudio de caso, ya que, en el análisis del proceso administrativo, a partir de la vivencia de las mujeres que denunciaron ser víctimas de hostigamiento sexual descendente en su contra, se consideró la manera en la que dicho procedimiento fue llevado a cabo, a sabiendas que la ideología y las creencias de las personas que investigaron la denuncia tuvieron un papel en la percepción de dicha manifestación de la violencia de género contra las mujeres.

Por su parte, Roldán, F., Galván, L., Leyva, A., y Rojas, G. (2016) realizaron un estudio en el Instituto Tecnológico de Sonora, México, con el objetivo de conocer la percepción de las inequidades de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual en el contexto universitario, esto se hizo mediante la aplicación de una encuesta a docentes y personal administrativo. El resultado principal de este estudio es que señala que hay una clara percepción de violencia e inequidad laboral debido a la presencia de prejuicios y estereotipos de género. Lo anterior repercute en el bienestar personal y económico de las personas a las cuales se dirige.

Estudios como este y otros señalados anteriormente, indican la clara presencia del hostigamiento sexual en los ámbitos de educación, en los cuales esta forma de violencia se dirige tanto hacia las estudiantes, como hacia el personal que labora en los centros de estudios. Esto representa un hallazgo importante a tenerse en cuenta el espacio en el que se realizará el estudio de caso, ya que si bien, el Instituto Nacional de Aprendizaje no es una universidad, sí es una institución educativa que forma parte de la educación no formal del país y en la cual están presentes todas las relaciones que se generan y desarrollan en el ámbito de estudio, así como en los espacios de trabajo.

La revisión de las investigaciones que constituyen antecedentes del presente estudio permite afirmar que mucho se ha estudiado sobre la afectación que se produce en las víctimas a causa del hostigamiento sexual laboral, la cual puede inscribirse en sus condiciones materiales de empleo, docencia y también en su estado general de bienestar físico y emocional. No obstante, la revisión de las investigaciones que anteceden a esta revela que la disertación sobre las consecuencias negativas que pueden derivarse, propiamente de los procedimientos administrativos que se inician con la interposición de la denuncia, no han sido tenidos en cuenta o no se les ha estudiado lo suficiente.

Asimismo, cuando el tema jurídico ha estado en el foco de atención, por lo general, el análisis no se ha dirigido a la experiencia que representa, para las víctimas, el periplo por el mismo, pasando por sus diferentes etapas para llegar a un colofón que no siempre acaba por resarcir el daño producido por la conducta de hostigamiento sexual recibida. Es decir, no siempre el recuento de los daños se realiza considerando que aquello que, se espera sirva para reparar, pueda terminar generando otras situaciones que resulten negativas para las víctimas.

Antecedentes nacionales sobre el tema

En cuanto al estudio de la problemática del hostigamiento sexual en el país, se cuenta con los resultados de la investigación llevada a cabo por Adriana Valverde Camacho, quien presentó, en 2010, los resultados de su estudio llamado El procedimiento sancionatorio por hostigamiento sexual cuando involucra sujetos vinculados al sector privado mediante formas de contratación no laboral. El objetivo de este trabajo investigativo fue establecer la solución legal y demás medidas que las empresas puedan adoptar ante la determinación de una conducta de hostigamiento sexual en virtud de la prestación de servicios personales, por parte de sujetos vinculados con las compañías por medio de formas de contratación no laborales, con el fin de cumplir con la obligación de contar con procedimientos efectivos de carácter sancionatorio y preventivo contra el hostigamiento sexual en el empleo, de conformidad con distintos antecedentes, tanto a nivel local como en derecho comparado.

El aporte central de esta investigación radica en la conclusión con respecto a que, si bien la Ley contra el Hostigamiento Sexual N° 7476 prevé algunas soluciones al problema que busca normar, su principal alcance se encuentra limitado a las relaciones obrero patronales tradicionalmente concebidas y no reconoce expresamente la posibilidad que tal circunstancia involucre a personas contratadas mediante formas de contratación no laboral, a saber, por servicios profesionales o mediante la modalidad de outsourcing.

También en 2010, Elizabeth Sandí Mora y Anna Matteucci Wo Ching, llevaron a cabo una investigación titulada Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica (recurso electrónico): Manual de autoformación para comisiones instructoras. En este trabajo, se identificaron los conocimientos que requieren las comisiones instructoras de la Universidad de Costa Rica, para llevar a cabo una labor efectiva en la prevención, sanción y erradicación del hostigamiento sexual en la universidad. La intención fue que este recurso sirviese como base a

otras aproximaciones, por ejemplo, el planteamiento de reformas desde el ámbito legal procesal o la elaboración de material para otras instituciones, sean o no, educativas.

En el año 2012, Ileana Marín Montero presenta su tesis de maestría en Estudios de la Mujer, la cual se tituló Prevalencia y manifestaciones del hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje. El objetivo de esta investigación fue estimar la prevalencia y las manifestaciones del hostigamiento sexual en la población estudiantil del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), para el enriquecimiento de la política institucional y el desarrollo de estrategias de atención a esta problemática. Dentro de los resultados más importantes de ese estudio se tiene que la prevalencia de estudiantes que habían recibido hostigamiento sexual en el INA, corresponde a un 10.48%, siendo 13% para las mujeres y 8% para los hombres. Asimismo, la investigadora concluyó que, a mayor tiempo de permanencia en la institución, mayor posibilidad de recibir alguna manifestación de hostigamiento sexual y/o reconocerla como tal. Tal y como lo han señalado otros estudios, la mayor parte de las manifestaciones de esta forma de violencia, fueron llevadas a cabo por hombres. Por otra parte, la mayor parte de la población estudiantil afectada por el hostigamiento sexual es femenina.

Por su parte, en 2016, Giusti, F., Ulate, C., Fernández, D., Paniagua, D., y Cano, A presentaron la Sistematización Proyecto de Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional. La ejecución de este proyecto se llevó a cabo entre los años 2011 y 2015 y constó de tres etapas, a saber, la realización de diagnósticos de percepciones para la identificación de prácticas y creencias que podrían legitimar conductas de hostigamiento sexual. Un segundo momento que fue transversal a los otros dos, en el cual se llevó a cabo la divulgación de información relacionada con esta forma de violencia de género, las políticas, mecanismos de atención y normativa existente, y el último, referido a la evaluación y sistematización de dicho proyecto.

Los resultados del proyecto en mención dan cuenta de la importancia de las labores, sostenidas de información y sensibilización relacionadas con el hostigamiento sexual como expresión de la violencia de género. Por su parte, la labor diagnóstica llevada a cabo con autoridades de Unidades Académicas y de Facultades, permitió detectar la presencia de una serie de mitos o creencias erróneas con respecto a esta manifestación de la violencia, entre los que destaca la naturalización del hostigamiento sexual y la tendencia a responsabilizar a las víctimas.

Por su parte, los resultados del diagnóstico con la población estudiantil, compuesta por un grupo de estudiantes de la Escuela de Movimiento Humano, evidenciaron la tendencia a normalizar ciertas conductas y justificarlas. También se percibió desesperanza y ausencia de credibilidad en el mecanismo de denuncia. Al cierre del proyecto, se concluyó, entre otras cosas, que los mitos y creencias estereotipadas en torno al hostigamiento sexual, persisten en la comunidad universitaria.

Cuando se piensa que esas creencias subyacen a la cotidianidad de los centros de estudio es difícil no preguntarse por aquello a lo que se enfrentan las mujeres denunciantes, una vez que se ven inmersas en los procesos de investigación. Es por esto, que se considera este estudio como un antecedente relevante para el desarrollo investigativo propuesto, debido a lo que señalan los resultados en relación con los procedimientos de investigación.

La importancia que los estudios mencionados conllevan, para la presente investigación, radica en el hecho de permitir entrever que, de las distintas aristas que tiene la problemática del hostigamiento sexual, una que quizás no ha sido lo suficientemente explorada es precisamente la que constituye el objeto de estudio aquí planteado, en particular lo relacionado con la experiencia que tienen las personas denunciantes con respecto al procedimiento, en aspectos tales como la duración de estos y el riesgo que corren de ser revictimizadas. Dichas derivaciones permiten vislumbrar que, tal y como esta investigación propone, el paso a seguir

para profundizar en el estudio del hostigamiento sexual laboral y en su comprensión, es el acercamiento a la experiencia que las víctimas tienen en relación con el procedimiento administrativo que se inicia a partir de la interposición de la denuncia. Ya se sabe de la afectación que las personas experimentan cuando son sometidas a las distintas manifestaciones de este delito, es tiempo de conocer lo que los procesos de investigación conllevan para las afectadas.

1.3 Planteamiento del problema de investigación

El hostigamiento sexual es una problemática que continúa estando vigente en los espacios laborales y en los centros de estudio. A pesar de que esta forma de violencia ha sido estudiada desde distintas miradas, entre estas, la jurídica y la psicosocial; y ha sido abordada en sus diversas aristas, también es cierto que aún es necesario continuar investigándole, de manera que se genere una mayor comprensión respecto a su naturaleza, sus orígenes y las dinámicas que se establecen, tanto en su interior, como en el seno de los procedimientos de investigación.

Se considera que, de este modo, se posibilita el desarrollo de políticas públicas, programas y estrategias de intervención que, además de ser pertinentes, resulten efectivas para su adecuada prevención. Es decir, es debido a su presencia en la cotidianidad de las mujeres que aún es necesario convertirlo en objeto de estudio.

Huelga mencionar que el hostigamiento sexual tiene una direccionalidad clara; se dirige principalmente hacia las mujeres, ya sea en su condición de estudiantes o de trabajadoras. Es decir, existe una innegable impronta de género en esta problemática, debido a que son ellas quienes más lo experimentan, de ahí que el interés de investigación tenga como población meta a mujeres, específicamente a las funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que han denunciado haberlo experimentado en el ejercicio de sus labores.

El INA cuenta con dos investigaciones de prevalencia del hostigamiento sexual, ambas realizadas en el año 2012. La primera se denomina *Prevalencia y manifestaciones de hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje* (Marín, 2012) y fue realizada con la población estudiantil de la institución, mientras que la segunda se denomina *Hostigamiento Sexual. Un estudio desde el enfoque de género en la población funcionaria del Instituto Nacional de Aprendizaje* (INA, 2012), y fue llevada a cabo con las y los funcionarios de la institución.

Esta última investigación determinó que la presencia de esta problemática es, en el caso de las mujeres de 35,6% mientras que para los hombres fue de 18,5%. Estos porcentajes corresponden a aquellas personas que indicaron haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual laboral durante el tiempo que tenían, al momento del estudio, de trabajar para la institución. Estos resultados reafirman que el hostigamiento sexual es una problemática que afecta principalmente a las mujeres, debido a que, por cada 10 mujeres que tuvieron esa experiencia en el INA, hay 4 hombres que indicaron haberla experimentado.

Lo anterior contribuye a comprender las razones que pesan en la selección de la población de estudio en la presente investigación. En este caso, se ha delimitado la presencia de esta forma de violencia a aquellas situaciones en las que funcionarias han denunciado a su superior inmediato, habiendo sido víctimas de hostigamiento sexual laboral descendente, el cual tiene particularidades que le son propias y que están enraizadas, de manera profunda, en un ejercicio de poder que se encuentra legitimado, no sólo a lo interno de una estructura organizativa y administrativa, sino también, como parte de un sistema por demás patriarcal, que le otorga a la población masculina una serie de privilegios, los cuales pueden ser utilizados sobre las mujeres que ingresan a los espacios públicos del trabajo.

Siguiendo en este orden de interrelación, la Organización Internacional del Trabajo bien ha señalado que el hostigamiento sexual laboral puede convertirse en una especie de peaje que

debe ser pagado por las mujeres que se han atrevido a incursionar más allá de los límites del ámbito doméstico (OIT, 2013). En este sentido, aún y cuando a las mujeres se les ha permitido, e incluso animado, para que se incorporen a las fuerzas del trabajo remunerado, esto no ha dejado de representar una amenaza para el sistema patriarcal en general, y para los hombres en particular; quienes pueden percibir en riesgo su sistema de control y dominación (OIT, 2013). Es así como, el hostigamiento sexual laboral puede ser entendido como uno de los intentos que el sistema realiza para equilibrarse, recordándoles a las mujeres, que no son ellas las que ostentan el poder en el ámbito de lo público.

Por otra parte, distintas son las investigaciones que han estudiado el papel de la ideología sexista, los mitos y los estereotipos de género que suelen estar presentes en las personas encargadas de prevenir o investigar el hostigamiento sexual, y es aquí donde se detecta un importante vacío en la investigación de esta problemática. Asimismo, se considera que las consecuencias, los efectos y las reacciones de las personas que han recibido alguna manifestación del hostigamiento sexual han sido estudiados por distintos teóricos; no obstante, la experiencia del proceso administrativo por parte de las mujeres denunciantes -la cual da inicio al momento de interponer una denuncia- los elementos relacionados con esta y la forma en que este proceso concluye, no parecen haber sido estudiados a profundidad, por lo menos no más allá del análisis de los incumplimientos que se puedan presentar en relación con la normativa vigente en una institución.

Finalmente, se considera que, conocer esta dimensión del problema y acercarse a sus principales nudos y obstáculos, puede constituirse en un insumo importante para la construcción de políticas públicas que realmente tomen en cuenta y den una respuesta pertinente a las necesidades de las víctimas de hostigamiento sexual. Lo anterior pasa, indefectiblemente por mejorar, de manera sustancial, la atención que en la actualidad brinda la

institucionalidad a las mujeres que enfrentan estos procesos, habiendo ya atravesado por el hostigamiento sexual laboral y el impacto que este ha tenido en sus vidas.

En este marco, es que se plantea como problema de investigación lo siguiente ¿Cuál es la experiencia personal y laboral que tienen dos mujeres adultas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), en relación con el procedimiento enfrentado en sede administrativa, a partir de la interposición de una denuncia por hostigamiento sexual descendente vivido en su contra a partir del año 2015?

1.4 Objetivos de la Investigación

Objetivo general

Analizar la experiencia personal y laboral de dos funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) que, posterior al año 2015, denunciaron haber sido víctimas de, al menos, una conducta de hostigamiento sexual laboral descendente, esto para la identificación de obstáculos enfrentados por ellas durante el procedimiento administrativo.

Objetivos específicos

- 1.1 Determinar, a partir del relato de dos funcionarias del INA, su experiencia en relación con el acceso a información, recursos de apoyo y fortalezas personales, a lo largo de todo el proceso administrativo de la denuncia interpuesta por hostigamiento sexual laboral descendente.
- 1.2 Analizar, a partir de relato de dos funcionarias del INA que experimentaron hostigamiento sexual, los principales obstáculos enfrentados a lo largo del procedimiento administrativo.
- 1.3 Analizar, a partir del relato de las participantes, los cambios ocurridos dentro de su contexto laboral a partir del momento en el que se interpuso la denuncia por hostigamiento sexual descendente en su contra.

1.4 Proponer, a partir de la identificación de los obstáculos enfrentados por las funcionarias denunciantes a lo largo del procedimiento administrativo, acciones de mejora a las políticas institucionales en materia de hostigamiento sexual.

Capítulo II

Marco Teórico/Conceptual

El presente capítulo da cuenta de los postulados teóricos, éticos y políticos desde los cuales se analizará el problema de investigación, particularmente en lo referente a la experiencia personal y laboral que tienen mujeres adultas que han interpuesto una denuncia administrativa en el Instituto Nacional de Aprendizaje, por haber recibido al menos una manifestación de hostigamiento sexual laboral descendente en su contra. Para esto, y con el fin de que este apartado resultase robusto, se retomaron los aportes de aquellos autores y autoras a quienes se considera indispensables en relación con la problemática en investigación y su ulterior análisis, debido a que muchos de estos textos son pioneros en su abordaje, razón por la cual se hizo uso de fuentes bibliográficas que superan los 10 años de antigüedad.

2.1 Hostigamiento sexual laboral: un acercamiento desde el enfoque género sensitivo. La comprensión del hostigamiento sexual desde autores y autoras inscritas en las teorías feministas

Para comprender el hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia de género que se dirige hacia las mujeres, es necesario tomar en cuenta a diversos autores y autoras que escriben desde las teorías feministas, las cuales permiten analizar esta problemática, convirtiéndola en un problema social, político y público al cual el Estado debe responder.

Para conocer las múltiples dimensiones que tiene el hostigamiento sexual laboral, es necesario posicionar este problema como una violación a los derechos humanos de las mujeres, el cual

lesiona un conjunto de derechos que apelan al reconocimiento y tutela de una serie de garantías que son indispensables para que las mujeres puedan vivir y desarrollarse con autonomía, dignidad y libertad; asegurándoles el respeto irrestricto a su integridad física, emocional y sexual.

Tal y como lo señala María Claudia Caballero (2003), el hostigamiento sexual en el empleo constituye una forma de violencia que evidencia la asimetría de poder que está presente en las relaciones humanas en general y, en particular, en las relaciones de género, en donde, en la base misma de esta asimetría, subyace un sistema político, económico y social de carácter patriarcal que asegura la dominación masculina por medio del uso de la violencia, ya que esta constituye un mecanismo eficaz para garantizar el sometimiento y la sujeción de las mujeres.

En este contexto, la comprensión multidimensional de esta problemática social implica un acercamiento desde el feminismo, considerado como uno de los pensamientos y movimientos sociales más importantes y revolucionarios del siglo XX, cuyas raíces históricas se pueden encontrar en la Ilustración, muy cerca de la Revolución Francesa. Sobre este tema, Alda Facio y Lorena Fries (1999), señalan que el feminismo contribuye en la comprensión de la subordinación histórica que han sufrido las mujeres, así como de las diversas maneras en las que las estructuras políticas, sociales, económicas y el desarrollo mismo de las sociedades, se ven impactadas por esta. El feminismo es pues, “una ideología plural y diversa con un solo objetivo político: transformar la situación de subordinación de las mujeres en todo el mundo” (p.25).

Es así como, Carmen Castells (citada por Facio y Fries, 1999) define al feminismo como

lo relativo a todas aquellas personas y grupos, reflexiones y actuaciones orientadas a acabar con la subordinación, desigualdad y opresión de las mujeres y lograr, por tanto,

su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género (p. 25).

En este contexto, la producción teórica fundamentada sobre el feminismo se conoce bajo el nombre de teoría feminista o, de manera plural, teorías feministas; en ella se han definido y redefinido conceptos que resultan claves en el conocimiento y la comprensión, no sólo de la realidad en la que las mujeres han recibido un trato diferenciado que ha resultado discriminatorio, sino también, del objeto de estudio de la presente investigación. Es así como nociones, como el concepto de patriarcado, androcentrismo y género, entre otras, forman parte de un acervo conceptual y argumentativo que contribuye en la comprensión de la posición desventajosa que históricamente han ocupado las mujeres en la sociedad, haciendo manifiesta su subordinación para comprenderla y explicarla. Por esto Rosa Cobo (2005), afirma que la teoría feminista se ha constituido en un marco de interpretación de la realidad en la que el género queda expuesto como una estructura de poder.

Para Celia Amorós, citada por Rosa Cobo (2005), el feminismo entendido como paradigma de investigación, “ilumina determinadas dimensiones de la realidad que no se pueden identificar desde otros marcos interpretativos de la realidad social” (p. 254). Es así como, al descubierto quedan todos aquellos mecanismos ideológicos y las estructuras de opresión a partir de los cuales se reproduce la discriminación que se ejerce en contra de las mujeres; haciendo posible, a la vez, una mirada que no se alcanza desde otros modelos. Tal es el caso de la problemática de estudio, ya que, es desde el feminismo que realidades como el hostigamiento sexual laboral han sido asertivamente conceptualizadas (Cobo, 2005). Es por esto, que el paradigma feminista resulta fundamental en la comprensión de la problemática del hostigamiento sexual laboral, ya que este constituye una práctica discriminatoria que se dirige, de manera mayoritaria, hacia las mujeres, y en la que es claro el abuso de poder que media.

El feminismo también ha ensanchado los límites de la objetividad científica, permitiendo que se reconozca que, cuando el conocimiento es producido, casi de forma exclusiva, por los hombres, no se puede hablar de ausencia de sesgo y objetividad. Esto gracias a que el feminismo ha demostrado que el conocimiento es situado históricamente, y que en ausencia de un colectivo social que funja como objeto o sujeto de investigación, en este caso, las mujeres, se está frente a un conocimiento mistificado al que, por ende, le falta objetividad científica (Cobo, 2005).

Es el conocimiento inscrito en las teorías feministas quien recupera las voces de las mujeres, esas mismas que han permanecido en el silencio debido a los paradigmas que, por mucho tiempo, han priorizado la información basada en las evidencias de carácter científico por encima de aquella que proviene de la experiencia y la percepción de grupos sociales que han sido vulnerabilizados, excluidos y discriminados.

Una mirada desde la perspectiva de género

Inscrita en el feminismo, se encuentra la perspectiva de género, la cual, siguiendo a Marcela Lagarde (1996b), se estructura a partir de una crítica profunda a la forma androcéntrica en la que se ha constituido la humanidad y, en contraposición, propone una humanidad diversa, plural, inclusiva y democrática.

De acuerdo con esta autora, la perspectiva de género hace posible analizar las condiciones y posibilidades reales de vida de mujeres y hombres, sus características, aquello que tienen en común y también lo que les diferencia. Desde esta mirada se pueden también analizar sus expectativas, oportunidades, recursos, competencias y capacidades. Esto es lo que se conoce como el análisis de género, el cual se constituye como ese cruce analítico y comprensivo entre la perspectiva de género y la teoría de género. Este análisis es, inevitablemente, un crítico detractor del orden establecido por el patriarcado y su consecuente organización fundamentada

en la desigualdad, la injusticia y la jerarquización social y política de los seres humanos, sustentada en el género.

Sistema sexo-género

Para Lagarde (1996a), uno de los aportes más importantes del feminismo y de la perspectiva de género es, propiamente, la conceptualización de la categoría de género, entendida esta como el orden de carácter sociocultural que es construido y cimentado sobre la base de la diferencia sexual. Es así, como el género resulta ser una construcción social y simbólica que se realiza a partir de un sustrato biológico; contiene todo el grupo de atributos y características socialmente definidas como apropiadas en una cultura determinada, razón por la cual son asignadas a cada persona desde el instante mismo en el que se conoce el sexo biológico, que esta posee al momento de nacer.

A esto es a lo que se le llama el sistema sexo-género y, sobre esta categoría es importante hacer notar que, siguiendo a Seyla Benhabib (citada por Lagarde, 1996a), el género no es un hecho natural; incluso, se hace necesario cuestionar con detalle, la creencia que apunta a considerar la diferencia sexual como un hecho meramente biológico, cuando lo cierto es que las maneras en las que es construida e interpretada esa diferencia, son también una construcción social.

Es así, como la diferencia sexo/género es, en sí misma, una diferencia erigida de manera cultural; diferencia sobre la que, a su vez, se edifica, el género. Tal y como lo plantea Celia Amorós (1991), "la explicación de un fenómeno cultural no puede ser un hecho biológico. La biología está aquí, desde siempre, redefinida por la cultura" (p. 121).

La importancia del sistema sexo-género radica en su contribución para entender la forma en la que las diferencias se traducen en desigualdades sociales, así como en múltiples formas de discriminación y violencia; esto a partir de la comprensión de la lógica que subyace a la

construcción social de los géneros, misma que está inscrita y que cobra un sentido trascendental en el sistema al que se llama patriarcado; el cual es definido por Marcela Lagarde (1996a) como

un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación cuyo paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es, asimismo, un orden de dominación de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres. (p.52)

Siguiendo este orden de interrelación, es que se puede afirmar que el patriarcado resulta ser un orden social androcéntrico (pues posee un modelo de ser humano masculino), misógino (al considerarse a las mujeres y a lo femenino, no solo como diferente, sino como inferior y repudiable) y heteronormado (toda vez que encadena a los géneros a una vivencia de la sexualidad que es, en esencia, heterosexual).

En este sentido, para Marcela Lagarde (1996a) el sistema sexo-género contribuye a comprender las formas en las que la diferencia sexual se constituye como el pre-texto sobre el que se inscriben las desigualdades de poder que se encuentran en la base misma del patriarcado, convirtiéndolo en un sistema de organización social, económico, político y cultural en el que los hombres tienen garantizado el dominio, mientras que las mujeres tienen asignado el cautiverio. Para esta autora, las mujeres están cautivas porque se encuentran privadas del ejercicio de su autonomía, independencia y capacidad de decidir, incluso sobre ellas mismas.

Poder, dominación masculina y violencia simbólica

Otro de los importantes aportes del feminismo lo constituye la relectura que ha llevado a cabo de las relaciones de poder, visibilizando la asimetría existente entre mujeres y hombres, la cual las coloca a ellas en una situación de desventaja y vulnerabilidad. Un autor que, sin ser feminista, ha realizado una importante contribución en la comprensión de la categoría poder, es

Pierre Bourdieu (2000), cuya tesis fundamental radica en la construcción del mundo social sobre la base de la diferencia en la cual se justifica y edifica la dominación.

Para Pierre Bourdieu (2000), el poder se encuentra íntimamente relacionado con la interpretación que se ha realizado de la diferencia biológica entre mujeres y hombres, sobre todo con la que se inscribe en lo anatómico, aludiendo específicamente a la que está presente en los órganos sexuales y sobre la cual se han edificado los argumentos que justifican, de manera natural, las diferencias entre los sexos, mismas que se ubican en los cimientos de la división sexual del trabajo.

A su vez, es sobre la división sexual del trabajo que descansa la dominación masculina, y es a partir de esta división que se separan las tareas, las actividades, los instrumentos y herramientas, e incluso los espacios que ocupa cada quien, es decir, la división entre lo público y lo privado, y la consecuente valoración de cada categoría. Como se mencionó con anterioridad, sobre la diferencia anatómica-biológica de los cuerpos de hombres y mujeres, se instala la desigualdad (Bourdieu, 2000).

Es mediante el concepto de dominación masculina que Pierre Bourdieu (2000) explica las relaciones de poder. Esta, a su vez, se halla íntimamente ligada al de violencia simbólica. Comprender las relaciones existentes entre estas nociones permitirá también analizar y entender la forma en la que el hostigamiento sexual hace su aparición dentro de relaciones asimétricas de poder, convirtiéndose en una forma en la que se abusa de este.

Para este autor, la violencia simbólica está arraigada en la dominación de los cuerpos de las mujeres y utiliza esta categoría para nombrar a esas formas de violencia que son tan sutiles y tan sofisticadas que se dificulta percibir las, evidenciarlas y nombrarlas. La violencia simbólica coexiste con todas las otras formas de violencia y es la principal encargada de crear diferenciaciones y desigualdades. Asimismo, supone aquello que parece ser, cierta aceptación

o sumisión por parte de las personas dominadas con respecto al dominador y a la misma dominación. Esta violencia se ejerce mediante el uso de aspectos que son, en esencia, simbólicos de comunicación, conocimiento y desconocimiento (Bourdieu, 2000).

Uno de los elementos que resulta fundamental en la comprensión de las formas en las que opera la dominación masculina, es el que se relaciona con el hecho de que las formas de pensamiento que se utilizan para comprenderla son el producto de la misma dominación. Lo anterior alude a lo que Pierre Bourdieu (2000) llamó la asimilación de la dominación en la cual, la construcción social de la diferencia sexual solapa tras de sí la visión androcéntrica del mundo, las sociedades, la actividad sexual y, la división sexual del trabajo. Visión que se impone a sí misma disfrazada de neutralidad, prescindiendo de cualquier explicación o justificación respecto a su carácter legítimo. Es así como, la dominación masculina se ratifica y refuerza a sí misma sobre las bases de una diferenciación creada por ella misma.

De este modo, Pierre Bourdieu (2000) conduce a re-pensar la organización del mundo social y todas las divisiones y jerarquías que en él imperan y que, además de ser arbitrarias, han sido naturalizadas de manera esencialista otorgándoseles así un carácter de legitimidad. Tal y como lo señala Marcela Lagarde, citada por Ileana Marín (2012, p. 56), la sociedad también se estructura sobre la base de las relaciones de género, además de las de poder y clase. Es claro que, en estas relaciones de género, el masculino ha imperado sobre el femenino.

La noción de violencia simbólica completa la comprensión de la dominación masculina al conducir a pensar y comprender la forma en la que las mujeres, como personas dominadas, aplican, al análisis de la dominación, esquemas de pensamiento que no escapan, en modo alguno, a la misma dominación imperante, es decir, la masculina. Esto resulta comprensible cuando se toma en cuenta que dichos esquemas aparecen naturalizados y, prácticamente exentos de cuestionamientos ya que, los únicos instrumentos con los que se cuenta para ello son compartidos con el dominador (Bourdieu, 2000).

Es así como, en apariencia, las personas dominadas contribuyen a su propia opresión o dominación, por ello, con frecuencia, se les acusa de consentirla, responsabilizándoles de la violencia que sufren (Bourdieu, 2000). Lo anterior es común cuando de hostigamiento sexual se trata, ya que, con frecuencia, las víctimas son responsabilizadas por lo que les sucede o les ha sucedido, a la vez que se les interpela con respecto al momento en el que deciden denunciar, y al por qué no lo hicieron antes.

No debe perderse de vista que, si bien es cierto, el poder simbólico solo puede ser ejercido con la colaboración de aquellas personas sobre las que se ejerce, esta no responde a una decisión absolutamente consciente y deliberada, sino que, por el contrario, se lleva a cabo a partir de esquemas de pensamiento y percepción que responden al poder que se ha inscrito en sus cuerpos, y que ha resultado en la producción de discursos o habitus que acaban conduciendo a las personas dominadas, a asumir esquemas de pensamiento que son idénticos a los de los dominadores.

El concepto de habitus también ha sido desarrollado por Marta Lamas (2013), quien lo define como “el conjunto de relaciones históricas depositadas en los cuerpos individuales en forma de esquemas mentales y corporales de percepción, apreciación y acción, resultantes de la institución de lo social en los cuerpos” (p. 9). Estos operan, de manera no tan consciente, como una inclinación espontánea hacia la dominación en el caso de los hombres y hacia la sumisión en caso de las mujeres. Estos procesos se llevan a cabo de manera paulatina y sistemática, en ellos resulta fundamental la socialización de género y la impronta que deja en las mujeres intentando convertirlas en personas sumisas, lo cual da paso, posteriormente a la posibilidad de ser dominadas por otros, cuya socialización les ha conducido a pensarse y asumirse como capaces, fuertes, y solventes para dirigir y controlar.

Pierre Bourdieu (1998) plantea que para el logro del cambio se requiere la transformación radical de las condiciones sociales que producen los discursos sociales que conducen a las

personas dominadas a asumir, sobre quienes les dominan y sobre sí, una mirada idéntica a la de las personas dominadoras. Esto, que puede parecer un juego de palabras, conduce a la reflexión en torno al lugar desde el que las personas se miran a sí mismas, algunas veces a través de los lentes de alguien más, o peor aún, con los ojos de alguien distinto de sí. Lo anterior puede llevar a percepciones distorsionadas conducentes a la sumisión.

La dinámica de poder se sostiene en arbitrarios sociales, los cuales son un conjunto de discursos y narrativas respaldados por la ciencia, el conocimiento académico, las religiones y las prácticas culturales; conformando binomios en los que de un lado se ubica lo bueno (masculino) y del otro lo malo (femenino).

En el caso de los hombres, como dominadores en el planteamiento teórico de Pierre Bourdieu (2000), se tiene que estos se ven compelidos a demostrar constantemente su virilidad, la cual se encuentra en franca oposición a ser o hacer todo aquello que se tiene como femenino. Por ende, esta virilidad debe ser, de manera constante, revalidada, por otros hombres mediante la ejecución de actos violentos, los cuales les permiten hacer parte del conjunto de hombres auténticos (Bourdieu, 2000). Paradójicamente, estos supuestos actos de valentía hunden sus raíces más profundas, en la cobardía y el miedo que se despierta ante la posibilidad de la exclusión de esa élite de hombres valientes y viriles, cuyas agallas deben ser expuestas de manera permanente ante los otros hombres y en contraposición a todo aquello que se ha considerado débil, es decir, femenino.

Es claro que Pierre Bourdieu (2000) concluye que el trabajo de socialización inscribe su rastro, tanto en las mujeres, a quienes se les enseña a resignarse, a guardar silencio, a ser sumisas y abnegadas; como en los hombres, quienes incorporan las representaciones propias del sujeto dominante; y en donde ambas improntas no se generan de manera natural sino que, por el contrario, son el producto de un arduo y prolijo trabajo en el que intervienen todos los agentes

de socialización y que da por resultado la diferenciación jerarquizada que redundará en desigualdad y discriminación para las mujeres.

Lo anterior resulta de especial importancia en la comprensión de las razones por las que existen hombres que no hostigan sexualmente a las mujeres con las que se relacionan a diario, o con las que se encuentran de manera casual. Este ejercicio sexualizado del poder es producto de la socialización, de la construcción social de la identidad de género, en este caso, la masculinidad, razón por la cual no debe ser considerado como algo inscrito en la naturaleza masculina.

Lo público y lo privado: La división sexual del trabajo

Además de permitir una relectura de las relaciones de poder en general y, de las que se suscitan entre hombres y mujeres en particular, el sistema sexo-género también realiza un importante aporte en relación con la comprensión de las formas de producción y reproducción social. Desde esta mirada se puede entender e interpretar la división entre lo público y lo privado, y cómo esta da por resultado la división sexual del trabajo, aspecto que se considera de especial relevancia en la presente investigación, por cuanto la explicación de las dinámicas que subyacen al hostigamiento sexual, pasa necesariamente por el análisis de la salida de las mujeres del reducto de lo privado, para irrumpir e incursionar en el espacio de lo público, específicamente, en el ámbito del trabajo remunerado.

Para Celia Amorós (1991), el término división sexual del trabajo resulta ambiguo hasta que se analiza, de modo que se le pueda comprender como una división que se lleva a cabo en función del sistema sexo-género. Claude Lévi-Strauss (citado por Amorós, 1991), señala que la división sexual del trabajo es, en sí misma, un sistema de prohibiciones ya que, en el momento en el que se le asignan una serie de tareas a un sexo, simultáneamente se le está prohibiendo su realización al otro sexo y, de este modo, se define la dependencia entre ambos. A la vez, se

confina a las mujeres al espacio de la reproducción, no sólo la que hace posible la continuidad de la especie, sino también la reproducción de la fuerza de trabajo, la que tiene que ver con los afectos, las emociones y, también, con la reproducción del estatus que ocupan los hombres en las sociedades modernas.

En la dinámica descrita, las mujeres quedan marginadas de la producción y circunscritas al ámbito de lo privado y a las tareas propias de la reproducción, las cuales no cuentan con la misma valoración social que aquellas que se llevan a cabo en los espacios públicos (Amorós, 1991). Y en este contexto, cuando las mujeres ingresan al ámbito del trabajo, es decir, de lo público, no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres. Sobre este tema Joan Williams (1999), refiere que cuando las mujeres incursionan en el espacio laboral, lo hacen sin contar con el soporte familiar que tienen los hombres, y además se insertan en espacios que tradicionalmente eran ocupados por los varones, lo cual genera una mayor expectativa sobre su labor y desempeño laboral.

Lo anterior, lejos de colocarlas en condiciones de igualdad, las condena a una discriminación prolongada que se hace evidente en la segregación del mercado de trabajo, en la sobrerrepresentación de las mujeres en el subempleo y en el empleo informal, en la subrepresentación de las mujeres en áreas o especialidades consideradas tradicionalmente masculinas, en la sobreexplotación laboral, en la inestabilidad de los contratos laborales que se realizan a mujeres, en la diferencia salarial que reciben hombres y mujeres por el desarrollo de tareas y actividades de igual valor, en la sobrecarga de las mujeres del trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado, y, por supuesto, en el hostigamiento sexual laboral que sufren predominantemente las mujeres en los centros de trabajo.

Cuando se toma en cuenta lo descrito, resulta fácil comprender lo que afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), al señalar que el hostigamiento sexual laboral en el ámbito del trabajo está profundamente relacionado con el género más que con el sexo y, que

tener esa claridad resulta fundamental para poder analizar y comprender la problemática que esto constituye. Esto por cuanto, la socialización de género ha hecho posible la construcción de la masculinidad y la feminidad de manera tal que, estos obstaculizan la percepción del hostigamiento sexual como la agresión que es, generándose, por el contrario, la idea errónea que afirma que las mujeres experimentan placer al saberse deseadas, piropeadas y/o cortejadas. La diferencia sexual ha resultado pues, erotizada desde la sexualidad androcéntrica que naturaliza la dominación masculina (Lorente, citado por OIT, 2013).

En materia de hostigamiento sexual laboral, no debe perderse de vista que la socialización de género que hace posible la construcción de la masculinidad hegemónica implica una serie de mandatos y exigencias que se dirigen hacia los hombres. Tal y como lo señala José Manuel Salas (OIT, 2013), muchos de esos mandatos implican el camino de la violencia, de la imposición y es ahí donde el hostigamiento sexual laboral puede hacer su aparición como una forma en la que los hombres exhiben un poder de dominio que se encuentra erotizado o sexualizado (su gratificación deriva de la dominación), razón por la cual puede considerársele aún más nocivo.

Lo anterior vuelve a ser enfatizado por OIT (2018, 19 de marzo) cuando afirma que el hostigamiento sexual laboral es, por encima de todo, una manifestación profundamente ligada a las relaciones de poder, añadiendo además que es ahí donde se puede hallar una explicación al hecho de que las mujeres sean las principales víctimas, debido a que sus menores cuotas de poder las colocan en situaciones de mayor inseguridad y vulnerabilidad.

Ciertamente, la incorporación de las mujeres al empleo, el cual se ha concebido como una importante porción de eso que se considera como el espacio público, ha venido a cuestionar y hacer tambalear, de alguna manera, los cimientos del patriarcado, al ser una especie de modificación del *status quo* en el que las mujeres se mantenían segregadas en sus casas mientras los hombres salían a trabajar. No obstante, si acaso el sistema ha cedido o

aparentado ceder espacios para el ingreso de mujeres, no se puede obviar que esto no ha sido, de ningún modo, algo que no haya implicado costo alguno para las mujeres. Ellas han ingresado a espacios que tradicionalmente les pertenecieron a los hombres y, han pagado por ello. Por esta razón se afirma que hay un cobro, una factura que las mujeres deben pagar por su inserción en estos espacios, porque el patriarcado y los hombres se resisten a cederlos y cuando lo hacen, no es de forma gratuita (OIT, 2013).

En esta división entre lo público y lo privado, el hostigamiento sexual vendría siendo una intromisión de algo tan privado como la sexualidad, en el mundo de lo público, aunque si bien es cierto, la sexualidad de los hombres es permitida, la de las mujeres es utilizada como un mecanismo de opresión y discriminación, una especie de recordatorio del supuesto lugar de sumisión y complacencia que deben ocupar en la sociedad.

De alguna manera, las distintas formas en las que las mujeres son violentadas cuando son víctimas de hostigamiento sexual laboral, son un cruel recordatorio del encargo social milenario que les ha señalado el espacio de lo doméstico como su hábitat natural. Es así como, algo tan privado como la sexualidad es puesto sobre la palestra en el espacio público del empleo, en una especie de juego macabro cuyas reglas implícitas permiten la exposición de la sexualidad masculina, la cual es, muchas veces, justificada y naturalizada, mientras que, en el caso de las mujeres, se les cuestiona su vida privada, se les responsabiliza o no se les cree.

Ambientes similares se dan en los espacios educativos en los que las mujeres también suelen experimentar situaciones de hostigamiento sexual, las cuales se ven recrudecidas en aquellos ámbitos tradicionalmente ocupados por hombres. En dichos espacios, esta expresión de violencia es utilizada con el propósito claro de expulsar a las mujeres de esos sitios que son asumidos como feudos masculinos.

Tanto en el empleo, como en la docencia, el hostigamiento sexual se convierte en un recordatorio para las mujeres del lugar que ocupan dentro de la sociedad, mismo que es hecho por quienes han ostentado, históricamente, las posiciones de poder. Este memorándum no se dirige únicamente a aquellas en las que, las distintas formas que toma el hostigamiento sexual han dejado huellas en su cuerpo y en su psique; su función ejemplarizante y de adoctrinamiento alcanza también a quienes son testigos de estos actos.

Tener presente la dinámica que se escenifica entre lo público y lo privado, cuando el hostigamiento sexual hace su aparición en los ámbitos del empleo y la docencia, permite no perder de vista la forma en la que a las mujeres se les continúa cobrando el atrevimiento de haber incursionado en el mundo del trabajo. Mediante las distintas manifestaciones de esta violencia de género, se les recuerda cuál es su lugar dentro de la sociedad, sin importar que se encuentre en un aula u oficina.

Violencia contra las mujeres

Otro aporte relevante para esta investigación, lo realiza Rita Segato (2003) en su análisis de la violencia sexual, particularmente la violación. Al llevar a cabo el estudio de las estructuras de la violencia, la autora reconoce la manera en la que la violencia que se dirige en contra de las mujeres se encuentra tan profundamente arraigada que, incluso las leyes con las que pretende erradicarse terminan por reproducirla, en una especie de paradoja inexplicable que tiende al infinito. Es de este modo que puede reflexionarse sobre la revictimización que, con frecuencia, sufren las mujeres en el devenir de los procedimientos de investigación de las denuncias interpuestas en materia de hostigamiento sexual laboral. La forma en la que las leyes se interpretan y las conclusiones que esto conlleva, lejos de significar justicia o, implicar la reparación del daño ocasionado por el hostigamiento sufrido, hacen que este acabe por profundizarse.

Rita Segato (2003) expone la realidad de las mujeres cuando se refiere al cobro injusto y violento que los hombres llevan a cabo del poder femenino. Mediante este, se exige sujeción al dominio masculino, la cual, si no se da, es forzada a través de actos violentos. Es en este escenario, habitado por las contradicciones, que se hace presente la violencia como mandato de subordinar y disciplinar a las mujeres por todos los medios posibles, y es ahí donde tienen cabida la violencia física, psicológica, sexual, así como la violencia estructural que hace posible que las mujeres se mantengan “en su lugar”.

A los planteamientos realizados por Segato (2003), se suman los de Iris Young (1990), quien afirma que quizás lo que hace más monstruosa a la violencia es la tolerancia de la sociedad hacia ella, así como la forma sistemática en que se ejerce y se acepta como práctica social. Para Iris Young (1990), la violencia es uno de los cinco rostros que puede tener la opresión; es sistemática precisamente por estar direccionada hacia quienes integran ciertos grupos por el simple hecho de ser parte de estos, en este caso se trata del colectivo de las mujeres. Este tipo de opresión radica no solo en el ejercicio directo de los actos violentos, sino en el hecho de ser consciente de que en cualquier momento se puede ser víctima de un acto violento. En el caso de las mujeres, por el solo hecho de serlo, se cuenta con una condición de riesgo para ser blanco de cualquiera de las manifestaciones de la violencia de género, como lo es el hostigamiento sexual, en algún momento de la vida.

Catherine Mackinnon, citada por Bedolla, P., Bustos, O., Flores, F. & García, B. (2000, p. 178), define el hostigamiento sexual como una imposición de requerimientos sexuales en el contexto de una relación desigual de poder del cual se deriva la posibilidad de ofrecer y brindar beneficios y, también la de privar a la otra parte de estos. Por su parte Patricia Bedolla et al (2000), añade que cuando se acuña el término hostigamiento sexual, lo que se hace es colocarle un nombre, y bajo este englobar una serie de tratos inadecuados y agresiones que las mujeres habían sufrido desde siempre.

Un elemento clave para comprender el concepto que define al hostigamiento sexual, está relacionado con la condición de indeseabilidad, es decir, con lo indeseada que le resulta la conducta que recibe, la cual conlleva un contenido de carácter sexual, que alude al cuerpo, a la intimidad, a la sexualidad. Esta forma de violencia de género, al igual que las otras, no sería fácilmente comprensible si no se tomase en cuenta el papel del poder, inclinando la balanza en las relaciones y permitiendo que estas se organicen de manera desigual, colocando así, a las mujeres, en una posición de subordinación y desventaja en relación con los hombres. Tal y como lo señalan Giusti et al (2016) "Este desbalance de poder es el motor y la fuente de las múltiples formas de abuso contra las mujeres" (p.7). La comprensión de la dinámica que se establece en las situaciones de hostigamiento sexual no podría ser completa si, en su análisis, se obviara que esta manifestación de violencia, que tiene como víctimas principales a las mujeres, cuenta con el objetivo principal de hacer posible el ejercicio de poder por parte de quien hostiga.

A lo anterior se suma que el hostigamiento sexual, de acuerdo con Giusti et al (2016), funge también como un mecanismo a través del cual se busca controlar a las mujeres, sus sexualidades y sus cuerpos, logrando, además, en muchas ocasiones, expulsarlas o desincentivar su incursión en el espacio de lo público, mismo que fue monopolio exclusivo de la población masculina, por mucho tiempo.

El hostigamiento sexual puede ser del tipo que se produce en el marco de un chantaje sexual en el que se propone, implícita o explícitamente, un intercambio. Este el hostigamiento que se conoce como *quid pro quo* (expresión latina que significa una cosa por otra). En estas situaciones, la aceptación o rechazo de la conducta sexual que se recibe, repercutirá, de manera directa, en las condiciones materiales de empleo o docencia de la persona víctima, debido a que quien hostiga, se encuentra en una posición que le otorga una cuota de poder establecida por derecho. Por otra parte, también está el hostigamiento que se da por

intimidación, en el cual, quien hostiga mantiene una serie de conductas que dan, como resultado, un ambiente hostil, humillante, intimidatorio para la o las personas víctimas. Este es el hostigamiento sexual que se clasifica como horizontal, el cual, por lo general, se hace presente entre personas que pueden ser consideradas como pares, pero entre las cuales, existe una jerarquía de género, en la cual hay una superioridad de los hombres sobre las mujeres.

Sumado a lo anterior, es importante mencionar que el hostigamiento sexual, además de poder suscitarse de manera vertical u horizontal, también puede darse de forma ascendente, es decir, de alguien en una posición de menor rango, pero con una jerarquía de género que le otorga una cuota mayor de poder. Asimismo, también puede presentarse el hostigamiento sexual de manera descendente, que es el que es llevado a cabo por una persona que ocupa un cargo formal de poder y hostiga a una persona que es su subordinada.

En todos los casos, el hostigamiento sexual representa una violación a los derechos humanos de las mujeres y que, de alguna manera, se ha convertido en una especie de peaje que se les cobra a estas, al incursionar en los ámbitos de estudio y de trabajo. De alguna manera se sabe que al ingresar las mujeres a los espacios tradicionalmente ocupados por los hombres lo hacen bajo un principio de supuesta igualdad, entendido esto, tal y como lo ha señalado Joan Williams (1999), como lo idéntico. No obstante, se requiere de un análisis amparado en la perspectiva de género y de las relaciones de poder, para desentrañar si las posibilidades de las mujeres al igualarse a los hombres se ven o no afectadas por la opresión histórica que han enfrentado

Un análisis de género y poder nos demuestra que, al enfrentar problemas que se originan de los privilegios tradicionales de los hombres y de las desventajas tradicionales de las mujeres, la verdadera igualdad de género exige eliminar las desventajas tradicionales vinculadas con el sexo tanto para ellos como para ellas, más

que pretender aplicar la desventaja "por igual" a ellos, en un contexto social en el cual tienen ciertos privilegios sociales de los cuales ellas carecen. (Williams, 1999, p. 12)

Lo anterior, conduce a pensar que el hostigamiento sexual, que vulnera diversos derechos de las mujeres, puede ser considerado, por algunos hombres, como un privilegio que pueden arrojar en distintos espacios considerados como públicos, los cuales parecen haberles pertenecido, casi que desde siempre. Esto contribuye a comprender, de alguna manera, el por qué las mujeres se ven sometidas a comportamientos en los que se usa como vehículo o instrumento su sexualidad, su privacidad, su cuerpo, es decir, las razones por las que se ven enfrentadas a una forma de abuso de poder que se encuentra erotizado y que incluye comportamientos que quizás podrían considerarse como propios de los espacios privados; tal es el caso de las frases o comentarios con contenido sexual, los acercamientos o tocamientos, las insinuaciones o cierto tipo de miradas.

El trastrocamiento de la realidad en el espejo del androcentrismo se completa cuando las mujeres acaban sintiendo culpa y vergüenza por una situación que no provocaron, y de la cual son víctimas. A esto se suma la perversión de un sistema camaleónico y voraz, que hace posible que otras congéneres señalen a las mujeres que sufren hostigamiento sexual y se vuelvan en su contra.

2.2 El enfoque de los derechos humanos de las mujeres

De acuerdo con Pedro Nikken (1994), los derechos humanos han sido definidos como una serie de principios y libertades fundamentales que les pertenecen a todas las personas por el solo hecho de nacer, estos se afirman ante el poder público del Estado. A lo largo de la historia han sido consignados en distintos documentos, a la vez que han ido evolucionando al ritmo de las sociedades. Los derechos humanos constituyen un marco ético, normativo y aspiracional

que busca el reconocimiento de un conjunto mínimo de libertades que les permitan a las personas crecer y desarrollarse con autonomía, libertad y dignidad.

Desde esta perspectiva los derechos humanos cuentan con una serie de características, a saber:

- Son universales, ya que todas las personas sin distinción de sexo, edad, nacionalidad y otros, son sujetas de derechos humanos.
- Son integrales, de manera que no se puede partir del supuesto de que unos tienen supremacía sobre otros.
- Son intransferibles e irrenunciables, debido a que ninguna persona puede cederle sus derechos a otra y tampoco le es posible renunciar a ellos.
- No prescriben.
- Generan deberes y responsabilidades en la convivencia, para que esta sea fraterna.
- Deben ser protegidos en el ámbito nacional e internacional (Alfaro, P. Fuentes, C., Prado, G., Quesada, O., Serrano, L. & Vargas, D. 2002).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, firmada el 10 de diciembre de 1948 en París, Francia, cuenta con dos referentes básicos: la Declaración de los Derechos del Hombre, adoptada a partir de la Revolución Francesa; y la Declaración de la Independencia de los Estados Unidos de América. De este modo, la Declaración Universal retoma los principios de libertad, igualdad y fraternidad y, unida a los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus respectivos protocolos, conforma lo que se conoce como la Carta Internacional de Derechos Humanos. De esta carta se han derivado una serie de convenciones que tienen protocolos facultativos y que han inspirado textos constitucionales y leyes.

En general, el camino transitado por la humanidad para el reconocimiento y disfrute de sus derechos humanos no ha sido fácil ya que, ha estado plagado de marchas y contramarchas,

pesos y contrapesos. Es este recorrido destaca, de manera particular, el periplo que ha significado para las mujeres la consecución de esta afirmación. El reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos ocurrió durante la Conferencia Mundial de Naciones Unidas llevada a cabo en Viena, Austria en el año 1993. Este es un evento relativamente reciente, cuando se piensa en la historia de esta doctrina.

En la Conferencia se consiguió que se aprobara la Declaración y Programa de Acción de Viena, en que se afirmaba que “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales” (párr. 18) y se insistía especialmente en la eliminación de todas las formas de violencia de género. Es importante destacar que en el Programa de Acción se pedía asimismo “erradicar cualesquiera conflictos que puedan surgir entre los derechos de la mujer y las consecuencias perjudiciales de ciertas prácticas tradicionales o costumbres, de prejuicios culturales y del extremismo religioso” (párr. 38). (Organización Mundial de las Naciones Unidas, 2014, p. 12)

Este logro fue posible gracias al papel y la movilización de los grupos de activistas, quienes bajo el lema “*Los derechos de las mujeres también son derechos humanos*”, lograron posicionar el tema en la agenda internacional para la discusión.

Tomar en cuenta el contexto en el que se promulgó la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, después de que el mundo sobreviviera a uno de los trances más oscuros en la historia de la humanidad, ayuda a comprender las razones por las cuales los derechos de las mujeres no figuraban como tales. La declaración supraseñalada tiene claros sesgos sexistas en la medida en la que fue elaborada desde una lógica patriarcal y una visión androcéntrica de la humanidad, la cual ha imperado y es apenas cuestionada gracias al feminismo, que demanda una mirada de género sobre la realidad; mirada de la que no escapa la doctrina de los derechos humanos, ya que el movimiento busca la restitución de estos para las mujeres.

De igual manera, ha de considerarse que la definición de los derechos humanos está permeada por las fuerzas de poder de la sociedad en la que se vive, de esta manera, la fuerza del patriarcado ha definido la naturaleza de los derechos humanos. La antropóloga mexicana Marcela Lagarde de los Ríos (1996b), lo ha planteado claramente, cuando afirma que la idea abarcadora de la humanidad y lo humano, esconde en sí misma la exclusión ya que esa humanidad está homologada al hombre.

Cuando lo anterior es comprendido en la verdadera extensión de lo que significa, se logra dimensionar la trascendencia del reconocimiento de las humanas como sujetas de derecho en razón de que, se logra perturbar, de alguna manera, la concepción de humanidad y de derechos humanos en la que, los hombres y las mujeres se han movido en un terreno de completa desigualdad, y en el que la supuesta igualdad esencialista entre hombres y mujeres, en realidad disfraza y maquilla la verdadera e histórica situación desigual entre los sexos, a la vez que se convierte en un obstáculo de peso para la consecución de la igualdad real (Lagarde, 1996b).

Es por todo lo anterior, que ha sido necesaria la promulgación de instrumentos jurídicos de carácter internacional específicos para la protección de los derechos humanos de las mujeres, los cuales se han constituido en normativa especial de gran trascendencia para la consecución del disfrute de los derechos en condiciones de igualdad. Para esto, ha sido necesario que se tomen en cuenta las particularidades de ellas, así como la posición de vulnerabilidad y desventaja que tienen en las relaciones asimétricas de poder que se establecen entre hombres y mujeres.

La convencionalidad

Para la protección de los derechos humanos se cuenta con dos sistemas, a saber: el Sistema Universal de Derechos Humanos (SUDH) que pertenece a la Organización de Naciones Unidas

(ONU), cuyo objetivo es la promoción y la protección de los derechos humanos. En el nivel regional se tiene el Sistema Interamericano de Derechos Humanos constituido por los Estados que conforman la Organización de Estados Americanos (OEA). El objetivo central de este sistema es velar por el respeto y la protección de los derechos humanos en América.

Desde estos sistemas se han aprobado importantes instrumentos jurídicos de carácter internacional para la protección específica de los derechos humanos de las mujeres. Uno de estos es la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas inglés), aprobada por la ONU, en diciembre de 1979 y que forma parte del SUDH. Con la promulgación de la CEDAW se reconocen los derechos humanos de las mujeres, y se pretende eliminar la histórica discriminación sufrida por ellas en razón de su género; con su aprobación las naciones aceptan que las mujeres son discriminadas y exigen para ellas igualdad de derechos para todas sin ningún tipo de distingo.

La CEDAW cuenta con un Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres, esta instancia, conformada por expertos independientes, es la encargada de velar por el cumplimiento de la Convención por parte de los Estados, es por esto que dentro de sus funciones se encuentra la de conocer los informes periódicos que presentan los Estados parte y, a partir de su revisión, emitir observaciones y recomendaciones.

La CEDAW no es un instrumento jurídico específico en materia de violencia contra las mujeres, no obstante, termina siéndolo al ampliar su comprensión, esto mediante la Recomendación General N° 19 del Comité supracitado, emitida el 29 de enero de 1992, en la cual se afirma que la violencia en contra de las mujeres es una forma grave de discriminación.

Específicamente, en relación con el hostigamiento sexual en el empleo, el Comité de la CEDAW también, en la recomendación de marras, señala que la igualdad en el empleo puede verse seriamente afectada cuando se somete a las mujeres a expresiones de violencia que

están directamente dirigidas a ellas, tal es el caso del hostigamiento sexual, el cual es una conducta discriminatoria sobre todo cuando la mujer que lo sufre tiene claras razones para considerar que su renuencia ante los requerimientos sexuales le van a acarrear consecuencias negativas en su trabajo (ONU,1992).

Por su parte la Recomendación General N° 12 del octavo periodo de sesiones llevado a cabo en 1989, exhorta a los Estados para que incluyan en sus informes periódicos la información referida a la legislación vigente mediante la cual se protege a las mujeres en su vida cotidiana, dentro de la que contempla el acoso sexual en los lugares de trabajo, los servicios de apoyo, las medidas tomadas a fin de erradicar la violencia; así como los datos estadísticos relacionados (ONU, 1989).

Como Estado Parte, Costa Rica ha rendido informes periódicos ante el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra las Mujeres en el año 2011 y en el año 2015. En ambos casos se le han realizado recomendaciones específicas en materia de hostigamiento sexual. En relación con el informe de 2011, el Comité le recomendó al Estado la adopción de medidas a fin de:

- a. Asegurar que las mujeres que presentan denuncias por hostigamiento sexual tengan el derecho legal a permanecer en sus puestos de trabajo, y que los culpables sean enjuiciados y castigados;
- b. Llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas en particular a las mujeres trabajadoras para echar abajo la cultura del silencio que rodea el hostigamiento sexual. (Comité CEDAW, 2011)

Por su parte, las observaciones y recomendaciones finales referidas al séptimo informe presentado por Costa Rica en el año 2015 incluyen en el área específica de violencia contra las mujeres, de manera expresa, una recomendación referida a

abordar el acoso sexual de las mujeres en el lugar de trabajo y en los lugares públicos y el transporte mediante la adopción de procedimientos que tengan en cuenta las cuestiones de género para investigar el acoso sexual e imponer sanciones apropiadas a sus autores. (Comité CEDAW, 2017, p.16)

Posterior a la CEDAW y como parte del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, la Organización de Estados Americanos (OEA) aprobó en 1994 la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, conocida también como la Convención de Belem do Pará. Es en este instrumento jurídico internacional, en el que se define con mayor claridad lo que debe entenderse por violencia contra las mujeres, y es ahí donde el hostigamiento sexual se precisa como una de las formas que asume la violencia de género, particularmente en los ámbitos de trabajo y estudio.

Se entenderá que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:

- a. que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual;
- 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 de trabajo, así como en instituciones educativas**, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y
- c. que sea perpetrada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. (OEA, 2002, art. 2. *El subrayado no es del original*)

Como se desprende del artículo anterior, la Convención de Belem do Pará tiene la particularidad de definir la violencia en los ámbitos público y privado, inscribiéndose el hostigamiento sexual en el ámbito público del empleo y la docencia.

Con el fin de apoyar, dar seguimiento y evaluar la efectiva implementación de la convención, la OEA creó en el año 2004 el Mecanismo de Seguimiento para la Convención de Belem do Pará (MESECVI). Este mecanismo constituye una metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente, que se fundamenta en un foro de intercambio y cooperación técnica entre los Estados Parte de la Convención y un Comité de Personas Expertas. Gracias a su existencia es posible analizar los avances en la implementación de la Convención por parte de los Estados que la han ratificado. De la misma manera, se lleva cuenta de los desafíos que aún persisten en las respuestas estatales para hacerle frente a la violencia contra las mujeres (OEA, s.f.).

Tanto la CEDAW, como la Convención de Belem do Pará, constituyen una especie de sombrilla de suma importancia, bajo la cual se han abrigado leyes, códigos y otras normas para hacer posible el cumplimiento de lo establecido en ellas, por cuenta de los Estados Parte que las han ratificado. Es precisamente la Convención de Belem do Pará la que define claramente lo que se comprende por violencia contra las mujeres a la vez que menciona directamente al acoso sexual como una manifestación de la violencia que se dirige de manera mayoritaria contra las mujeres.

Esta forma de violencia, además de constituir una clara violación a derechos fundamentales de las mujeres, viola también uno de los principios paradigmáticos de la doctrina de los derechos humanos, el principio de igualdad y no discriminación. Particularmente, el hostigamiento sexual laboral vulnera el derecho de las mujeres a vivir libres de todo tipo de violencia, además de que constituye, en sí mismo, una forma de discriminación por razón de género, ya que las mujeres que se enfrentan al hostigamiento sexual laboral reciben, por ser mujeres, un trato distinto que

las afecta negativamente. Es debido a esta realidad que, en la comprensión de la problemática del hostigamiento sexual, resulta imprescindible la doctrina de los Derechos Humanos.

En observancia a lo consignado en la Convención de Belem do Pará, el Estado costarricense ha procurado cumplir con lo estipulado a la vez que cuestiona, deconstruye y apuesta por la transformación de la realidad.

Ley 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia

Específicamente, en materia de hostigamiento sexual, Costa Rica cuenta con legislación desde el año 1995. Fue en la administración del presidente José María Figueres Olsen que se aprobó en la Asamblea Legislativa la Ley N° 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Esta normativa fue modificada en marzo del año 2010 mediante la Ley N°8805, que entró en vigencia el 02 de junio de ese mismo año. Tal y como lo menciona Alejandra Mora (2011)

Las reformas principales que se incorporan son de procedimiento, estableciendo un proceso especial, bajo principios específicos que lo caracterizan, conectados directamente con la noción de igualdad y prohibición de discriminación, que inciden en la naturaleza de la prueba; un capítulo especial que incluye la regulación de personas que con ocasión del mecanismo de nombramiento de elección popular se entendían excluidas de la ley; el fortalecimiento de competencias institucionales a los dos órganos de control y seguimiento de los casos, Defensoría de los Habitantes y Dirección General de Inspección del Ministerio de Trabajo. (p. 14)

El primer capítulo de la ley señala su fundamento y principios regentes. En el segundo capítulo se define el objetivo de la normativa y se operacionalizan sus definiciones claves, siendo la más importante la del hostigamiento sexual, a saber:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño o cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados. (Ley N°7476, 1995, art. 3)

Por su parte, el capítulo III resume todo aquello relacionado con la prevención del hostigamiento sexual e instruye a patronos y jefes con respecto a sus responsabilidades en la materia. El capítulo IV da cuenta de las responsabilidades del patrono y las garantías que aplican para la persona denunciante y los testigos. El capítulo V instruye sobre el procedimiento en el lugar de trabajo y los principios que informan dicho procedimiento. Este capítulo fue, en su totalidad, adicionado en la reforma que sufrió la ley en el año 2010 mediante la Ley N° 8805. El capítulo VI de la norma, da cuenta del procedimiento judicial para sancionar el hostigamiento sexual, el VII establece las sanciones y el VIII contiene las disposiciones finales.

Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje

Al tenor de la normativa supracitada, las empresas privadas y las instituciones del Estado se ven en la obligación de crear reglamentos que respondan a la ley, y es así como el Instituto Nacional de Aprendizaje cuenta con el *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual*. La primera versión de dicha normativa data del año 2001 y, desde entonces, ha sufrido tres reformas, la primera de ellas con el fin de ajustarlo a la Ley N° 8805 de modificación a la Ley N° 7476. La versión ajustada a las modificaciones fue aprobada por la

Junta Directiva del INA, mediante acuerdo N° 074-2011-JD, y fue publicada en el Diario Oficial La Gaceta N°118 del 20 de junio de 2010. Por su parte, la siguiente transformación del reglamento supracitado se publicó en La Gaceta N°196 del 08 de octubre de 2015. Esta reforma se llevó a cabo con el fin de solventar algunos vacíos que se detectaron a partir de la aplicación de la norma, durante casi un lustro (2010-2015), entre ellos el hecho de que se tenía, entre las instancias receptoras de denuncia, a la persona encargada del Centro de Formación en el que se habían suscitado los hechos. Esta posibilidad se eliminó por dos razones, la primera, para incluir en los órganos Directores de Procedimiento a cargo de la investigación en los casos de persona estudiante denunciada, a una persona profesional en derecho. La segunda motivación para llevar a cabo este cambio estaba relacionada con el hecho de evitar las conciliaciones entre las partes, así como la ratificación de la denuncia por parte de esta figura.

La modificación de la norma también hizo posible la exclusión de la Junta de Relaciones Laborales. Esto mediante el acuerdo AC-067-2014-JD del 10 de marzo de 2014 en el cual se explicitó que, los casos de sanción por hostigamiento sexual, no serían del conocimiento de esta instancia, a fin de evitar la revictimización y salvaguardar el principio de confidencialidad que debe imperar en el proceso.

Finalmente, la última de las modificaciones de fondo incluida en esta reforma, radica en la inclusión de algunas especificidades en relación con la modalidad de acciones móviles, mediante la cual la institución desplaza sus Servicios de Capacitación y Formación Profesional a las comunidades alejadas. Esto con el objetivo de detallar la conformación del Órgano Director de Procedimiento (ODP) en estos casos.

La más reciente modificación del reglamento institucional en esta materia se publicó en el Diario Oficial La Gaceta, el lunes 01 de abril de 2019, la misma se llevó a cabo en razón de la creación de una instancia de acompañamiento psicológico y legal para las personas

denunciantes por hostigamiento sexual, llamada Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual. Dicha instancia es un proceso dentro de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género del INA, es decir que está adscrita a dicha asesoría y depende de esta administrativa, técnica y presupuestariamente. Esta Fiscalía pasa a asumir, además de las labores propias del acompañamiento a las víctimas, las funciones de prevención de esta forma de violencia de género, así como la divulgación del reglamento interno es esa materia. Con esta modificación se le asignan, por reglamento, las funciones a dicha instancia, que, dentro de su personal cuenta con una persona profesional en derecho, una persona profesional en psicología y otra más para atender las funciones de índole administrativo.

Finalmente, es importante mencionar que el INA cuenta, desde el año 2013 con la Política de Igualdad de Género, la cual tiene un alcance de 10 años, y cuenta con dos planes de acción quinquenales. Actualmente, el II Plan de Acción se encuentra ejecutándose y posee un objetivo estratégico que aborda, de manera específica, la problemática del hostigamiento sexual, a saber: Asegurar espacios de formación y de trabajo libres de violencia, acoso sexista, hostigamiento sexual y laboral. Ese objetivo cuenta, a su vez, con las siguientes metas, directamente vinculadas con el abordaje de forma de violencia de género:

- 1- Disminución de la tolerancia a la violencia contra las mujeres, el hostigamiento sexual, el acoso sexista y la violencia homolebóbitransfóbica en el INA.
- 2- Una campaña quinquenal implementada para cada temática.
- 3- Diseño de al menos un material de fácil lectura y comprensión sobre la prevención y el abordaje institucional del hostigamiento sexual, dirigido al estudiantado y el funcionariado.
- 4- Al menos 10 acciones por cada temática al año por los 5 años.
- 5- Al menos 4 procesos de capacitación y asesoramiento al año, cubriendo dos procesos en cada regional por los cinco años.

- 6- Sistema de seguimiento diseñado.
 - 7- Atención oportuna y resolución del 100% de las denuncias.
 - 8- Acompañamiento legal y psicológico al 100% de las víctimas que lo soliciten.
 - 9- 100 % de personas referidas atendidas
 - 10- 100% de las denuncias registradas, documentadas y sistematizadas
 - 11- Al menos una sesión al año de actualización en materia de hostigamiento sexual en la que participan representantes de la APIEG y la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.
 - 12- Desarrollo de un diagnóstico de nudos críticos en los procesos de investigación por denuncias de hostigamiento sexual.
 - 13- Desarrollo de un estudio de prevalencia de hostigamiento sexual regionalizado
- Este accionar se suma al enunciado que hace parte de las políticas institucionales y que refiere específicamente al derecho a vivir y desarrollarse en ambientes libres de violencia y hostigamiento sexual.

CAPITULO III

Discusión metodológica

En este apartado se presenta la propuesta metodológica bajo la cual se desarrolló la presente investigación. Asimismo, se da cuenta de las razones por las que se le considera una investigación cualitativa no experimental, cuyo diseño es fenomenológico. Esta se llevó a cabo bajo la modalidad metodológica del Estudio de Caso. Se definen también el área de estudio y las unidades de análisis, a la vez que se detallan las características de la población de estudio.

Avanzado el capítulo se presentan las fuentes de información, los criterios de selección de las participantes, las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de la información, la manera en la que se planeó recabarla, ordenarla, sistematizarla, para finalmente analizarla. De

igual manera, se esbozan los principales resultados que se esperan obtener del estudio, así como las eventuales limitaciones que podrían llegar a presentarse.

La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo. Tal y como lo indica Guardián (citado por Durán, 2012, p. 123), el énfasis especial en la investigación cualitativa es colocado en absorber la realidad desde el lugar y a través de la mirada de las y los sujetos de investigación, desde la percepción y significación que esta realidad implica para quienes la viven. Es así como, no es interés del presente estudio la generalización de los resultados obtenidos, lo que en realidad interesó fue alcanzar un acercamiento a la realidad vivida por las mujeres funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje que denunciaron una situación de hostigamiento sexual descendente en su contra, en particular, su experiencia con relación al procedimiento administrativo. Lo anterior desde sus propios relatos y narrativas.

Con el uso del enfoque cualitativo se accedió al conocimiento de la experiencia personal y laboral, así como las principales estrategias utilizadas por la población de estudio con el fin de dar seguimiento y llevar a término el proceso administrativo interpuesto. Lo anterior desde el punto de vista de ellas, y sin obviar el valor de lo subjetivo y lo intersubjetivo en una realidad que se encuentra en construcción y modificación permanentes. Asimismo, se tuvieron en cuenta los sistemas de creencias y valores, los sentimientos y también los prejuicios y mitos que pudieron emerger en el proceso investigativo (Durán, 2012).

Validar el relato y la experiencia de las mujeres, no es solo una estrategia metodológica que resulta permitida, es también una acción afirmativa hacia las mujeres en el sentido de que les otorga voz a aquellas que con mucha frecuencia no han sido escuchadas, constituyendo también una nueva propuesta referida a cómo hacer investigación más allá de lo que la tradición investigativa dicta.

Al tratarse de una investigación con enfoque cualitativo se reconoció, en todo momento, la presencia y la importancia de la subjetividad de las mujeres participantes, así como la de la investigadora. Esto fue asumido como lo que es, a saber, el aporte ético del feminismo, el cual, en este particular, refiere al reconocimiento de esta subjetividad. Tal y como lo ha apuntado Eli Bartra (2002), el sexo de la persona que investiga, así como el hecho de pertenecer a determinado género condiciona tanto el desarrollo de la investigación, como los resultados que se obtengan de esta.

3.1 Tipo de estudio

La investigación que se llevó a cabo es no experimental, ya que no hubo manipulación de ninguna variable de tipo independiente con el fin de cotejar si las variables dependientes se veían afectadas. Tampoco se generaron resultados a partir del análisis de la forma en la que unas afectan a las otras en una situación controlada por la persona que investiga (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Se trató pues, de una investigación cualitativa de tipo fenomenológico, por cuanto el interés de quien investiga estuvo enfocado en una problemática de índole social, como lo es el hostigamiento sexual laboral, y en la manera en la que las mujeres que lo denuncian, experimentan el procedimiento administrativo que se inicia a fin de determinar lo que se denomina como: la verdad real de los hechos denunciados. Tal y como lo señalan Husserl como Heidegger, citados por Trejo (2012), la fenomenología se define como el estudio de los fenómenos o experiencias, tal como se presentan y la manera en la que la viven las propias personas; es debido a esto que hace posible ir más allá del estudio de los comportamientos observables y controlables, estudiando la vivencia del ser humano en una determinada situación. La fenomenología procura interrogar la experiencia vivida y los significados que las personas le atribuyen, en síntesis, busca conocer los significados que estas le dan a su experiencia. Se considera que, como método, la fenomenología permite

colocar el foco de la investigación en la esfera de la subjetividad para describir así la corriente de vivencias que acontecen en la consciencia. En el caso que nos ocupa, trató de la consciencia de las mujeres denunciantes.

Se seleccionó la metodología cualitativa de Estudio de caso, la cual es definida por María Marta Durán (2012), como “una manera de abordar un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular de manera profunda y en su contexto, lo que permite una mayor comprensión de su complejidad” (p. 121). Es así como, siguiendo el planteamiento de esta autora, esta investigación tuvo como objetivo principal acercarse a la situación específica que experimentaron las mujeres trabajadoras del INA, una vez que se encontraron inmersas en el procedimiento administrativo, a partir de la interposición de una denuncia por al menos una situación de hostigamiento sexual laboral descendente vivido en su contra. Este acercamiento intentó ser, en todo momento, ético y profundo, de manera que la problemática en cuestión fuese analizada y comprendida de forma amplia y pertinente.

Por esta razón se considera que el estudio es de tipo comprensivo.

El Estudio de Caso en la Investigación Cualitativa es un proceso de indagación focalizado en la descripción y examen detallado, comprensivo, sistemático, en profundidad de un caso definido, sea un hecho, fenómeno, acontecimiento o situación particular. El análisis incorpora el contexto (temporo-espacial, económico, político, legal), lo que permite una mayor comprensión de su complejidad y, por lo tanto, el mayor aprendizaje de un caso particular. (Durán, 2012, p. 128)

Siendo que la presente investigación se desarrolló para optar por el grado académico de *Magister en Perspectiva de Género en los Derechos Humanos*, este se realizó, en sus distintas etapas, desde el enfoque de derechos humanos y el enfoque de género. Este último, tal y como lo señala Blazques N., Flores, F. & Ríos, M. “en interacción con muchas otras categorías como

raza, etnia, clase, edad y preferencia sexual, es un organizador clave de la vida social” (2012, p. 21). En este estudio se asumió una postura género-sensitiva en el desarrollo del trabajo de campo y en el análisis de la información obtenida.

De la misma manera, el enfoque de derechos humanos estuvo presente, máxime si se tiene en cuenta que se trata de un estudio sobre la problemática del hostigamiento sexual laboral, la cual representa en sí misma una violación a derechos humanos fundamentales, como lo es el derecho a vivir vidas libres de violencia. La violencia y la discriminación inherentes al hostigamiento sexual laboral son posibles por el lugar que las mujeres ocupan en la sociedad patriarcal, androcéntrica y misógina en la que viven, y por las relaciones asimétricas de poder entre hombres y mujeres.

Es por lo anterior que el desarrollo investigativo se llevó a cabo teniendo presente, en cada etapa, que el hostigamiento sexual laboral es una violación a los derechos humanos fundamentales de las personas que lo sufren y una manifestación de la violencia de género que atenta contra el principio paradigmático de los derechos humanos de igualdad y no discriminación. De la misma manera se tuvo presente que, el proceso administrativo para llegar a la verdad real de los hechos puede, en sí mismo, implicar la violación a otros derechos resguardados por la norma específica que existe en esta materia.

Asimismo, no se perdieron de vista las maneras en las que el género influye en las concepciones del conocimiento en la persona que investiga y en sus prácticas de investigación (Blazques et al, 2012). Aunado a esto, se consideró la impronta que la consciencia de género de la investigadora tuvo en el estudio, razón por la cual se dejaron de lado los postulados positivistas de objetividad y neutralidad. Lo anterior, cobra mayor sentido cuando se toma en cuenta el papel que estos principios tienen en el mantenimiento de la investigación como medio patriarcal de control, en el que la subjetividad es dejada de lado para partir de la supuesta

existencia de una realidad social que puede ser observada desde un lugar externo y ajeno a la consciencia de las personas.

Desde la epistemología feminista, la persona que conoce o investiga es una persona situada, razón por la cual su conocimiento también lo es, de modo que, en su hacer, refleja sus perspectivas particulares y las formas en las que el género sitúa a las personas que conocen (Blazques et al, 2012). Es así como la subjetividad, lejos de ser superada, es puesta en juego como valor fundamental y como estrategia para desmontar la supuesta neutralidad investigativa, que en realidad no es tal, ya que está basada en normas masculinas, además de estar al servicio del patriarcado, obstaculizando así el logro de condiciones de igualdad entre los sexos.

Esta es entonces, una investigación cualitativa de tipo fenomenológico que se llevó a cabo haciendo uso de la metodología del estudio de caso y a partir de la cual se realiza una contribución, no solo en el ámbito académico, sino también en la realidad de las mujeres que enfrenten a sus hostigadores sexuales, a fin de que las características de los procesos administrativos sean analizados y, en los casos que así lo ameriten, mejorados, de manera que se pueda trascender la persecución y sanción de la falta, dando un paso sustantivo en la protección de las víctimas a lo largo del procedimiento e, idealmente, incluso cuando este se haya finiquitado.

3.2 Procedimiento para la selección de participantes

La elección de las participantes se realizó a partir de la intencionalidad de la investigadora, por esta razón, la investigación se realizó con mujeres adultas funcionarias del Instituto Nacional de Aprendizaje (INA), previo acuerdo de la Comisión de Capacitación y Formación del INA, quien consideró que tanto la maestría como el trabajo final de graduación, revestían interés institucional, tal y como lo hicieron constar en el Comunicado de acuerdo CC-318-2017, del 20

de junio de 2017. Se trabajó con aquellas empleadas que, a partir del año 2015, habían presentado una denuncia por haber sido hostigadas por su superior inmediato (hostigamiento descendente), ya sea en la Sede Central del instituto, o en cualquiera de sus nueve Unidades Regionales, las cuales suman juntas, 56 Centros de Formación Profesional repartidos a lo largo y ancho del país. Se decidió este año como fecha a partir de la cual se tomaron en cuenta las denuncias que cumplían con los criterios definidos, debido a que, en ese momento, el reglamento institucional en materia de hostigamiento sexual fue reformado para solventar algunos vacíos que ya fueron mencionados en el presente documento.

Fue condición que los procesos administrativos originados en las denuncias interpuestas por la población meta, hubiesen concluido al momento de realizar la entrevista, de modo que la resolución final se encontrara en firme al momento de realizar el trabajo de campo.

La elección de la o las zonas en las que se desarrolló el trabajo de campo estuvo determinada en función de las características del objeto de estudio, es decir, se tomó en cuenta a aquellas mujeres que, en el periodo investigativo establecido, hubiesen denunciado a su superior inmediato, sin importar si esto había ocurrido en regiones cercanas o lejanas a San José.

Con el fin de identificar a la población de estudio, se le solicitó de manera formal a la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual el acceso a la base de datos relacionada con las denuncias. El permiso para el acceso a esta base fue concedido, más no así a los expedientes administrativos de los casos a ser estudiados. Dicho acceso no riñó con el principio de confidencialidad institucional, toda vez que la investigadora, al laborar en la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género del INA, debía mantener la confidencialidad de la información como parte de sus funciones, ya que conocía la información solicitada. Esta instancia facilitó la información que hizo posible ubicar a las mujeres funcionarias que, habiendo denunciado por hostigamiento sexual a su superior inmediato, cumplían con los requisitos para ser incluidas en este estudio, previa manifestación de su anuencia. Cabe mencionar que la investigadora se ha

desempeñado por más de una década, en funciones propias de la prevención y la investigación de esta manifestación de la violencia de género a lo interno de la institución.

Una vez identificadas aquellas funcionarias que habían interpuesto la denuncia de manera posterior a la reforma de la norma en el año 2015, se procedió a ubicarlas telefónicamente con el fin de concertar una cita en la que la investigadora les planteó el tema y los objetivos del estudio y las invitó a ser parte del mismo, en calidad de población de estudio.

Al momento de realizar el trabajo de campo, se contó con dos casos que reunían las condiciones requeridas. Debido a lo anterior, la propuesta consistió en entrevistar a las dos mujeres funcionarias que habían interpuesto denuncia por hostigamiento sexual descendente en su contra. Lo anterior supuso trabajar con el total de las mujeres que cumplieron con las condiciones señaladas de manera previa.

Con respecto a los criterios de inclusión y exclusión se tiene la siguiente tabla:

Tabla 1

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y DE EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión	Criterios de exclusión
Mujer funcionaria del Instituto Nacional de Aprendizaje que haya presentado una denuncia por hostigamiento sexual descendente posterior a la última reforma del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA; y cuyo proceso en sede administrativa cuente con una resolución final.	Mujer funcionaria del Instituto Nacional de Aprendizaje que haya presentado una denuncia por hostigamiento sexual descendente anterior a la última reforma del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA; o cuyo proceso en sede administrativa no cuenten con una resolución final.

Mujeres que no presenten un trastorno de enfermedad mental actual, o que, presentándolo, se encuentren compensadas y tengan adherencia al tratamiento medicamentoso.

Mujeres que cuenten con un diagnóstico de enfermedad mental, se encuentren descompensadas, y no tengan adherencia al tratamiento médico

No tener adicción al alcohol o drogas.

Firmar un consentimiento informado referido a su participación en el estudio.

Dependencia actual al alcohol u otra droga.

Mujeres que formen parte de la comunidad institucional y que hayan denunciado hostigamiento sexual que no califique como descendente.

Hombres funcionarios del INA que hayan denunciado hostigamiento sexual en su contra.

Fuente: Elaboración propia (2019)

Se decidió trabajar con mujeres debido a que diversas investigaciones señalan que ellas constituyen la mayor parte de las personas que sufren hostigamiento sexual en sus lugares de trabajo y estudio. De igual manera, los datos arrojados por la Defensoría de los Habitantes (2019), en el Informe Anual de Labores 2018-2019, corroboran lo anterior, señalando que las mujeres representan el 90% de las víctimas. Por estas razones se optó por población femenina como población de esta investigación.

El estudio de prevalencia del hostigamiento sexual en la población funcionaria del INA llevado a cabo en el año 2012 reveló que el 35,6% de las mujeres funcionarias del instituto se reconocen a sí mismas como víctimas de esta forma de violencia, a pesar de que no la hayan denunciado. Este estudio señala que los porcentajes de prevalencia no se cotejan con los porcentajes de

denuncia, a la vez que evidencia una presencia significativa de esta manifestación de violencia en el entorno laboral institucional.

3.3 Procedimiento para de recolección de la información

Siguiendo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) en cuanto a lo que sugieren en materia de recolección, ordenamiento y análisis de la información, se planteó llevar a cabo la fase de recolección mediante el uso de la entrevista semiestructurada.

Por tratarse de una investigación cualitativa, mediante la cual se buscó comprender y profundizar en la experiencia de mujeres denunciantes de hostigamiento sexual descendente en su contra, una vez que se ven inmersas en el procedimiento administrativo que da inicio con la interposición de la denuncia; y tomando en cuenta que esto se realizó desde la perspectiva de las participantes en este estudio, se planteó la entrevista semi-estructurada como la técnica de recolección de la información que resultaba adecuada y pertinente para la consecución de los objetivos de investigación y el alcance en relación con la profundidad que se esperaba lograr en el abordaje del tema de estudio.

Las entrevistas semiestructuradas son aquellas que se basan en una guía de asuntos o preguntas y la persona que realiza la entrevista tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener más información sobre los temas deseados. Lo anterior quiere decir que no todas las preguntas están predeterminadas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

En el caso que nos ocupa, se trató de una muestra intencionada o por conveniencia en el sentido de que fue conformada por lo casos que, cumpliendo con las características señaladas, resultaban accesibles para la investigadora.

Previo a la recolección de la información se construyó una guía de la entrevista, la cual se encuentra anexa al presente documento. Esta guía fue validada al ser sometida al escrutinio de

tres profesionales académicas e investigadoras con amplia experiencia en el abordaje e intervención de mujeres que enfrentan situaciones de hostigamiento sexual laboral en su contra, a saber, la psicóloga Sylvia Meza Peluffo, máster en Estudios de la Mujer e Investigadora del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer (CIEM), de la Universidad de Costa Rica; la psicóloga Sileny Mena Gómez, psicóloga de formación base, con maestría en Violencia Intrafamiliar y de Género y experiencia laboral en la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad Nacional de Costa Rica; y la psicóloga Erika Rojas Calderón, máster en Derechos Humanos y con amplia experiencia laboral en la atención especializada de mujeres víctimas o sobrevivientes de diversas manifestaciones de violencia de género. El objetivo de esta revisión fue asegurar que el instrumento construido:

1. Recogiera la información necesaria para la investigación. Es decir, si había coherencia y correspondencia entre el instrumento construido, los objetivos de la investigación y el cuadro de descripción de las categorías de análisis.
2. No incluyera preguntas de difícil comprensión, o bien, que se prestarán a confusión.
3. No incluyera preguntas que pudieran resultar revictimizantes u ofensivas para las mujeres participantes del estudio.

Los siguientes fueron los ejes temáticos sobre los que versó la entrevista:

Tabla 2

Ejes temáticos de la entrevista

Datos personales	Experiencia, personal y laboral, del procedimiento administrativo en cuatro momentos claves:
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre con iniciales: ✓ Edad: 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Interposición de la denuncia

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Puesto que ocupaba al momento de la denuncia: ✓ Oficina en la que trabajaba al momento de interponer la denuncia: ✓ Puesto que ocupa en la actualidad: ✓ Oficina en la que trabaja actualmente: <p style="text-align: center;">Información sobre la persona denunciada:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nombre con iniciales: ✓ Edad: ✓ Sexo: ✓ Puesto que ocupaba al momento de la denuncia: ✓ Oficina en la que trabajaba al momento de la denuncia: ✓ Puesto que ocupa en la actualidad: ✓ Oficina en la que trabaja actualmente: 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Solicitud de medidas cautelares ✓ Audiencia oral y privada ✓ Resolución final <p style="text-align: center;">Estrategias personales para enfrentar el proceso de investigación o procedimiento administrativo.</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia (2019)

Para la realización de las entrevistas la investigadora se trasladó a la zona en la que viven las funcionarias parte del estudio, y contó con un espacio físico adecuado para el encuentro, de manera tal que este contribuyó a generar un ambiente de confianza, calidez y seguridad.

No se definieron a priori la cantidad de encuentros requeridos para completar las entrevistas, sin embargo, se contó con disponibilidad y recursos para visitar a las informantes en más de una oportunidad, esto con el fin de evitar que el proceso de la entrevista resultara agotador física y emocionalmente para las mujeres.

Las entrevistas fueron grabadas en audio, previo consentimiento informado de las mujeres participantes del estudio.

En este sentido, en el desarrollo de la presente investigación se hizo uso de fuentes de información primaria, las cuales están constituidas por las estrategias de recolección de la información analizadas. En el caso que nos ocupa, se trató de la información derivada de las entrevistas semiestructuradas. En ningún momento del desarrollo investigativo, se pretendió llevar a cabo la revisión documental de los expedientes de los casos en estudio, de manera que no se tuvo acceso a ningún documento propio del procedimiento administrativo.

3.4 Procedimiento y técnicas para la sistematización de la información

Una vez recolectada toda la información, se procedió a la transcripción literal de los audios de las entrevistas. Llevado a cabo lo anterior, se inició la labor de codificación, en primera instancia mediante la comparación de unidades para contrastar con las categorías definidas, tomando en cuenta la posibilidad de que emergieran otras, asignándoles un código de color y, en segundo momento, mediante la comparación de esas categorías, esto con el objetivo de brindar una estructura a los datos recogidos e interpretarlos a la luz del marco teórico, así como producir teoría que se halle fundamentada en esos datos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Una vez efectuado eso, se organizó la información en las categorías de análisis, que se describen a continuación:

Tabla 3*Categorías de análisis*

Categoría	Definición del contenido de cada categoría
Poder	Relación de imposición de voluntad de la persona dominante sobre la persona dominada (Maldonado citada por Villareal, 2001). Esto mediante recursos como la vigilancia, la imposición, el sometimiento, la manipulación y el chantaje (OIT, 2013).
Revictimización	Acciones o prácticas de violencia llevadas a cabo por autoridades, personas funcionarias, agentes, personal e instituciones, durante el proceso de atender a una persona víctima (OEA, 2002, art. 2, inciso a).
Estigmatización	Proceso mediante el cual se produce un rechazo social dirigido a personas que son percibidas como diferentes, de modo tal que, se les desacredita (Goffman citado por Marino, s.f.).
Debida diligencia	Responsabilidad del Estado de que la gestión de los servicios públicos sea efectiva, oportuna, eficaz, de manera que se resguarden los derechos de las mujeres (INAMU, 2017).
Debido proceso	Derecho fundamental de primer orden; compuesto por una serie de pasos que lo hacen predecible y comprensible para las personas involucradas. Estos pasos son de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo (Jinesta, 2007).

Proporcionalidad	Principio que supone una correspondencia entre la conducta infractora y la sanción (...) de manera que cualquier sanción, castigo o medida que se imponga, debe ser apto para conseguir la finalidad que le hizo nacer (Umaña, 2017).
Afectación producto del procedimiento administrativo	Alteración de los sentimientos, los pensamientos, la conducta, las relaciones sociales y el funcionamiento físico de una persona (Slaikeu, 1944).
Estrategias para hacerle frente al procedimiento administrativo	Acciones encaminadas a reducir las alteraciones que resultan del procedimiento administrativo (Slaikeu, 1944).

Fuente: Elaboración propia (2019)

3.5 Procedimientos y técnicas para el análisis de la información

Habiéndose hecho lo anterior, se procedió a realizar el análisis a la luz de la teoría feminista y el enfoque de género, así como desde la doctrina de los derechos humanos como eje transversal del análisis; procurándose, en todo momento, realizar un análisis feminista del discurso.

Mediante el análisis de la información se describieron las experiencias de las mujeres denunciantes desde su lenguaje y su óptica, rescatando sus relatos, sus expresiones. Lo anterior en procura de comprender con mayor profundidad el contexto que rodea a la información, así como las situaciones suscitadas durante el procedimiento administrativo. A partir de esta fase de la investigación se esperaba encontrarles sentido a los datos a la luz de las premisas teóricas planteadas, aquellas otras que pudiesen emerger en el desarrollo

investigativo, así como en el contexto de la problematización del objeto de estudio. En tal sentido, no se perdió de vista que el análisis es contextual debido a que responde al contexto en el que la información fue recabada; este llegó a su fin una vez que ya no surgió en dicho proceso ninguna información novedosa, es decir, cuando se presentó lo que se conoce como saturación (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El análisis de la información recabada y organizada no se realizó haciendo uso de ningún programa computacional.

3.6 Resultados esperados/limitaciones de la investigación

Entre los principales resultados esperados en el presente desarrollo investigativo se tuvo los siguientes:

- La consecución de un acercamiento a profundidad de la realidad vivida por las denunciantes, mismo que haga posible comprender el escenario tan complejo que experimentan las mujeres víctimas de hostigamiento sexual laboral que deciden interponer un procedimiento en Sede Administrativa en aras de acceder a la justicia.
- Elementos que hagan posible evidenciar la necesidad de que la institución supracitada trascienda, en sus labores en torno a esta problemática, los procesos de investigación y sanción, procurando salvaguardar durante el procedimiento administrativo y una vez acabado este, la integridad física y emocional de las personas denunciantes.

3.7 Criterios de validez y confiabilidad de la investigación

Con el objetivo de que el trabajo a desarrollar contara con el rigor investigativo necesario y en aras de sumar a la confiabilidad cualitativa, en el instrumento de recolección de información se incluyeron preguntas similares o paralelas, es decir, de manera distinta se interrogó sobre un mismo tema. Esto es lo que Hernández, Fernández y Baptista (2010) definen como *dependencia*.

Una manera en la que se validó el instrumento de recolección de la información fue mediante el sometimiento de este, al criterio de las tres profesionales académicas e investigadoras con amplia experiencia en el abordaje e intervención de mujeres que enfrentan situaciones de hostigamiento sexual laboral en su contra; las cuales fueron mencionadas con anterioridad. El objetivo de esta revisión fue asegurar que el instrumento construido recogiera la información necesaria para la investigación (es decir, que existiese coherencia y correspondencia entre el instrumento construido, los objetivos de la investigación y el cuadro de descripción de las categorías de análisis), no incluyera preguntas de difícil comprensión, o bien, que se prestarán a confusión; y no incluyera preguntas que pudieran resultar revictimizantes u ofensivas para las mujeres participantes del estudio.

Por su parte, los resultados obtenidos producto del análisis de la información fueron dados a conocer a las participantes antes de ser presentados en la academia, esto, además de constituir un compromiso ético por parte de la investigadora, representó a su vez una forma en la que se evaluó si la interpretación de la información permite, en realidad, comunicar lo que ellas, en su momento, desearon expresar y transmitir.

En aras de proteger la confiabilidad de la investigación, a lo largo del desarrollo investigativo se tuvo presente y consciente la manera en la que la investigadora pudo influir en las participantes, así como la forma en la que ellas a su vez la pudieron afectar. En esta misma línea, toda aquella información que resultó discrepante o contradictoria, fue tomada en cuenta, sobre todo aquella contraria a las creencias o supuestos de quien investigó. En razón de lo anterior, en todo momento se procuró obtener evidencia a favor y en contra de los postulados emergentes.

Para la realización del análisis de los datos se usó la triangulación haciendo uso, para esto, de distintas teorías o perspectivas, en este caso la perspectiva de género, la de derechos

humanos y la teoría del poder. Es así como la misma información fue analizada desde diferentes visiones teóricas.

3.8 Precauciones para proteger a las personas participantes de la investigación

Para efectos de la presente investigación, se tomaron las siguientes precauciones para que las mujeres que participaron del estudio estuvieran debidamente protegidas:

1. Con el fin de proteger la identidad de las participantes del estudio, sus datos personales fueron salvaguardados, razón por la que se les asignó un número que permitió clasificar la información que cada una de ellas aportó y presentar el análisis de la información y los resultados en los apartados correspondientes. De igual manera se veló por no revelar ningún tipo de información o detalle que haga posible que sean identificadas.
2. La participación de las mujeres fue totalmente voluntaria y se les extendió un consentimiento informado en donde se brindó una explicación general del proceso de investigación y las consideraciones éticas que se tomaron en cuenta para protegerles durante todo el proceso.
3. Para la realización del estudio se construyó una guía de entrevista, la cual fue sometida a la revisión, discusión y retroalimentación de tres profesionales con amplia experiencia en el abordaje e intervención de mujeres que enfrentan situaciones de hostigamiento sexual laboral en su contra. El objetivo de esta revisión fue asegurar que el instrumento construido no incluyera preguntas que pudieran resultar revictimizantes u ofensivas para las mujeres participantes del estudio.
4. La aplicación de la entrevista la realizó la investigadora, quien, además de contar con amplia experiencia en el trabajo con mujeres sobrevivientes de violencia de género y, particularmente de hostigamiento sexual, posee el título académico de Licenciada en Psicología. Por ello, durante todo el proceso de investigación, el accionar de la investigadora se rigió por los estatutos o reglamentos establecidos por el Colegio de

Profesionales en Psicología de Costa Rica, en su Código de Ética Profesional, (2019) particularmente en el Capítulo VII De las investigaciones. En razón de lo anterior, se actuó de conformidad con lo estipulado en los artículos 38 y 39 en relación con el consentimiento informado por escrito, la protección de la confidencialidad de las participantes (como parte del secreto profesional) y, la reiteración del ofrecimiento para llevar a cabo una retroalimentación a partir de los resultados del estudio.

5. Los instrumentos que fueron aplicados a las participantes se conservan en un lugar seguro, donde personas ajenas a la investigación no pueden tener acceso. Una vez que sea cumplido el tiempo reglamentario para la conservación de documentos e información, a saber 10 años como mínimo, según lo indicado por el Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica (2019), se procederá a su destrucción. (art. 21-22)
6. Finalmente, y por considerarse un compromiso ético asumido por la investigadora, de manera previa a la presentación de los resultados en el ámbito académico, la investigadora contactó de nuevo a cada una de las participantes para compartir con ellas los resultados del trabajo realizado.

CAPITULO IV

Presentación y discusión de los resultados

4.1 Contextualización de las participantes

Con el fin de brindar un contexto básico que permitiera contar con una idea general de los hechos que condujeron a las participantes a presentar sus denuncias por hostigamiento sexual, al inicio de las entrevistas se llevó a cabo una breve exploración al respecto, la cual se consigna en este apartado.

Cabe señalar que, con el propósito de salvaguardar la confidencialidad de las participantes en esta investigación, la información relativa a las vivencias del hostigamiento sexual que experimentaron en su contra se presentan de manera global, rescatando las grandes similitudes y paralelismos entre ambas.

Al momento de los hechos y de los procedimientos de investigación, ambas mujeres vivían y laboraban fuera del Valle Central. En ambos casos, las participantes del estudio se desempeñaban en plazas en condición de interinas, es decir, en puestos de trabajo que, en algún momento, saldrían a concurso para su asignación en propiedad. Ambas son mujeres jóvenes que recibieron distintas manifestaciones de hostigamiento sexual por parte de hombres que, prácticamente, les doblaban la edad y que eran sus jefes inmediatos, con mucho más tiempo de laborar en la institución, y, por ende, con más experiencia y con numerosos contactos a lo interno de la misma.

Entre las diversas expresiones del hostigamiento sexual sufrido por ambas, se cuenta con llamadas insistentes fuera de horario laboral, invitaciones a salir, averiguaciones e intromisiones en la vida personal y privada, incluyendo su actividad sexual, queriendo conocer con quién o quiénes salían, si tenían encuentros íntimos con esas personas, así como el solicitar información detallada sobre su orientación sexual y sobre sus prácticas sexuales. Lo

anterior preguntándoles directamente a ellas o a otras personas. Del mismo modo, hubo presencia de amenazas de dar a conocer, a terceras personas, algunos de esos detalles de carácter privado, amenazas que, en uno de los casos, se cumplieron.

En ambas situaciones hubo, por parte de los hostigadores, retenciones arbitrarias de la libertad de las denunciadas, ya que ambas fueron forzadas a pasar durante largos periodos de tiempo dentro de las oficinas de sus jefes, a puerta cerrada, en algunas ocasiones escuchándoles hablar por horas, y en otras, sentadas, sin que se les asignara trabajo alguno. Lo anterior puede ser considerado una privación temporal de libertad en la cual se vieron sometidas a una especie de tortura psicológica.

Para las participantes del estudio el tipo de nombramiento ostentado por ellas, el cual les representaba cierta vulnerabilidad en ausencia de una estabilidad laboral, hizo fácil que sus hostigadores, al ser sus jefes, pudiesen amenazarlas con nombrar en propiedad a otras personas en las plazas ocupadas por ellas. Esto como modo de coaccionarlas, señalándoles que eso podía ser una consecuencia si no cedían a los requerimientos sexuales demandados por ellos. De igual manera, ambas mujeres recibieron amenazas referidas a la apertura de procedimientos administrativos en su contra; asimismo, en cierto momento se les acusó falsamente de haber cometido faltas, en el ejercicio de sus labores. Es claro que, en la experiencia de las dos mujeres, el hostigamiento sexual dio paso al hostigamiento laboral, escenario en el cual, debido a la ausencia de una ley que regule la materia, se presenta para ellas una mayor desprotección.

Otra de las coincidencias en los casos de estudio, se relaciona con los acercamientos físicos por parte de sus jefes, los cuales les resultaron completamente indeseados, así como opiniones y sugerencias, no solicitadas por ellas, relacionadas con la vestimenta. En ambos casos también hubo ofrecimientos materiales como la compra de ropa o el pago de estudios, a cambio de favores sexuales. Del mismo modo, estuvo presente el control del tiempo libre de las

denunciantes, esto mediante llamadas o mensajes fuera de horario laboral, en días de fin de semana e incluso en los recesos establecidos, dentro de la jornada de trabajo, como tiempos de alimentación.

Finalmente, en uno de los casos investigados, el hostigador realizó un control sobre las redes sociales de la denunciante con el propósito de conocer su vida privada y tener acceso e información sobre sus recursos de apoyo.

4.2 Descripción del mecanismo institucional para la atención de las denuncias por hostigamiento sexual.

Existen dentro de INA, diferentes instancias que están avaladas por el *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje*, para recibir denuncias en esta materia. La norma de marras plantea, en el artículo 18, una diferenciación entre población estudiantil y población funcionaria, según sea la condición de la persona a la que se denuncia. De este modo, si la persona denunciada trabaja para la institución, labora para una empresa contratada por esta o brinda servicios por cuenta propia, la denuncia puede ser presentada ante la Unidad de Recursos Humanos, los staff (equipos) de Recursos Humanos de las Unidades Regionales, la Contraloría de Servicios o la Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias de Hostigamiento Sexual (en adelante Fiscalía).

Cuando la persona que se denuncia es participante de un Servicio de Capacitación o Formación Profesional (SCFP), es decir, cuando se trata de alguien que es estudiante, la interposición de la acusación puede ser llevada a cabo ante el Proceso de Servicio al Usuario de la Unidad Regional respectiva. Asimismo, la Contraloría de Servicios y la Fiscalía son, también en estos casos, órganos competentes para atender esta diligencia. En cualquiera de las situaciones, se abren las posibilidades de denunciar ya sea en la sede central del instituto o

en cualquiera de las nueve unidades regionales. En todos los casos, las personas calificadas para recibir denuncias cuentan con los recursos institucionales para trasladarse al sitio en el que labora o estudia quien desea denunciar. Todo esto con el objetivo de facilitar y descentralizar este primer paso del procedimiento.

Cabe señalar que, para el momento en el que las participantes en esta investigación iniciaron el proceso, a partir de la interposición de la denuncia, la Fiscalía aún no existía dentro del organigrama institucional, razón por la cual acudir a esa instancia, no fue una opción para ellas.

Cualquiera sea la instancia en la que se formalice la denuncia, esta cuenta con el plazo de un día hábil para hacerla del conocimiento de la instancia superior correspondiente, las cuales son dos, a saber: “La Presidencia Ejecutiva, si la persona denunciada es funcionaria. La Subgerencia Técnica, en los casos en los que la persona denunciada sea estudiante” (INA, 2017, art. 52).

En ambos casos, tal y como lo señala el reglamento interno que regula esta materia, la Fiscalía es informada del inicio del procedimiento, a fin de que se encuentre preparada en caso de que la parte denunciante, solicite su asistencia.

Una vez que la denuncia es remitida a la instancia con capacidad sancionatoria correspondiente, esta procede a informar a la Defensoría de los Habitantes de la República y a conformar el Órgano Director de Procedimiento (ODP), órgano colegiado a cargo de realizar la investigación de los hechos denunciados. Dicha conformación varía de acuerdo con la condición de la persona acusada, de este modo, en aquellos casos en los que se ha denunciado a alguien que labora para la institución, el ODP contará con la presencia de una persona representante de la Asesoría Legal, una persona representante de la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG) y otra de la Unidad de Recursos Humanos. Por su parte, cuando se trate de población estudiantil denunciada, el órgano que investiga estará

compuesto por una persona representante de la APIEG, una persona representante de la Unidad o del Proceso de Servicio al Usuario (de la Unidad Regional en la que se hayan suscitados los hechos que se denuncian) y una persona abogada de la Gerencia General, la Subgerencia Técnica o la Subgerencia Administrativa.

La norma que rige la materia al interno de la institución, estipula una serie de consideraciones que han de ser de tomadas en cuenta, previo a la conformación del ODP, en aquellos casos en los que la persona denunciada sea funcionaria.

- a) Si la gravedad de los hechos denunciados no amerita una posible sanción de despido, sino una suspensión sin goce de salario o amonestación escrita:
Independientemente del tipo de nombramiento que tenga la persona funcionaria denunciada, deberá proceder a conformar el ODP dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, para que inicie el procedimiento disciplinario.
- b) Si la gravedad de los hechos amerita una posible sanción de despido y la persona denunciada no se encuentra bajo el Régimen del Servicio Civil, deberá proceder a conformar el ODP dentro de los tres días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia para que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente.
- c) Si la gravedad de los hechos denunciados amerita una posible sanción de despido y la persona denunciada se encuentra bajo el Régimen del Servicio Civil, deberá iniciarse de inmediato la gestión de despido ante la Dirección General del Servicio Civil de conformidad con las disposiciones contenidas en el Estatuto de Servicio Civil y su reglamento. (INA, 2017, art. 35)

A pesar de lo anterior, en los últimos años, y con el objetivo de sustentar los procedimientos, la mayor parte de las denuncias que se interponen contra la población funcionaria, dan inicio a un procedimiento administrativo de investigación, dentro de la institución. Si en alguno de estos, se

comprueba la comisión de faltas susceptibles de ser sancionadas con el despido, y la persona denunciada está nombrada bajo el Régimen del Servicio Civil, se procede con la presentación de la gestión de despido ante la Dirección General del Servicio Civil, trasladándose el expediente de la investigación llevada a cabo por el INA.

Aunado a lo anterior, es importante señalar que la integración de los Órganos Directores de Procedimiento, siempre en la misma en cuanto a las instancias de las que provienen las personas que lo conforman, pero no así en cuanto a sus integrantes, ya que su asignación recae en las jefaturas de unidades mencionadas, las cuales, por lo general, prefieren hacerla de manera rotativa, a fin de equilibrar las cargas de trabajo de su personal. Es debido a lo anterior, que la Comisión contra el Hostigamiento Sexual, responsable de coordinar todas las acciones institucionales dirigidas a prevenir, investigar y sancionar esta manifestación de la violencia de género, realiza constantemente procesos de capacitación y sensibilización dirigidos al personal que eventualmente, puede llegar a conformar un ODP.

Con la integración del Órgano Director de Procedimiento, en cualquiera de los casos, se busca contar con experticia legal, conocimiento y sensibilidad en materia de género, e información y saber relacionados con los aspectos laborales o estudiantiles, según se requiera.

Es responsabilidad de este órgano colegiado, realizar todas las diligencias propias de este tipo de procedimientos, desde la conformación y el resguardo del expediente, la elaboración y redacción del traslado de cargos, las citaciones, las notificaciones, la conducción de la audiencia oral y privada, la valoración de las pruebas (directas o indiciarias), la resolución de los incidentes presentados por las partes y la elaboración del informe de recomendación, entre otras. El ODP no es, de ningún modo, un órgano decisor, razón por la cual, una vez presentados los resultados, el análisis de los hechos probados y no probados, la valoración de los hechos fáctico-jurídicos que se le atribuyen a la persona investigada, así como la conclusión y recomendación, es la autoridad superior (la persona titular de la Presidencia Ejecutiva en el

caso de personal denunciado, y la persona titular en el cargo de la Subgerencia Técnica, en aquellas situaciones en las que sea denunciada población estudiantil) quien suscribe la resolución final, ya sea apegándose a la recomendación del ODP o bien, separándose de esta. Lo anterior en razón de estar facultado para ello.

Tal y como consta en la normativa interna

Contra la resolución final que se dicte serán admisibles los siguientes recursos:

- a) En el caso de resoluciones dictadas contra personas funcionarias; el recurso de reposición, previsto en el artículo 345 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, ante la Presidencia Ejecutiva.
 - b) En el caso de resoluciones dictadas contra personas participantes; el recurso de revocatoria ante la Presidencia Ejecutiva, los cuales se ejercerán de forma simultánea.
- (INA, 2017, art. 52)

En cualquiera de los dos casos mencionados anteriormente, los recursos han de ser interpuestos dentro de los tres días hábiles siguientes a la notificación del acto que se impugna. El documento en el que se realice esto, deberá ser presentado ante el órgano que dictó la resolución que se está recurriendo. Una vez resueltos estos recursos, se dice que la resolución queda en firme y, es entonces cuando, en aquellos casos en los que se haya establecido una sanción para la persona denunciada, la autoridad superior competente la comunica a la Unidad de Recursos Humanos, en el caso de personal, o al Encargado del Centro de Formación Profesional al que pertenece el estudiante, esto en caso de que la persona sancionada tenga dicha condición. Lo anterior se lleva a cabo con el objetivo de que se aplique la sanción impuesta, la cual, en el caso de la población estudiantil, equivale a una acción correctiva.

En todas las circunstancias, la resolución final es remitida al ODP a fin de que este documento sea incorporado en el respectivo expediente.

4.3 Discusión de los resultados alcanzados

El análisis de la información recopilada a partir del trabajo de campo se realizó tomando en cuenta los cuatro grandes momentos del procedimiento administrativo llevado a cabo por hostigamiento sexual, a saber: la interposición de la denuncia, la aplicación de medidas cautelares, la realización de la audiencia y el dictado de la resolución final. De este modo, en cada uno de esos momentos, y cuando resultó pertinente, se examinó la información a la luz de las categorías de análisis que fueron definidas.

4.2.1 Interposición de la denuncia.

La decisión de denunciar por hostigamiento sexual a su jefe inmediato no es, en el caso de ninguna de las dos mujeres participantes de la investigación, la primera opción tomada para hacerle frente a esta manifestación de violencia de género. Las situaciones de hostigamiento, en los dos casos, fueron de larga data. En ambos casos transcurrió un lapso de casi dos años antes de que estas funcionarias optaran por interponer las respectivas denuncias. Durante este tiempo estas mujeres realizaron una serie de acciones mediante las cuales le hicieron frente a la situación, intento que esta se detuviera. Por ejemplo, en el caso de la informante #1, ella dejó de salir con las personas de la oficina, debido a que, en esas salidas, su jefe aprovechaba para acercársele, invitarla a alguna bebida e insistir en que no se retirara del lugar. Esta misma mujer, dejó de usar los pantalones que le gustaban ya que, cada vez que se los ponía, él le hacía insinuaciones relacionadas con su cuerpo. Otra de las decisiones tomadas por esta funcionaria, consistió en dejar de contestar su teléfono celular una vez que salía de la oficina y los fines de semana. Esta denunciante, incluso aprovechó los cuestionamientos directos de su jefe, relacionados con su orientación sexual, para darle a entender que ella no sentía atracción por los hombres. Todo esto, como intentos de detener las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual, sin que nada de lo llevado a cabo, diese el resultado esperado.

En el caso de la informante #2, ella evitaba quedarse a solas con su jefe, aprovechaba que otras personas funcionarias entraban a la oficina de él, para enviarles documentos que ella debía entregarle. Del mismo modo, en las ocasiones en que ambos tuvieron que venir a la capital por razones de trabajo, ella procuró hospedarse en un sitio diferente al de él, así como quedar para los tiempos de alimentación, con otras personas, evitando así el compartir a solas con él. A pesar de procurar un trato cortés con el hombre que la hostigaba debido a que era su subalterna, esta mujer afirma que nunca entró en el terreno que él le proponía, a saber, el de la amistad y la confianza. A ella esto siempre le hizo sentir incómoda.

Según el relato narrado por las participantes de la investigación, fueron los constantes abusos de poder por parte de los jefes lo que motivaron finalmente el acto de denunciar, sobre todo cuando ambas víctimas vieron amenazada su estabilidad laboral y su continuidad dentro de la institución. Esto debido a que ambos jefes les recordaban, de manera repetida, que ellas se encontraban en calidad de interinas, que esas plazas iban a salir a concurso y que la decisión última, de nombrar a quien ocuparía esos puestos, recaía en sus manos.

y para ese momento ya estaba lo que era que se estaba dando las propiedades y él ya me había también amenazado con eso de la propiedad, entonces fue que yo decidí mejor poner la denuncia, antes de que él regresara de vacaciones (...) Cuando él se fue de vacaciones lo último que me dijo fue eso: acuérdense que yo firmo la propiedad y después de que vuelvo de vacaciones yo soy el que decido. (Informante #1)

y después me decía que tenía que mejorar, que hacer esto y lo otro, que si no él no me iba a elegir cuando mi puesto saliera a concurso. Al final él hizo entrevistas para mi puesto, ni siquiera estaba en concurso y él hacía entrevistas a personas. Y lo último que me dijo fue que él iba a enviar una nota a recursos humanos para que a mí me quitaran del trabajo, por eso fue que yo me motivé y me dije: la verdad es que siempre he estado

aferrada, soportando muchas cosas para tener mi trabajo, pero ni siquiera va a valer la pena. (Informante #2)

A estas amenazas, se sumaron otras relacionadas con la vida privada, casi que íntima, de las denunciadas, en ambos casos ligada a presunciones y fantasías que estos tenían sobre el comportamiento sexual de las participantes del estudio. En ambas situaciones, estos argumentos fueron utilizados para justificar la amenaza de perder el empleo en razón de no poder participar de los concursos internos, en igualdad de condiciones, resultando lo anterior en la imposibilidad de obtener la propiedad de las plazas que ocupaban desde hacía tiempo. Fue así, como la vida privada de las víctimas se utilizó para intimidarlas y coaccionarlas.

voy a ir donde su mamá, voy a ir a su casa a decirle a su mamá... Le digo: vaya, yo no estoy escondiendo nada, no tengo porqué, vaya. Y llegó a la casa, llegó y le dijo y mi mamá le dijo: yo no tengo por qué hacerle caso a usted, yo sé la hija que tengo, yo sé lo que hace, lo que no hace y usted no tiene porqué venir aquí a decirme qué hace o qué no hace, siendo que eso es la vida personal de ella. Entonces fue cuando yo decidí mejor poner la denuncia. (Informante #1)

En ambos casos, los denunciados ostentaban un poder de derecho propio del cargo que ocupaban (los dos desempeñaban, al momento de las denuncias, el puesto de jefatura) y, resulta evidente que hicieron un ejercicio abusivo de dicho poder, al pretender imponer una voluntad contraria a la de estas mujeres mediante la amenaza y el chantaje. En el caso de la primera informante el abuso de poder cumplió, además, con lo que Marcela Lagarde (1996) plantea cuando afirma que este atenta contra la autonomía y la capacidad de decidir de las personas. Esto es claro cuando el denunciado va más allá de las palabras y concreta su amenaza, contactando a la madre de la denunciante para comunicarle sus presunciones sobre la sexualidad de su hija, buscando, posiblemente, crear conflicto entre ambas y minar así las redes de apoyo y contención de la denunciante.

Estos fueron los límites rebasados que condujeron a las víctimas a interponer las respectivas denuncias. Lo anterior, permite inferir que ambas se sostuvieron soportando las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual durante años, debido a las necesidades concretas y materiales de contar con un empleo que les permitiera solventar sus gastos y vivir dignamente. Es decir, ambas debieron lidiar con las manifestaciones de hostigamiento sexual que recibieron en su contra, como primera estrategia para conservar su trabajo (precisamente porque dependían económicamente de él), y se percataron de que eso podía resultar imposible, en el momento en el que sus hostigadores las amenazaron directamente con la pérdida de este. Cabe señalar que, en los dos casos estudiados, la amenaza laboral devino posterior al hecho de que ninguna de las víctimas cedió a los requerimientos sexuales, razón por la cual el hostigamiento tomó tintes discriminatorios que apuntaban a esa área gris que es un tipo de limbo jurídico, es decir, a una especie de acoso laboral, como una etapa ulterior profundamente ligada al hostigamiento sexual. A la vez, se constituyó como un recordatorio de las líneas jerárquicas y de poder que claramente se retratan en los organigramas y la legislación que dan forma al accionar de las instituciones públicas (como el deber de obediencia).

Cabe recordar que la violencia es posible en aquellas situaciones en las que existe un desequilibrio de poder. En los dos casos estudiados, además del poder que los denunciados tenían por el solo hecho de ser hombres en una sociedad androcéntrica y patriarcal, también contaban con una cuota mayor de este, por el cargo institucional en el que se desempeñaban al momento de los hechos. Condición a la que se le sumaron otras variables como la edad (casi el doble que sus víctimas), los años de experiencia laboral dentro de la institución, las personas conocidas a lo interno y el hecho de que contaran con plazas en propiedad. Todo esto jugaba en contra de las denunciadas, quienes, además estaban en una posición de mayor vulnerabilidad por el hecho de que ninguna de las dos contaba con un nombramiento en

propiedad, sino que ambas ocupaban plazas en condición de interinazgo, en puestos que debían salir a concurso en determinado momento.

En ese contexto, también entró en la escena el poder que da el conocimiento de los procedimientos administrativos que se llevan a cabo dentro de la función pública, ya que, los puestos de jefatura conllevan conocimiento específico sobre la letra menuda de distintos procesos, como, por ejemplo, los de concursos y nombramientos.

que con el de Recursos Humanos, aquí y allá (...) Es que cuando empezó todo lo del acoso laboral, una de las amenazas de él era que él tenía muchos currículums esperando, o sea muchos currículums de gente que él podía contratar. (Informante #1)

Tomando en cuenta todo lo anterior, se comprende que las participantes de la investigación echaran mano de la denuncia no sin antes haber intentado diversas estrategias para detener las conductas de hostigamiento sexual recibidas, es decir, la denuncia constituyó el último recurso para intentar conservar sus empleos, cuando ya habían hecho expreso su rechazo ante las constantes manifestaciones del hostigamiento sexual. A este respecto, la informante #1 comentó:

me llamaba los fines de semana a cuestiones laborales de la oficina y no era para cuestiones laborales, simplemente era para preguntarme qué iba a hacer el fin de semana, para invitarme a salir un fin de semana. Ya cuando yo vi que era muy continuo las llamadas los fines de semana, dízque de la oficina, yo ya no le contestaba las llamadas (...) Ya luego empezó a decirme que él quería llevarme a comprar ropa y que no sé qué (...) entonces yo ya empecé a sentirme incómoda, incómoda, incómoda y después en otra ocasión ya era con los pantalones, y eran esas insinuaciones de él. (Informante #1)

En el caso de la informante #2, ella también llegó a la denuncia como última instancia para intentar detener el hostigamiento sexual del que era víctima, afirmando que no es ni siquiera cuando empezó a recibir amenazas referidas a quedarse sin empleo, que se decidió a presentarla.

No, ni siquiera, fue mucho tiempo después, fue cuando ya me cansé porque él empezó como que quería que fuéramos amigos, que esto y que el otro. (Informante #2)

Al momento de interponer la denuncia, ambas mujeres sabían, gracias a la realización, dentro de la institución, de diversas campañas de información y prevención en materia de hostigamiento sexual laboral, que era posible denunciar lo que les sucedía. Lo anterior actuó como un factor potenciador; asimismo, contaron con personas que les reforzaron la información, de manera oportuna.

En el caso de la informante #1 ella, aprovechando la ausencia de su jefatura inmediata, reveló lo sucedido a una compañera de trabajo. Fue esta persona quien le habló de la posibilidad de denunciar.

En el caso de la informante #2 ella contó, entre sus recursos, con dos compañeras de trabajo que, por la naturaleza de sus funciones, manejaban la información en materia de esta expresión de violencia de género, y la pudieron orientar con relación a cómo y dónde interponer la denuncia contra su jefatura. Asimismo, una de ellas, desde que tuvo conocimiento de lo que sucedía, la motivó a denunciar y fue quien, llegado el momento, le brindó los datos de contacto del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

Porque yo tengo amistad con mis compañeras (...) y como ellas siempre estuvieron enteradas de todas las situaciones que pasaban, en realidad desde el principio me motivaban, me decían que tenía que denunciarlo, pero en realidad a mí me daba mucho miedo. Me di cuenta por ella, porque parece que ellas han tenido varias. (...) la

orientadora me dio la información y también cuando ella me dijo todo eso, me consiguió la información del INAMU y también con el INAMU me pude asesorar. (Informante #2)

En ambos casos, se puede ver el modo en el que la información brindada de manera oportuna facilitó el hecho de que las personas participantes del estudio se decidieran por la interposición de la denuncia. A esto se sumó el empuje que estas mismas personas cercanas, les brindaron, a fin de que se animaran a denunciar.

Las entrevistas realizadas a ambas participantes en esta investigación no arrojan información que permita afirmar que, al momento de presentar la denuncia, ellas fuesen objeto de algún tipo de revictimización. Por el contrario, en el caso de la informante #1, se puede decir que existió cierta motivación para que tomase esa decisión.

Porque cuando él se fue (...) llegó otra persona y esa fue la que más o menos me guio (...) Entonces, cuando esa otra persona llegó, yo conversé con ella y le comenté todo. Incluso tenía un mensaje donde él hablaba de los besos y que saliéramos y eso, y yo se lo enseñé y fue cuando ella me dijo: no, usted es la que decide, pero yo le recomiendo que ponga la denuncia. En ese momento, cuando hablé con ella, ese mismo día yo hice la nota, se la dirigí a ella, a Servicio al Usuario y después de eso, ella la trasladó.
(Informante #1)

Por su parte, la informante #2 se apersonó a las instalaciones de la Sede Central del INA, e interpuso la denuncia de manera verbal en la Contraloría de Sevicios. La persona que la atendió también le brindó alguna información, referida a lo que podía esperar a partir de ese momento.

Me tomó la denuncia y sí me dijo, no muy claro, pero sí me dijo que tenían que enviarla a Presidencia Ejecutiva, que había que esperar un tiempo para que fuera notificado, que seguían audiencias, que se iban a citar. (Informante #2)

Entre los datos que se les brindó a las dos denunciantes, se les hizo saber que la instancia receptora daría trámite a las denuncias de manera pertinente, trasladándolas a la autoridad competente; en ambos casos a la Presidencia Ejecutiva de la institución, por ser las personas denunciadas funcionarias. Sobre este hecho, es importante mencionar que, un factor que actuó como potenciador de las denuncias en ambas participantes de la investigación, fue el que ambas contaron con información clara y concisa sobre lo que ocurría y sobre el proceso de denuncia a lo interno de la institución. Esto refuerza la importancia que tienen las campañas de información a lo interno de la institución en materia de prevención y denuncia del hostigamiento sexual laboral.

Si bien lo anterior da cuenta de que ambas denunciantes fueron puestas en autos en relación con el debido proceso que se seguiría a partir de la presentación formal de sus respectivas denuncias; ninguna de ellas fue debidamente informada sobre el tiempo aproximado que se duraría entre la interposición de la denuncia y que a la misma se le diera el debido trámite (tanto los plazos reales como los establecidos en el reglamento). La informante #1 señaló que, entre el momento de entregar su denuncia y el día en que tuvo nuevamente noticias sobre su caso, transcurrió un lapso de aproximadamente dos meses. En el caso de la informante #2, al cuestionársele sobre el tiempo transcurrido entre la denuncia y el inicio de la audiencia, esta señaló que el tiempo fue de aproximadamente 3 o 4 meses.

Esta ausencia de información generó en las participantes del estudio altos niveles de incertidumbre, marcados por el tiempo transcurrido entre la interposición de la denuncia y el inicio del proceso formal de investigación, en particular en lo relacionado a los plazos y la duración de cada una de las etapas del proceso. Esto permite preguntarse sobre la debida diligencia con la que se realizaron cada uno de los trámites que se ponen en marcha a partir de la recepción de la denuncia. En materia de hostigamiento sexual, y de acuerdo con lo que se encuentra estipulado en el *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento*

sexual del Instituto Nacional de Aprendizaje, la instancia receptora de la denuncia cuenta con un día hábil para poner los hechos denunciados en conocimiento de la autoridad con competencia sancionatoria (INA, 2017, art. 21). Una vez llevado a cabo esto, la Presidencia Ejecutiva (en ambos casos) cuenta con tres días hábiles para proceder con la conformación del Órgano Director de Procedimiento (ODP), que es la instancia que se hará cargo de la investigación de los hechos denunciados y que, posteriormente, elaborará el Informe de Recomendación que se le presenta a la persona que ostenta el cargo en la Presidencia Ejecutiva del instituto. Según se establece en el reglamento citado, es responsabilidad del ODP ordenar el traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante resolución razonada (INA; 2017, art.42). Esto es lo que se conoce como el Traslado de Cargos, documento en el que, entre otras cosas, se fija la fecha de la audiencia oral y privada.

A esto es a lo que se refieren ambas participantes como el momento en el que “volvieron a tener noticias” después de haber presentado las denuncias respectivas. Para las dos, transcurrieron más de dos meses entre un paso y otro, a pesar de que el artículo 32 de la norma supracitada estipula que el procedimiento, en su totalidad, deberá llevarse a cabo en un plazo ordenatorio de tres meses, los cuales se contabilizan a partir de la interposición de la denuncia, y hasta el dictado de la resolución final.

Es debido a lo anterior, que cabe cuestionarse en relación con la debida diligencia en ambos casos en estudio y, por ende, por la duración total de los procesos iniciados con la presentación de la denuncia y concluidos con la resolución final y la aplicación de la sanción, en aquellos casos en los que la haya. Este aspecto será profundizado cuando se analice el dictado de dicha resolución como el último de los momentos clave en investigación.

A pesar de que uno de los principios que rige esta materia es el de la confidencialidad, lo cierto es que, de una u otra manera, esta noticia acaba por filtrarse; y los dos casos en estudio, no fueron la excepción.

Sobre este tema, es importante mencionar que en algunas oportunidades la información es filtrada por la persona denunciada (motivada por la necesidad de generar alianzas en el espacio laboral), y en otras es revelada por la misma persona denunciante (por la necesidad de buscar apoyo, solidaridad y personas que les puedan servir como testigos dentro del proceso). A esto debe sumarse el hecho de que los espacios de trabajo de ambas funcionarias son pequeños, lo cual contribuyó, a que la noticia se esparciera con relativa rapidez por pasillos y oficinas, recorriendo incluso distancias geográficas para llegar a otros centros de trabajo de la misma institución.

Según el relato de las participantes de la investigación, el hecho de que las personas del trabajo se enteraran de las denuncias interpuestas, derivó en cambios en las relaciones interpersonales en los lugares de trabajo, ya que estas se vieron modificadas de una u otra manera, pues ambas estuvieron expuestas desde escuchar a algunos de sus compañeros o compañeras de trabajo rumorar comentarios considerados por ambas como inapropiados (a manera de chisme), hasta experimentar comportamientos hacia ellas considerados por ambas como discriminatorios o de exclusión/rechazo social.

Uno escucha comentarios, pero no de quién. Incluso yo escuché un comentario en el que decían que era mentira porque (...) era una persona súper especial, una persona que no se metía en eso. (Informante #1)

Fue muy tenso, fue muy tenso porque eso sí pasó, no sabría decirte si en bandos, pero cuando todo esto revienta, mucha gente, toda la regional se da cuenta del proceso de denuncia (...) yo siento que él tuvo que contarlo, porque él llevó puras jefaturas como testigos de él, gente que no tenía nada que ver en el INA. Sé y conozco por comentarios de mucha gente, que él estuvo buscando desesperadamente testigos por todas partes para que cualquier persona fuera como testigo de él. (Informante #2)

A esto se sumó el hecho que hubiese personas que las culpabilizaron de lo sucedido y que, incluso, las estigmatizaron, colocándoles el título de problemática a partir de un juzgamiento sobre su vida privada e íntima.

como te digo, todo el mundo se dio cuenta, fue como una bomba (...) no faltaba nunca la gente con sus comentarios, y llegaban y decían: ay, es que allá dicen que todo eso es su culpa, porque como usted es una mujer que le gusta andar en fiestas, hasta mi vida privada fue cuestionada (...) era mi culpa. (Informante #2)

Sobre este tema, la estigmatización constituye una respuesta de castigo social ante la decisión de la denuncia. A esto se le sumó la culpabilización que recibió, ya que se le hizo responsable, a priori, del deterioro de las relaciones interpersonales que pudiesen suscitarse en el ambiente laboral.

Yo tuve la peor respuesta de mi vida porque, en realidad, me sentí peor, porque tras de que estaba siendo víctima por mucho tiempo de muchas humillaciones, de acoso, me sentía ridiculizada y un montón de cosas, y que todavía me dijera que las relaciones se iban a quebrar y que todo el ambiente estaba quebrado, el equipo de trabajo, yo sentí que él a mí me estaba diciendo que gracias a mí ya las cosas no iban a caminar igual. Sentí que me decía es su culpa. (Informante #2)

Todo lo anterior deber ser visto en el contexto de los pactos y complicidades masculinos que se establecen dentro del patriarcado y dentro de los efectos que estos tienen en aquellas personas que terminan aliándose y plegándose a quienes ostentan el poder, por lo cual no es de extrañar que sean los hombres denunciados quienes cuenten con cierto grado de respaldo.

Lo anterior no quiere decir que ellas no recibieran apoyo también. En este contexto, en los casos estudiados las personas participantes de la investigación reportaron haber contado con el apoyo de una buena parte de sus compañeros y compañeras de trabajado; sobre todo, de

quienes habían sido testigos/as de alguna de las manifestaciones de hostigamiento sexual recibidas en su contra.

Entonces hubo gente que llegó a felicitarme, hubo gente que llegó a decirme que contara con su apoyo y todo el apoyo. Mis compañeras siempre estuvieron de mi lado. (Informante #2)

Me felicitaron, me dijeron que tenía el apoyo de ellos, que contaba con ellos hasta el final y que ellos sabían que yo iba a pasar por una situación complicada pero que tenía el apoyo de ellos y que cualquier cosa que los necesitara que simplemente contara con ellos. (...) En muchas ocasiones ellos lo vieron, incluso, cuando él se me tiró encima ellos vieron que yo salí de ahí. Ellos veían ya la situación, que yo salía con ellos y me empezaba a llamar y la llamadera a la oficina a nada. (Informante #1)

En este caso en particular, sucedió además que, casi de manera simultánea a la denuncia por hostigamiento sexual, un importante grupo de personas funcionarias denunciaron a esta misma persona por acoso laboral.

El ambiente fue tranquilo, siempre tuve el apoyo de los compañeros porque en ese momento se presentó la denuncia de acoso laboral. En el momento en el que yo presenté la denuncia de acoso sexual, a los días se presentó la denuncia de acoso laboral. (Informante #1)

El modo en el que las relaciones interpersonales se vieron modificadas de manera negativa para ambas denunciadas forma parte de la afectación que sufrieron y que se derivó, en este punto en específico, de la presentación de las denuncias, como acción que da inicio al procedimiento administrativo.

4.2.2 Aplicación de las medidas cautelares

La ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y, por ende, el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje estipulan la posibilidad de la aplicación de medidas cautelares a solicitud de parte, esto quiere decir, que la instancia encargada de investigar la denuncia puede trasladar la solicitud realizada por la parte denunciante, a fin de que el jerarca o patrono dicte la aplicación de las mismas.

El espíritu de estas medidas, a pesar de que pueden ser aplicadas a ambas partes del proceso, radica fundamentalmente, en la protección de la víctima. De igual manera, según reza la norma, la solicitud de medidas cautelares debe resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

En los dos casos en estudio, las denunciantes realizaron la solicitud de medidas cautelares posterior al trámite de interposición de la denuncia, debido a que la instancia receptora no les informó que podían hacerla en el mismo acto. Lo anterior permite afirmar que, al momento de recibírseles la denuncia, no se observó la debida diligencia, al omitirse información relacionada con la posibilidad de solicitar una medida que las protegiera, máxime si se toma en consideración que ambas mujeres estaban denunciando a su superior inmediato.

En este contexto, una de las participantes de la investigación realizó la petición cuando ya contaba con representación legal privada, es decir, costeadada por ella (gasto con el que no contaba, que no fue reconocido y que constituyó una consecuencia negativa producto del hostigamiento sexual); mientras que la otra las solicitó después de buscar información en la misma institución.

Sí, cuando ya tenía abogado. Él me dijo que no era así, que no era yo la que tenía que salir, que ahí era él, que el que tenía que salir era él. Él de una vez hizo un documento,

redactó un documento donde se solicitó esa medida cautelar, pero como que la rechazaron. (Informante #1)

A pesar de lo anterior, ambas funcionarias recibieron la notificación de que ellas mismas habían sido separadas del lugar en el que regularmente cumplían sus funciones. En el caso de una de ellas la medida dictada fue aún más dramática, pues supuso su traslado a un nuevo centro de trabajo, ubicado a casi 50 kilómetros de distancia de su residencia habitual.

El traslado geográfico de esta participante implicó una serie de trastornos en su vida cotidiana, no solo una interrupción en las actividades que realizaba a diario, sino también en lo concerniente a las relaciones familiares, debido a que le representó un desarraigo geográfico. Todo esto conllevó una afectación en su estado anímico y su salud emocional, y tuvo un impacto en la vida de otras personas del núcleo familiar.

Significó mucho desorden porque yo tenía aquí todo, yo estaba [estudiando en la universidad], estaba en un equipo que entrenaba aquí los fines de semana, el gimnasio, que voy al gimnasio y todo, entonces fue dejar todo, dejar todo. Irme para allá a buscar dónde quedarme, empezar a viajar, los lunes irme para allá, quedarme allá toda la semana, donde yo todos los días llegaba a la casa, tomaba café con mi mamá, allá no, allá era llegar a un lugar donde... entonces. Y venirme los viernes en la noche para volverme a ir los lunes. Entonces fue frustrante, fue incómodo y doloroso a la vez, porque tuve que desprenderme de hoy para mañana de todo lo que yo hacía aquí. (...) Fue complicado, fue muy, muy complicado porque es de pasar a estar todos los días con ella, a llegar todos los días a la casa, a llegar a tomar café con ella que es algo que siempre hacemos, a un momento a otro, llegar y no. O sea, solo somos mi mamá y yo, mi mamá es soltera, bueno, mi hermana ya está casada y solo yo vivo con ella ahorita, entonces es como una relación, somos muy apegadas, entonces todos los días es de que ella hace café y ella me espera para llegar a tomar café en la tarde, entonces, de un

momento a otro yo llegar a decirle: yo me tengo que ir por esto y esto, irme a quedar allá toda la semana y regresar el viernes era como... fue una depresión para ella y para mí, porque era llegar yo allá después de las cuatro de la tarde a estar sola, en un lugar donde era la primera vez que yo salgo de mi casa, porque me tengo que ir a quedar a otro lado. (Informante #1)

Esto a pesar de que la norma señala, en su artículo 24, que la aplicación de las medidas cautelares prioriza la protección y el bienestar de la parte débil del proceso, es decir, la víctima, lo cierto es que, para la informante #1, dicha medida comportó una afectación significativa, que acabó por revictimizarla, por cuanto, además de haber sufrido las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual, en el momento en el que se atrevió a denunciar la violencia de la cual era víctima, la trasladaron de lugar de trabajo (con una serie de implicaciones negativas, a pesar de que los costos económicos, que esto conllevó, fueron asumidos por la institución) como si fuese ella quien hubiese cometido la falta.

Es así como, toda la experiencia del procedimiento administrativo fue vivenciada por esta participante en soledad; lejos de su casa, de sus amistades, de sus redes de apoyo. Fue así, como una acción que, en principio, se diseñó para protegerla a ella, acabó por fungir como una especie de castigo por haber denunciado el hostigamiento del cual era víctima.

Si bien la denunciante dejó de tener contacto con el denunciado, lo cual cumple con el objetivo que busca una medida cautelar; también es cierto que la medida aplicada (el traslado geográfico que le implicó dejar su lugar de residencia), conllevó una serie de afectaciones, que se vinieron a sumar a las que ya el hostigamiento sexual, por sí mismo, había producido.

Afectaciones que no deberían ser minimizadas en el análisis institucional que se realiza previo a dictar una medida cautelar en esta materia.

Por su parte, la otra participante de la investigación refirió haberse asesorado de modo que cuando uno de los integrantes del ODP le notificó la fecha de la audiencia, ella aprovechó para informarse por el procedimiento a seguir a fin de solicitar una medida cautelar. Esta persona le indicó que debía presentarle una nota y ella actuó de conformidad con lo señalado.

De eso me di cuenta tiempo después cuando ya había puesto la denuncia y creo que fue la misma compañera la que me dijo que yo podía solicitar medidas cautelares, y lo hice, en realidad. Hice una nota del porqué estaba solicitando medidas cautelares y lo que solicitaba. (Informante #2)

La solicitud presentada por esta participante respondió al hecho de que ella sentía temor de la reacción de su jefe al saberse denunciado; a pesar de lo anterior, a quien removieron de su espacio de trabajo fue a ella.

Yo lo que no quería era tener ningún tipo de contacto con él, pero, aunque el señor no reaccionó de forma violenta o extraña hacia mí, más bien hizo todo lo contrario, me evitó, siempre era muy incómodo, era muy feo, de igual forma daba miedo, a mí me daba mucho miedo topármelo en los pasillos, a mí me daba mucho miedo, mucha ansiedad, en realidad creo que, primero me removieron de mi espacio, era mi lugar de trabajo, donde yo, de alguna forma, me sentía bien. (Informante #2)

Al igual que la informante #1, esta participante vivió la aplicación de la medida cautelar no como una acción que salvaguardara su bienestar, sino como un castigo, como si ella hubiese cometido un acto incorrecto, aún a sabiendas que eso no había sido así.

No me sentí del todo cómoda con la medida que tomaron, que fue removerme a mí de mi espacio, porque para mí tuvo que haber sido él el que era cambiado de espacio, porque él era el que estaba cometiendo la falta, no era yo. Yo en ningún momento induje la conducta de él, era mi espacio, era mi lugar y yo sentí como que me dijeron:

vamos a quitarla porque ella es el problema, y la respuesta, porque a mí me inquietó mucho y yo les preguntaba a las abogadas: ¿por qué me remueven a mí, es a él?
(Informante #2)

La cita anterior permite observar el modo en el que la funcionaria denunciante se sintió estigmatizada ante su remoción física del espacio de trabajo por ella ocupado, ya que, para ella, fue una manera en la que la señalaron como si fuese “el problema” en la institución. También, en este caso, llama la atención los detalles en torno a la operacionalización de la medida cautelar aplicada, ya que la misma consistió en el traslado de oficina de la denunciante, pero dicho traslado se llevó a cabo dentro de las mismas instalaciones en las cuales ella laboraba al momento de los hechos.

Tampoco estamos hablando de que me removiera de un edificio a otro edificio, está bien, no tenía el contacto con él de trabajo, que nos relacionaba de muchas formas, pero, de todas formas, estábamos en el mismo espacio, con una oficina en el medio.
(Informante #2)

Debido al modo en el que se aplicó la medida en cuestión, esta denunciante sintió que la misma no alcanzó a brindarle la protección esperada cuando la requirió:

No me protegió al 100% como yo quería, porque por lo menos ese contacto directo con él, si yo hubiera seguido teniéndolo, yo hubiese colapsado, pero, por lo menos en esa parte sí, pero, aunque no fuera directa, es la jefatura, estamos en el mismo espacio, en el mismo lugar, conviviendo cinco días a la semana durante muchas horas, obviamente iba a coincidir con él en muchos momentos y era sumamente incómodo. (Informante #2)

Sobre este tema, debe tenerse en cuenta que la naturaleza de las funciones que llevan a cabo las personas que se desempeñan en puestos de jefatura, suponen no sólo experiencia en la función pública, sino también una serie de conocimientos técnicos, políticos, administrativos y

estratégicos que complejizan su sustitución; lo que deriva en que, de ser necesario la separación de su cargo (aún y cuando sea resultado de una medida cautelar), conlleve altos costos para la institución y para la organización del trabajo cotidiano.

Esta situación pareciera haber sido determinante para la Administración al momento de dictar las medidas cautelares, en donde parece haberse priorizado el cargo ostentado por el denunciado sobre el de la denunciante. Este hecho sin duda debe ser minuciosamente analizado por la administración pública; pues podría llegar a constituirse en una barrera significativa para el acceso a la justicia de las mujeres víctimas de hostigamiento sexual laboral descendente, quienes podrían disuadirse de denunciar frente a la posibilidad real de ser removidas de sus espacios laborales, sobre todo cuando este traslado supone no solo una afectación laboral, sino también familiar y comunitaria.

¿Por qué me remueven a mí, es a él? Entonces la respuesta era simplemente que era porque era una jefatura, que, a él por sus funciones, por sus no sé qué cosas y todo lo demás, él no podía ser removido, entonces en dado caso tenían que removerme a mí.
(Informante #2)

Ahora bien, otro aspecto que debe analizarse es el tiempo transcurrido entre el acto en el que las denunciantes solicitaron la aplicación de una medida cautelar a beneficio suyo, y el momento en el que la misma fue aplicada mediante resolución razonada; pues en ambos casos no se cumplió el principio de la celeridad. Lo anterior, a pesar de que el numeral 41 del reglamento institucional en la materia señala que las medidas cautelares tienen un carácter de urgencia y han de ser resueltas de manera prevalente “Pudieron haber pasado, no sé, unos dos meses” (Informante #2).

De ahí que se haga necesario preguntarse por el cumplimiento del principio de la debida diligencia, en este momento del procedimiento administrativo, no solo en relación con lo

oportuna que haya resultado ser la medida aplicada, sino también, con respecto a su efectividad; ya que el que no existiera una medida de distanciamiento clara y efectiva derivó en que el hecho de que una de las participantes estuviera sometida a la presencia constante del denunciado; se tradujo en una ventana de oportunidad para que este ejerciera una serie de conductas demostrativas de poder que resultaron intimidantes para ella.

Casi que, en todo momento, excepto en las horas de desayuno y el almuerzo no, porque él no almuerza ahí, pero, en los pasillos, a cada rato. Él tiene que pasar, no sé, yo lo sentía, no sé si es psicosis de uno, en realidad al final, pero la oficina en la que yo estaba trasladada, a la par hay una bodega y hay otra bodega y está la sala de docentes y yo sentía, yo lo veía, estoy segura, que cuando él pasaba a traer algo a esa bodega tenía que pasar al frente de mi oficina, él siempre me volteaba a ver con unos ojos horribles, como de odio, como de mucho coraje, él me veía de esa manera y a mí siempre me dio miedo, de hecho, en muchas ocasiones que me tuve que quedar, que me quedaba un poco más tarde, para sacar un trabajo pendiente o que requiriera más tiempo, tenía mucho miedo, no sé, él a mí en realidad me generaba muchísimo miedo.

(Informante #2)

Otro aspecto que debe ser analizado es la manera en la que se ven impactadas las relaciones interpersonales de las mujeres denunciadas a partir de la aplicación de las medidas cautelares; las cuales implicaron para ambas, el traslado del lugar habitual en el que laboraban.

En el caso de una de las participantes del estudio, pese a que el traslado geográfico que impuso la medida cautelar por ella solicitada derivó en consecuencias negativas a nivel personal y laboral; este distanciamiento también le proporcionó un espacio seguro y de contención a nivel laboral.

Era tranquilo, muy tranquilo, le daban el espacio a uno, le daban la confianza, si sabían de la situación, pues mantenían el respeto porque no era algo que llegaban a preguntarme a cada rato, sino que ellos muy respetuosos en esa parte (...) no sé si sabían o no, supongo que sí. Ellos nunca me preguntaron a mí, pero cuando yo llegué yo sí lo comenté con [la persona que iba a ser mi jefa] porque había permisos que yo tenía que pedirle para audiencias y para trámites, yo sí lo comenté con ella. (...) Sí me ofrecieron apoyo, en el momento en el que yo llegué ellos me dijeron: cualquier cosa que necesite puede contar con nosotros, estamos para ayudarle en lo que sea necesario, en lo que usted ocupe. Pero nunca me dieron a entender como que sabían la situación, digamos. Yo supongo que sí lo sabían porque tuvieron que haberles comentado por qué yo iba a llegar ahí, pero ellos en ningún momento llegaron a preguntarme directamente ¿fue por esto? ¿Fue por...? Ya al pasar de los días, al pasar el tiempo, yo comentaba con ellos: no es que hoy no voy a estar porque voy para una audiencia o cosas así. Pero ya fue al pasar del tiempo, ya cuando tenía más confianza de estar ahí, más días, entonces. (...) ellos siempre mantuvieron ese respeto.

(Informante #1)

Sin embargo, para la otra participante, si bien la medida cautelar que se aplicó no tuvo consecuencias negativas en su rutina personal, familiar y comunitaria; esta sí le representó un deterioro en el espacio laboral.

Fue muy tenso, fue muy tenso porque eso sí pasó, no sabría decirte si en bandos, pero cuando todo esto revienta, mucha gente, toda la regional se da cuenta del proceso de denuncia. (Informante #2)

Es por lo anteriormente expuesto que, resulta imposible afirmar que la afectación sufrida por ambas participantes se circunscriba a las secuelas que deja el haber sido víctimas de hostigamiento sexual laboral; sino que, sus testimonios dan cuenta del modo en el que a las

afectaciones que presentan se le suman otras, ya no derivadas de la situación de hostigamiento en concreto; sino de los procesos que sobrevienen posterior al hecho de haber denunciado.

4.2.3 Realización de la audiencia oral y privada

La Sección Tercera del Capítulo IV del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje estipula la realización de una audiencia oral y privada, cuya fecha y lugar habrán sido definidos en la resolución razonada que se conoce como Traslado de Cargos, documento en el que, entre otras cosas, se individualizan los cargos que se le endilgan a la persona denunciada.

Con el propósito de garantizar la confidencialidad, se establece que, en dicha audiencia, solo podrán estar presentes las personas integrantes del Órgano Director del Procedimiento, las partes involucradas, así como sus representantes legales y las personas de apoyo emocional de dichas partes. Todo esto, en consonancia con la ley.

En ambos casos, este acto se llevó a cabo aproximadamente tres meses después de la presentación de la denuncia.

Con relación al debido proceso, se puede afirmar que este fue respetado en aspectos formales, tales como la representación legal de la denunciante y el hecho de que se le hiciera saber que podía presentarse a la audiencia acompañada por alguien que le significara un apoyo emocional. Sin embargo, ambas participantes fueron claras en señalar que, quien le brindó esa información y las preparó en cuanto a lo que podían esperar que sucediera en la audiencia fue, en el caso de una de las participantes su abogado (cuyos honorarios ella costó, razón por la cual, es evidente que el procedimiento de investigación le acarreó también consecuencias económicas que no le fueron reparadas), y en el caso de la otra una abogada del INAMU quien coadyuvó en la denuncia presentada por ella “sí, él me dijo, ¿usted sabe a lo que va? y yo le

dije que no, que honestamente no. Él me dijo, bueno, tiene que ir preparada para esto, él va a” (Informante #1).

En relación con el apoyo letrado con el que contó la informante #2, es importante señalar que ella fue representada por una abogada contratada por el Sindicato de Trabajadores del INA (SITRAINA), ya que ella pudo acceder a este recurso en su condición de funcionaria sindicalizada. A esta representación, se sumó la coadyuvancia del INAMU.

El involucramiento de personas profesionales en derecho, contratadas por el sindicato, es común en los procedimientos por hostigamiento sexual, aunque, la mayoría de las veces, han representado a las personas denunciadas; sin embargo, en este caso, fue la denunciante quien hizo uso de esa posibilidad. La anterior es la única manera en la que, esta instancia, toma parte de los procedimientos, ya que no están acreditados por el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el INA, para recibir denuncias. Por otra parte, el conocimiento de las resoluciones finales por parte de la Junta de Relaciones Laborales, está prohibida, en observancia de los principios especiales que rigen la Ley No. 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Ante la ausencia de información, que fue solventada por la representación legal de las denunciantes, es evidente la necesidad que tienen estas, de contar con información actualizada que vaya más allá de la ley y del procedimiento para denunciar; por lo que resultaba indispensable la existencia de servicios institucionales que provean de orientación y asesoría a las víctimas a lo largo de todo el procedimiento administrativo; sobre todo de aquellas que no cuentan con recursos económicos para costear los honorarios de una persona profesional en derecho; requisito que también es indispensable para solicitar una coadyuvancia del INAMU, en la materia.

Al respecto, el instituto cuenta, desde el año 2018, con el Proceso de Fiscalía para la Prevención y Atención de Denuncias por Hostigamiento Sexual (en adelante la Fiscalía), instancia adscrita a la Asesoría para la Igualdad y Equidad de Género (APIEG). De acuerdo con lo estipulado en la normativa institucional en esta materia, la Fiscalía está a cargo de ejercer, a solicitud de la parte, la defensa de los intereses de las presuntas víctimas haciendo manifestaciones en su nombre y oponiéndose a las actuaciones del procedimiento. Del mismo modo, la persona profesional en psicología nombrada en dicho proceso podrá también, a solicitud de quien denuncia, asistir a las comparecencias en calidad de apoyo.

Con relación a lo anterior, debe tenerse en cuenta que, al momento en el que dieron inicio los dos procedimientos administrativos analizados, la Fiscalía era apenas un proyecto que aún no se concretaba en el INA. Debido a esto, las denunciantes no sólo no contaron con los servicios de apoyo legal y psicológico brindados por el patrono, sino que, además de tener que procurarse a sí mismas la representación legal, hubo información importante que no les fue dada de manera diligente al momento de presentar la denuncia, tal es el caso de la posibilidad de solicitar medidas cautelares, y de su derecho de hacerse acompañar a la audiencia por alguien de su entera confianza.

En el caso de la informante #1, ella mencionó que, durante la etapa procesal constituida por la audiencia oral y privada, una de las situaciones que más la descolocó emocionalmente, estuvo constituida por el hecho de la cercanía física, en la sala en la que se llevaron a cabo las diligencias, con respecto al denunciado. Si bien su abogado le había comentado lo que podía esperar de este momento, para ella resultó sorpresivo el estar sentada, prácticamente, al lado de él.

Sí, tal vez no estar tan cerca de él, o por lo menos que yo no..., no tener contacto, porque era un lugar pequeño, incluso, como le digo, era un lugar donde yo estaba a la par de él. Le cambiaría eso. Le cambiaría el no estar tan cerca, estarnos viendo,

sabiendo que íbamos para una situación difícil. Más que todo el lugar donde se hicieron las audiencias, porque hubo momentos en los que yo me sentí incómoda, porque estábamos prácticamente a la par, a la pura, pura par. (Informante #1)

La sensación de incomodidad por parte de esta participante de la investigación se comprende con claridad, al recordar que se trataba de su jefe inmediato. A pesar de que, para este momento, ella se encontraba laborando en otra dependencia de la institución, lo cierto es que el poder de derecho que le proporcionaba a él la investidura de jefatura seguía siendo un factor intimidante para ella. A esto se sumaron las diversas manifestaciones del hostigamiento sexual sufridas por mucho tiempo (retratadas como episodios de privación de su libertad, en las que fue forzada a estar a solas en la oficina con la persona denunciada); razones de sobra para no querer permanecer sentada a su lado por largas horas, durante todos los días que se extendió esta etapa del procedimiento.

Siempre en el caso de la Informante #1, otro aspecto en el que se evidenció el poder del que el denunciado hacía gala, lo constituyó la representación legal por la que se hizo acompañar, la cual estuvo constituida por un abogado (de una firma legal reconocida en el país) y su asistente, ambos hombres; cuya presencia física y maneras de conducirse dentro del limitado espacio físico también constituyeron, para la participante de la investigación, mensajes claros de cierto ejercicio de poder que parecía recordarle su condición de vulnerabilidad.

Con relación a algunas prácticas que pudieran resultar, de algún modo revictimizantes a lo largo de este momento del proceso de investigación, cabe mencionar lo que les representó tener que repetir, nuevamente, todo aquello que les había sucedido y que, finalmente, las condujo a presentar la denuncia “donde tenía que estar retomando, retomando el caso” (Informante #1).

Por otra parte, y a pesar de que la Ley N°7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (2011) es clara en prohibir, de manera expresa, la posibilidad de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad (p. 83), lo cierto es que esto, de acuerdo con lo expresado por las informantes, no fue respetado durante las audiencias. Situación que volvió a revictimizarlas.

Sentí, sentí en muchas ocasiones que se dejó discutir de la ética mía, de la moralidad, de mi vida privada, de que por qué yo hacía esto, de que por qué yo hacía lo otro. ¿Por qué dejaron que hicieran eso? (...) Me dejaron en evidencia ahí, ¿por qué tenían que hablar de mi vida? ¿Por qué? Se me recriminó eso, de por qué uno se viste así, se me recriminó que por qué tenía tantos amigos, por qué tenía una relación con un compañero. Yo sentí que eso no debía ser de esa forma. (Informante #2)

De acuerdo con lo apuntado por esta participante de la investigación, la representación legal del denunciado realizó esa serie de cuestionamientos referidos a su vida íntima, que no fue obstaculizado o impedido, como ella esperaba y como lo dicta la norma, razón por la cual, el procedimiento de investigación, en cuanto a la realización de la audiencia, le resultó revictimizante, culpabilizante y, en cierto momento, la hizo dudar de su decisión de denunciar.

Me sentí, en realidad, muy culpable, llegué a sentirme culpable, llegué a sentirme muy culpable por cosas muy ilógicas, muy estúpidas. Porque yo, diay si tal vez yo no me hubiera dado la fama de que yo salía a tomar con [un compañero], tal vez si yo no hubiera hecho tal cosa, tal vez si yo hubiera renunciado, mejor me hubiera ido, me hubiera evitado todo esto, él se hubiera quedado feliz y contento y tal vez yo estuviera en paz en otro lugar. Me sentí demasiado culpable. (Informante #2)

El hecho de que, en este caso en particular, el ODP permitiera que el abogado defensor realizara preguntas que, claramente, conducían a la realización de averiguaciones de la vida

privada de la denunciante, permite dudar de la observancia de los derechos de las víctimas dentro del proceso. Lo anterior por tanto de ninguna manera este tipo de indagaciones fueron oportunas, muy por el contrario resultaron improcedentes y violatorias de lo establecido en la Ley N°7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como lo consignado en el reglamento institucional que rige esta materia. Aunado a eso, lo acontecido no resguardó este derecho de privacidad de la vida íntima de la denunciante.

Cabe aclarar que este no fue el único momento en el que esta mujer se sintió nuevamente violentada por el sistema, ya que ella fue clara en señalar que la duración del proceso, los tiempos transcurridos entre la interposición de la denuncia y la realización de la audiencia, así como la sanción impuesta al denunciado, también resultaron revictimizantes. El último aspecto, recién señalado, será abordado y profundizado más adelante.

Permitir que la línea de la defensa conllevara el cuestionamiento del ejercicio de la sexualidad de la denunciante, de algún modo fue pretender hacerla ver no como una víctima, sino como una mujer cuya vida sexual activa, la colocaba en una posición en la que su reputación podía resultar dudosa. Además, lo anterior pareció responder a la creencia, y al intento de la defensa por hacer creer a la comisión investigadora, que una mujer con esas características no era susceptible de ser hostigada sexualmente.

Lo anterior resulta tan impertinente como el mismo hostigamiento, en el sentido de que, del mismo modo en el que las conductas con contenido sexual indeseadas están fuera de lugar en los espacios laborales o de estudio; de la misma manera, lo está pretender deslegitimar una denuncia (la credibilidad y validez de la misma) a partir de cuestionar la vida privada de la persona denunciante.

En ambos casos, el juicio que se hizo sobre la sexualidad de las denunciadas, en un intento de desacreditarlas haciéndolas ver como malas mujeres, fue muy grande, a pesar de estar

expresamente prohibido. Lo anterior evidencia la imperiosa necesidad de que las personas que integran los Órganos Directores de Procedimiento, no solo cuenten con conocimiento de la ley que norma esta materia, sino que también se encuentren lo suficientemente empoderados, como la instancia que dirige la audiencia, para prohibir este tipo de insinuaciones o argumentos que refieren a la vida y al ejercicio de la sexualidad de las mujeres denunciantes. Para lo anterior, se hace necesario también, que incluyan en su desempeño, una mirada que les permita hacer un análisis de género de todo el entorno.

Asimismo, la duración de este momento procesal también fue señalada, de manera razonada, por esta funcionaria:

Y al final, nunca estuve de acuerdo porque siento que la hicieron muy larga, siento que hicieron esas audiencias como en un periodo de un año, y un año es agonizante, todos los días son agonizantes, es como irse muriendo de a poquitos, es revictimizante. (...) Me sentí que me había sometido a un proceso muy doloroso, un proceso súper cansado, fue revictimizante, no se dio el trato que, yo conocía, se me tenía que dar.
(Informante #2)

Creo que fueron como cuatro audiencias, cuatro o cinco audiencias (...) casi que las audiencias fueron así como de ocho a tres o cuatro de la tarde. (Informante #1)

Fueron muchos días. Yo llevé tres testigos y él llevó como 12 o 15. (Informante #2)

La extensión de la etapa de la audiencia oral y privada, no solo a lo largo de numerosos días, sino también en cuanto al número de horas dedicadas a ello en cada uno de esos días, merece ser nombrada y analizada por diversas razones, siendo la más importante de ellas, el impacto que esto tiene en las víctimas, al verse expuestas a la presencia y la cercanía física de sus hostigadores. Lo anterior, conlleva un desgaste físico y emocional que no puede ser pasado por alto, máxime cuando se toma en cuenta que estas mujeres sufrieron, en repetidas

ocasiones, la privación temporal de su libertad cuando eran requeridas en las oficinas de sus jefes y obligadas a permanecer ahí durante varias horas consecutivas. Tomando en cuenta lo anterior, es reprochable que los Órganos Directores del Procedimiento no se percaten del modo en el que esta situación fue reeditada durante la audiencia, sobre todo cuando esto puede constituir correlatos de tortura psicológica para las denunciadas.

Por situaciones como la arriba señalada, en las que sea posible que la duración de la audiencia sea una estrategia dilatoria por parte de la defensa, es que se requiere que aspectos como estos sean normados dentro de las especificidades que hacen de esta, una norma especial. Todo ello con el propósito de evitar, al máximo posible, la revictimización de las denunciadas.

La afectación que todo lo anteriormente dicho supone, se inscribe, mayoritariamente, en el cuerpo de las mujeres denunciadas, quienes llegan a desarrollar síntomas físicos que afectan su calidad de vida.

Era de eso que yo me acostaba a dormir, y dormía, pero no descansaba y yo me levantaba con el mismo pensamiento. Y tal vez me avisaban de una audiencia mañana y era una noche que yo pasaba que yo no dormía. Me dio ansiedad, me dio mucha ansiedad, demasiada ansiedad. Fue de todo, me daba poquito, pero de todo. Y la depresión que yo llegaba los fines de semana aquí a acostarme, y sábado y domingo, y los lunes me iba para allá y allá salía a las 4 de la tarde y había días que tal vez tenía que ir al gimnasio y no me sentía en condiciones y lo que me acostaba era a dormir y pasaba directo hasta el otro día, pero no dormía, y pasaba con ese pensamiento, con ese pensamiento “¿qué irá a pasar conmigo? ¿En qué irá a parar esto? (Informante #1)

Lo expuesto por las dos participantes de esta investigación, deja entrever el modo en el que la realización de las audiencias es, de todo el proceso de investigación, un momento que reviste una carga emocional significativa, en buena medida por el hecho de tener que escuchar o

incluso, volver a contar lo sucedido, oír a las personas que rinden testimonio a favor o en contra y, sobre todo, tener que estar en presencia de la persona que las hostigó.

Me sentí muy deprimida, estuve muchísimo tiempo deprimida porque por mi propia cuenta yo decidí estar en ese momento en las audiencias y las abogadas me decían que yo era muy fuerte, que yo, que nunca habían visto a una persona que hubiese sufrido, que hubiese sido víctima de tantísimas cosas y que yo estuviera completamente sin llorar, como hacen muchas. Y ellas me felicitaban, que nunca habían visto a una persona así, que esto y lo otro, verdad, pero esa fortalece esa como en ese momento “yo no quiero llorar aquí”, pero todo eso me lo llevaba, me lo llevaba para la casa. Tuve mucha depresión (...) me sentía súper deprimida. Hasta mi forma de vestir, completamente cambié. No tenía ganas de ir al trabajo, era horrible levantarme y saber que tenía que ir ahí, apenas si me bañaba, era lo único que hacía. Fue tan largo esto, y tenía mucho insomnio, entonces en las noches me despertaba, no podía dormir, era ansiedad, una ansiedad muy grande porque yo tenía miedo de que cualquier cosa pudiera pasar en cualquier momento. Tal vez pueda sonar un poco extremista o tal vez va a sonar ridículo, pero vieras que tenía muchas pesadillas, tenía pesadillas, yo soñaba que él me perseguía para matarme, cosas así, le tenía tanto miedo. En la parte emocional fue horrible, depresión, sentía mucha ansiedad, sentía mucho miedo.

(Informante #2)

Como una de las manifestaciones de la violencia de género que se dirige hacia las mujeres, el hostigamiento sexual produce una serie de afectaciones físicas y emocionales en las personas que lo padecen, las cuales han sido ampliamente estudiadas. No obstante, lo que las informantes de esta investigación narran con relación al procedimiento administrativo en sus distintos momentos y, en particular, el constituido por la realización de la audiencia oral y privada, arroja luz sobre la afectación generada durante dicho proceso.

Lo anterior equivale a decir que, sobre los daños ocasionados por la violencia sexual recibida en el lugar de trabajo, se inscriben los perjuicios derivados del proceso en mención. Es por esto que se puede hablar de la revictimización que acontece, paradójicamente, en aquello que está pensado para descubrir la verdad real de los hechos y, en los casos en los que corresponda, sancionar las faltas. El procedimiento, nacido con el espíritu de investigar y, eventualmente, sancionar la violencia, reparando de algún modo lo sucedido en la vida de las víctimas, termina siendo violento para quienes ya sufrieron la violencia constituida por el hostigamiento sexual.

Resulta inevitable detenerse a reflexionar en el modo en el que el sistema patriarcal acaba utilizando, en contra de las mujeres, aquellas acciones pensadas para garantizar sus derechos, en este caso, el derecho a una vida libre de violencia. Lo anterior, no solo es evidente por la manera en la que las audiencias hacen regresar a las denunciadas a un sitio de dolor, constituido por el hecho de escuchar de nuevo lo sucedido, oír lo que algunas personas que se presentan a rendir testimonio, afirman sobre ellas y lo denunciado; sino también por la manera en la que, la línea de la defensa (en el caso de la Informante #2) ventila aspectos de su vida personal e íntima. Es así como, por algunos momentos, la víctima pasa a ser juzgada, como si estuviese sentada en el banquillo del acusado, y se le pretende hacer ver como una mujer cuya vida sexual la exime de llegar a ser víctima de este tipo de hostigamiento, o como una persona cuya reputación coloca en tela de duda la veracidad de los hechos denunciados.

Como se analizará más adelante, con el fenecimiento de la investigación, el dictado de la resolución final y la aplicación de la sanción (en los dos casos en estudio se comprobaron las faltas cometidas y se les sancionó con 15 días de suspensión sin goce de salario), la afectación no sólo no llegó a su fin, sino que tampoco reparó nada en la vida de las víctimas.

Tal y como se ha evidenciado, atravesar por todo lo que supone el proceso administrativo motivado por una denuncia por hostigamiento sexual, no resulta fácil para las víctimas. A pesar de que para la ley ellas constituyen la parte vulnerable de dicho proceso, razón por la cual la

norma está regida por principios especiales que toman en consideración lo anterior, lo cierto es que se encuentran en una posición desventajosa, en la cual la asimetría de poder es evidente desde el sexo de la persona a quien denuncian así como el puesto que estas ostentan, el hecho de que estén nombrados en propiedad, el tiempo que tienen de laborar dentro de la institución, la edad, y hasta los recursos sociales (las personas dentro del ámbito laboral a las que conocen, las que presentan como testigos) y económicos con los que cuentan. Estos últimos les permiten costearse la representación legal durante el procedimiento. Es quizás estos poderes de hecho y de derecho, con los cuales cuentan los denunciados, los que se hicieron presente en las preguntas que se atrevieron a formular sus abogados.

En relación con los testimonios aportados por algunas de las personas que se presentaron como testigos de descargo, las denunciantes mencionaron lo que algunos, en particular, les produjeron

Y algo que también me dolió mucho y me afectó fue la declaración de (...) cosa que ella lo sabía, yo sé que ella estaba en un término en el que no podía apoyarme y no podía apoyarlo a él, pero era algo que ella sabía (...) Porque ella sabía la situación y aun así en una de las audiencias ella lo negó. (Informante #1)

Sí, en un momento pude conseguir pastillas para dormir, porque yo no dormía. Yo estuve muy deprimida durante todo ese tiempo porque todas las cosas que decían me dolían, me dolía mucho la actitud de las personas, porque para mí no es posible saber que un compañero, que una persona, que un ser humano está siendo víctima de tanto y que yo diga: diay no, yo simplemente voy a defender a fulano, voy con él porque él es el jefe. (Informante #2)

Como se ha mencionado, las denuncias por hostigamiento sexual laboral vienen a ser un parteaguas en las relaciones interpersonales que se establecen en los ambientes de oficina.

Por lo general, algunas personas toman partido. En los casos en análisis se sumó la particularidad de que los denunciados eran la máxima autoridad en esos espacios de trabajo, razón por la cual, resulta evidente e innegable la relación de poder presente en algo tan sencillo como poder solicitar y convencer a un subalterno para que sirviera de testigo o se abstuviera de serlo. ¿Cuál es la posibilidad real que tiene un empleado de decirle que no a su jefe, y que esta negativa no le conlleve algún tipo de represalia? ¿Cuál también la posibilidad de presentarse como testigo de cargo y que esto no le traiga consecuencias negativas? En el caso de una de las participantes de la investigación, ella lo menciona claramente cuando señala que el jefe la emprendió contra las dos compañeras que la apoyaron.

Todo lo anterior forma parte del contexto en el que las denunciadas estuvieron inmersas durante los días que duró la audiencia oral y privada, al cual le hicieron frente echando mano de algunas estrategias personales que, no solo estuvieron presentes en esta etapa procesal, sino también a lo largo de todo el procedimiento administrativo. Dichas estrategias arrojan información de lo que les significó a estas mujeres, pasar por el trecho iniciado con su decisión de denunciar. Entre estas, se cuenta el hecho de hacerse representar por patrocinio letrado. Lo anterior, en ambos casos, a pesar de que la información general que la institución brindaba, en los tiempos anteriores a que se interpusieran estas denuncias, señalaba que, aunque a las personas denunciadas les asistía ese derecho, no era estrictamente necesario que contaran con representación legal. Asimismo, en el tiempo en el que se desarrollaron estas investigaciones, la institución no contaba con la Fiscalía, razón por la cual no se dotó a las denunciadas de representación legal que no les implicara a ellas, la erogación de gastos o la búsqueda de recursos en otras instancias o instituciones.

Sí, incluso en ese momento a mí me decían que yo podía ir sin abogados, que fuera sin abogados, que yo no tenía que ir, pero también me decían: mejor vaya con abogados.

Incluso mi mamá fue una que me dijo: no, mejor hacemos algo y usted lleva un

abogado, porque yo no sabía a lo que yo iba, honestamente yo no sabía a lo que yo iba, a mí cuando me convocaron a la primera audiencia fue muy rápido, yo no tenía abogado, yo no tenía nada. (Informante #1)

Hablé con la abogada porque tuve dos abogadas hasta ese momento, una del INAMU que solo puede participar como coadyuvancia y la abogada del Sindicato. (Informante #2)

La información suministrada por las dos participantes de la investigación permite deducir que el soporte de índole emocional es fundamental para mantenerse durante todo el proceso, el cual no solo es largo y agotador, sino que, como se ha visto, es revictimizante y reviste de una gran carga emotiva, e incluso económica para esta. Es por ello que, ambas mencionan a su familia como su principal fuente de apoyo y contención.

Llegaba a desahogarme con mi mamá, nada más. (Informante #1)

Mis dos hermanas me estuvieron apoyando desde el principio (...) ellas fueron mi apoyo, ellas y mis compañeras. (...) y el apoyo de la pareja, de la familia, de las amistades cercanas, eso fue lo que me ayudó a soportar ese momento. (Informante #2)

Aunado a lo anterior, en ambas entrevistas se desprenden otra serie de estrategias utilizadas por las participantes del estudio que, si bien no son coincidentes, estas representan otras fuentes de apoyo y contención que se encuentran estrechamente ligadas al contexto y a los recursos (internos y externos) que ambas poseen.

En este contexto, una de las participantes mencionó la utilización de recursos externos, como el ejercicio y estudio como otras estrategias implementadas para hacerle frente al desgaste y la tensión derivadas del procedimiento.

Luego empecé a salir con uno de los compañeros del almacén a hacer spinning y también me metí al gimnasio como a los dos meses de haberme acomodado allá, aparte de que estaba estudiando. (informante #1)

Además, del apoyo psicológico brindado por el INAMU, al cual atribuye como principal sostén para controlar la ansiedad y el dolor sin necesidad de medicación.

estaba yendo a sesiones de psicología en el INAMU (...), eso me ayudó muchísimo, porque me estaban dando sesiones individuales en el INAMU. (...) Lo tuve desde que empecé, casi que desde la segunda sesión. Yo fui a hablar con la abogada y a la siguiente sesión ya lo tenía y se mantuvo hasta el final. (Informante #1)

Por su parte, la otra participante del estudio mencionó la utilización de recursos internos, relacionados con su fe y con su personalidad, que constituyeron un factor protector durante el proceso de investigación y sanción del hostigamiento denunciado.

Los factores internos, en realidad porque sí creo que sí tenga eso tipo de fortaleza para poder sobrellevar las cosas o por lo menos aparentarlo, porque uno ha sido marcado por muchas cosas, ha pasado por situaciones difíciles y quizás eso lo hace a uno un poquito más fuerte. (Informante #2)

Eso y agarrarme mucho de Dios. En ese momento buscaba mucho orar y todas esas cosas (...) (Informante #2)

En los dos casos en estudio, resulta evidente la existencia de un factor que juega un papel muy importante en la decisión de denunciar y que, además, sostiene a las víctimas a lo largo del procedimiento administrativo, refiere este a la necesidad de contar con un empleo digno que les permita subsistir.

Lo anterior es innegable, cuando se analiza que el empleo está directamente relacionado con la autorrealización, la satisfacción, el crecimiento y la materialidad de la vida.

Fue una lucha conmigo misma porque era: necesito trabajar, pero no quiero trabajar, no quiero llegar a trabajar, no quiero llegar y toparme a ese señor, no quiero verlo, no quiero que me hable, no quiero nada, pero necesito el trabajo. (Informante #1)

Ahora bien, esa misma necesidad económica y social que se solventa con el trabajo decente, estuvo presente a lo largo de los otros momentos que conformaron el proceso, particularmente durante las largas horas que constituyeron la audiencia oral y privada. Ambas mujeres, no solo necesitaban y deseaban conservar sus empleos, también, ante todo, anhelaban que las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual se detuvieran. Es decir, mediante la denuncia ellas estaban reclamando su derecho a vivir vidas libres de violencia, así como el derecho al trabajo en un espacio exento de violencia y discriminación.

En el caso particular de una de las participantes de la investigación, esta expresó su interés en que ninguna otra mujer que llegase a hacer práctica o a trabajar experimentase lo mismo que ella. Esta funcionaria parece comprender la importancia política de su acto, su responsabilidad histórica y el papel de la sororidad como herramienta para enfrentarse al machismo y la discriminación del sistema patriarcal.

Bueno, es una persona que tiene tanto tiempo de estarle haciendo esto a tantas personas, y yo me voy a ir de aquí, sí está bien, y él a va a llegar y va a seguir siendo la misma persona, va a seguir acosando a más mujeres, va a seguir humillando a más personas, va a seguir haciendo lo mismo, nunca va a cambiar, yo me voy a ir y todo, pero si yo me voy está bien, por lo menos que esto quede, que todo lo que uno hace en la vida yo creo que se tiene que pagar. Ojalá que todo el proceso que se vivió y, si en algo le haya afectado, que por lo menos lo haya hecho cambiar, que lo haya hecho

reconocer y ver lo que él falló, que le dé miedo y que no vuelva a hacerlo... (Informante #2)

4.2.4 Dictado de la resolución final

El dictado de la resolución final constituye el cuarto momento, en el presente análisis de los procedimientos de investigación cuyo impulso procesal, de inicio, es la interposición de la denuncia. A este respecto, el Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual del Instituto Nacional de Aprendizaje señala, en su artículo 51 que,

Concluido el procedimiento y rendido el informe de recomendación por parte del ODP, la Presidencia Ejecutiva en el caso de personas funcionarias o la Subgerencia Técnica, en el caso de participantes, dictará la resolución final, la cual resolverá todos los aspectos debatidos durante el procedimiento.

Esta resolución deberá ser notificada a ambas partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley General de la Administración Pública.

Esta resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo. (INA, 2017)

La norma de marras contempla la posibilidad de que a la resolución final le sean interpuestos recursos. En el caso de los dos casos de estudio, al tratarse de personas funcionarias las que fueron denunciadas, el recurso que se admite es el de reposición, el cual está previsto en el artículo 345 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública. Este recurso se presenta ante la Presidencia Ejecutiva (INA; 2017). Para la interposición del mismo, se cuenta con tres días hábiles contados a partir de la notificación del acto que se impugna. Una vez resuelto esto, se dice que la resolución queda en firme y la Presidencia Ejecutiva la comunica a la Unidad de Recursos Humanos, con el objetivo de que se incluya en el expediente de la persona funcionaria y, en caso de que corresponda, se aplique la sanción señalada.

Es importante anotar que, una vez concluida la audiencia oral y privada, después de recibidas las conclusiones de las partes y previo análisis de toda la información, el Órgano Director de Procedimiento (ODP) emite un informe de recomendación, el cual está dirigido a la autoridad que ordenó el inicio de la investigación y conformó a este órgano colegiado. En los dos casos en estudio, esta autoridad estuvo constituida por la persona que ocupaba el cargo de titular de la Presidencia Ejecutiva quien ostenta la facultad sancionatoria. Lo anterior deja claro que el ODP funge como un órgano asesor, sin facultad de decidir, ni de imponer sanción alguna.

En los casos en estudio, la sanción constituye la conclusión de un largo y difícil proceso para las partes, especialmente para las víctimas, de ahí la importancia de analizar lo que les significó a las participantes de la investigación el llegar hasta este punto del procedimiento, así como si consideraron que las sanciones impuestas fueron proporcionales a las faltas que ellas sufrieron y, su experiencia con relación a lo que vino después del cumplimiento de dichas sanciones.

En los dos casos en estudio, pese a que se comprobó la existencia del hostigamiento sexual laboral, la valoración por parte del ODP de las faltas cometidas por las personas denunciadas hizo que la recomendación brindada al titular de la Presidencia Ejecutiva fuese la de sancionarlos con una suspensión de 15 días sin goce de salario para cada uno.

Esto significó que, al término de ese plazo, ambos regresaron al puesto que ocupaban previamente, y con ello las denunciadas se vieron en la obligación de retornar a sus puestos de trabajo para laborar como subalternas de ellos.

Esta situación trajo como consecuencia que las participantes del estudio se hayan replanteado si, de haber sabido cómo terminaría el proceso, habrían tomado la misma decisión de denunciar. Sobre este tema, una de las participantes mencionó:

No, no lo hago, primero por todas las afectaciones que iba a tener, y segundo porque fue mucho el desgaste, yo no sabía que me iba a tener que ir y volver a regresar como si nada hubiese pasado. Si yo hubiese sabido todo eso antes, seguramente no lo hago, tomo la decisión de renunciar, aunque no hubiese sido la mejor opción, pero era la única salida que tenía. (Informante #1)

Al sinsabor que devino de lo señalado, se sumaron otros, tal como la duración de toda la investigación, la cual rondó aproximadamente los doce meses (tiempo promedio que tardan en resolverse los procedimientos de investigación en contra de población funcionaria y que suele justificarse a partir del movimiento en el expediente); lapso en el cual debió someterse al desarraigo geográfico y afectivo, a la ruptura de su cotidianidad y lo que esto significó para su vida familiar y su rol de estudiante universitaria. Todo esto constituyó una afectación y una carga emocional que no pareció aligerarse ni siquiera cuando todo parecía haber terminado.

Lloré mucho, la verdad es que cuando recibí esa notificación lloré, me afectó mucho porque yo decía “¿cómo voy a llegar a trabajar con él otra vez, después de todo?, ¿cómo voy a llegar otra vez a trabajar con él? (...) llegar como si nada hubiese pasado, llegar y otra vez el dándome órdenes, otra vez siendo la asistente de él, igual tengo que llegar a hablarle. O sea, tengo que llegar como si nada hubiese pasado. Y fue igual, fue de hoy para mañana, fue de viernes y lunes tiene que entrar allá. (Informante #1)

Hacerle frente a lo que significó volver a su lugar de trabajo y, además, bajo las órdenes de la persona a la que denunció por haberla hostigado sexualmente, tuvo un costo para la participante de la investigación, el autoexcluirse del contacto y el relacionamiento con sus compañeros y compañeras de trabajo.

Yo llegué aquí con otra actitud y hasta la fecha he mantenido esa actitud. Sí se volvió a salir, pero yo no salía en esas, o sea, yo no me involucraba, yo no sé si él iba o no iba

porque yo como que me distancié. (...) Diay, el cambio es por toda la situación que uno pasa, ya uno llega con una mentalidad de: mejor me mantengo distante, no me relaciono, por lo mismo, porque no, no. Es que como por todo lo que uno pasa, uno llega a un momento donde dice: no me quiero relacionar más, o sea ya no quiero como mezclarme. Igual ellos siempre me apoyaron, siempre hacían algo y me invitaban, pero ya era como decisión mía, era como muy muy que yo decía: no, muchas gracias.

(Informante #1)

Con respecto a su vínculo laboral con el denunciado, señaló que él nunca más volvió a hostigarla sexualmente; no obstante, eso no significó que trabajar juntos le resultase fácil.

La relación cuando él entró a trabajar era...primero me tuvo como 15 días que no me ponía a hacer nada, o sea, no me hablaba, ni nada, entonces yo no tenía nada que hacer. Entonces yo anduve buscando con las mismas compañeras en qué les ayudaba para ponerme a hacer algo. Ya después él me llamó, el me llamó a hablar con él de eso, y me pidió disculpas y me dijo que él era consciente de que todo lo que yo denuncié era cierto, pero que él no podía aceptar eso, que obviamente él en la audiencia no lo podía aceptar, pero que él era consciente de que todo era cierto. Entonces fue que yo le dije: no hablemos de ese tema porque más bien me da cólera que usted diga eso, usted sabe que todo eso era cierto y aun así usted siempre lo negó, entonces ¿cómo cree que yo me voy a sentir? Y él me dijo: sí yo sé, yo sé, todo fue cierto, pero yo no podía decir que era cierto. (Informante #1)

Lo hecho por ese jefe, durante esos primeros días en los que ambos volvieron a trabajar juntos, constituye una acción que se puede tener como una manifestación de acoso laboral, con la cual, se deja claro la cuota de poder ostentada por el denunciado. Incluso en el acto de llamar a la denunciante para ofrecerle una disculpa, es claro el ejercicio de poder por parte de este hombre. Es debido al desequilibrio de poder entre las partes implicadas en una situación de

violencia, como la que constituye el hostigamiento sexual, que la conciliación, como figura, es una posibilidad que está prohibida por ley, ya que para que sea llevada a cabo se requieren condiciones de igualdad que son inexistentes en las situaciones de violencia.

En el caso de esta participante, su testimonio permite saber que ella no fue llamada a conciliación durante el proceso de investigación; sin embargo, cuando su jefe la cita en su oficina para presentarle sus disculpas, a partir del reconocimiento de las faltas cometidas, la colocó en una situación que podría haber resultado imposible para ella si no hubiese estado lo suficientemente empoderada para negarse a perdonarlo y solicitarle con vehemencia que no le volviera a hablar del tema. Lo anterior sumado a la demarcación de los límites dentro de los cuales, laboralmente, se iban a desenvolver.

Yo honestamente con usted lo único que quiero es trabajar, o sea el contacto que usted y yo vamos a tener es de trabajo nada más, y todo lo que podamos trabajar por correo o vía teléfono mejor, que yo no tenga que venir aquí a la oficina suya. (...) no quiero volver a comentar este tema con usted, no quiero hablarlo con usted porque me enferma saber que usted sabe, que usted es consciente de las cosas y todo el procedimiento, todo lo que yo pasé y usted...entonces ahora mejor las cosas van a ser, todo lo que tengamos que conversar de trabajo va a ser por correo o por teléfono, ojalá que no nos tengamos casi que tratar. (Informante #1)

Para esta participante de la investigación, la sanción con la que la institución castigó las faltas cometidas por su jefe no fue suficiente, no la consideró proporcional a lo sucedido, ni a la afectación que ella tuvo; es por esta razón que, junto a su asesor legal, presentó recurso de reposición en contra de la resolución final, sobre todo porque el documento señalaba que las faltas denunciadas fueron comprobadas a lo largo del proceso investigativo. A pesar de lo anterior, la sanción se mantuvo en firme y fue así como ella no obtuvo lo que buscó con la acción de denunciar, es decir, no tener que trabajar más con él.

El testimonio de esta funcionaria permite ver el modo en el que ella volvió a sentirse revictimizada una vez más, en esta ocasión, en este último acto de la administración constituido por el dictado de la resolución final.

Sí, es que no era yo la que estaba cometiendo un delito, no era yo, entonces, primero que me trasladaran a mí donde no me pareció justo porque no era yo la que estaba haciendo las cosas, sino que era él y yo tuve que irme, y después pasar todo el proceso fuera de mi casa lejos de mi familia y después volver, volver a trabajar con él como si nada hubiese pasado. (Informante # 1)

Por otra parte, la experiencia de la otra participante de la investigación con relación a este último momento del proceso administrativo, la resolución final, no dista mucho de lo experimentado por la primera informante, sobre todo en lo relacionado con la aplicación de la sanción.

Me sentí que me había sometido a un proceso muy doloroso, un proceso súper cansado, fue revictimizante, no se dio el trato que yo conocía que se me tenía que dar, para que me digan que, simplemente, se le va a enviar con 15 días sin goce de salario para la casa, que lo pudo haber tomado como vacaciones, y que después de ahí yo tenía que volver con el agresor, a compartir el mismo espacio, a seguir trabajando como si nada ha pasado aquí. ¡No es posible! No es posible porque fue mucho el daño. De hecho, una de las abogadas dice ahí, en el documento, que lo que él hizo fue grave y que no estaba como para que lo mandaran 15 días para la casa. (Informante #2)

Para esta participante, el impacto experimentado a partir de su conocimiento de la resolución final posee dos vertientes, una relacionada con la sanción impuesta (una suspensión sin goce de salario), y otra relacionada con el hecho de verse obligada a volver a trabajar bajo las órdenes de la persona que la acosó sexualmente.

Un año de investigación, todo lo que se habló, todo lo que se comprobó, porque todo lo que dice aquí: se comprobó tal cosa, se comprobó esto, se comprobó aquello, entonces yo digo, al final ¿cómo comprobamos tantísimas cosas y me están diciendo a mí que yo tengo que volver con este agresor a la par? (Informante #2)

¿Sabés cómo vivo yo al día de hoy? Hay una puerta entre la oficina de él y la mía, lo que tengo ahí es un armario gigante atravesado, para que él no pase. ¿Cómo uno va a vivir de esa forma en el trabajo? En realidad, yo no estoy como queriendo que lo despidieran, ni deseándole el mal a nadie, aunque cada quien se busca lo que obtiene, pero, yo me hubiese sentido mejor si me dijeran: diay, lo vamos a trasladar, lo vamos a mandar a otro lugar, que por lo menos me hubiese sentido yo acompañada. (Informante #2)

Y, en cuanto al clima laboral en general, añadió:

Sigue siendo tenso, sigue siendo tenso, pero en realidad nunca ha existido un ambiente de trabajo, porque desde mucho tiempo antes, a él como que en realidad los compañeros no lo transan mucho porque él es una persona muy extraña, pero durante todo ese tiempo de la denuncia, sí fue mucho más tenso, mucho más evidente la repugnancia que él sentía hacia nosotras, las que estábamos en ese proceso. (Informante #2)

Al igual que la otra denunciante, esta participante dio cuenta de los límites establecidos en su interacción con quien, al momento de la entrevista, seguía siendo su jefe inmediato:

Actualmente, yo a él no le hablo, lo sigo manejando de la misma manera, porque yo nunca me voy a sentir bien con él ahí. Si tengo que comunicarme con él, lo hago por correo electrónico. Si él me tiene que firmar algo, entonces yo le envío las cosas que

tiene que firmar, pero yo no tengo contacto con él. (...) nunca me voy a sentir bien.

(Informante #2)

Al tener conocimiento de la resolución final, esta participante, junto a sus abogadas, hizo uso del recurso del que la ley le proveía. Este fue conocido y rechazado por la autoridad superior.

Sí, tenían como un periodo chiquitito y en ese periodo chiquitito se hizo (...), las abogadas hicieron (sic) porque yo les dije: yo no estoy de acuerdo, yo no quiero, no es posible, y ellas hicieron (...) y aun así... (Informante #2)

Ninguna de las dos participantes consideró que la sanción aplicada por las faltas cometidas por sus respectivos jefes, y comprobadas por el ODP a lo largo del proceso de investigación, guardara proporcionalidad alguna con lo sufrido por ellas a lo largo del tiempo en el que fueron hostigadas sexualmente, razón por la cual no consideran que se haya hecho justicia.

No se puede dejar de mencionar una situación que llama la atención y que emergió en las entrevistas realizadas a ambas participantes en esta investigación y es que, a pesar de que los procedimientos administrativos como tales, concluyeron formalmente con el dictado de la resolución final y la consecuente aplicación de las sanciones ante las faltas cometidas y comprobadas, lo cierto es que estos procesos generaron afectaciones en la vida de las denunciantes, que trascendieron más allá de ese tiempo-espacio.

En el caso de una de las participantes del estudio, al momento en el que se inicia todo con la denuncia ella era estudiante universitaria y, producto de la medida cautelar que se le aplicó (la cual, como ya se mencionó, implicó para ella el desarraigo geográfico y este, a su vez, le ocasionó un desarraigo emocional al encontrarse separada de sus redes de apoyo), ella perdió dos cuatrimestres completos. Este bajo rendimiento académico conllevó que la beca con la que contaba le fuera retirada, situación que se mantenía del mismo modo al instante de la entrevista.

Yo no estaba como para estudiar, pero yo no quería dejarlo, primero por lo de la beca y por más que yo le puse, por más que me sentaba dizque a estudiar...no. Entonces fue una afectación de dos cuatrimestres, perdí la beca y hasta el momento no he podido (...) porque no he logrado todavía tener beca porque fueron dos cuatrimestres, fue como que me castigaron, digámoslo así. (Informante #1)

Esta participante es clara cuando, al momento de hacer el recuento de lo que le significó todo el procedimiento administrativo y contrastarlo con el desenlace que este tuvo, afirmó que muy posiblemente con el conocimiento adquirido a partir de lo vivido, su decisión hubiese sido no denunciar. Y cuando se le interpeló con respecto a si le recomendaría a alguna persona que esté siendo hostigada sexualmente interponer la denuncia ella respondió lo siguiente:

Primero que sí lo haga, porque no es justo que uno esté pasando situaciones así, eso enferma, eso enferma mucho y lo cala a uno mucho y es algo que uno va a tener eso para toda la vida; pero sí que primero pida orientación, que primero averigüe todo el proceso, todo lo que tiene que pasar y todas las afectaciones que puede tener. Yo pienso que tal vez no todas toparon con la suerte que tuve yo, que yo tuve que irme, pienso que en algunos casos se da que es la persona hostigadora la que se va y tal vez no todas tienen las mismas afectaciones que tuve yo, pero sí le recomendaría que primero averigüe bien y se informe de todo el procedimiento y de todas las afectaciones que va a tener, eso sería. (Informante #1)

Lo anterior deja en evidencia la importancia que reviste contar con información general acerca de lo que se puede esperar de un procedimiento de investigación por hostigamiento sexual. A pesar de que esta, como muchas otras materias legales, tiene una naturaleza casuística, lo cierto es que sí existen generalidades que les permitirían a las partes involucradas prepararse de algún modo para lo que está por venir, tal es el caso de la duración aproximada de las investigaciones. Otra información que hubiese resultado no solo relevante, sino también

tranquilizante, es la relacionada con la audiencia, con el espacio físico en el que las mismas se realizarían y la altísima probabilidad de terminar sentada muy cerca del denunciado.

Esta funcionaria afirmó que de haber contado con este saber de manera previa, posiblemente no hubiese denunciado. Lo anterior de ninguna manera podría constituirse como una solución, no se trata de brindar dicha información para que las personas hostigadas evalúen si denunciar o no. En todo caso, el sentido de esto es conocer los puntos nodales que influyen en los procedimientos y que incluso pueden determinar la decisión de interponer una denuncia o no, y modificarlos de manera que el sendero que conduce a la denuncia sea, no solo claro y señalizado, sino que, sobre todo, esté libre de obstáculos.

En el caso de la Informante #2, ella comentó, durante la entrevista, que se encontraba buscando otra opción de empleo debido a que siente que no puede continuar trabajando con su jefe y que, en dicho sentido, sabe que nunca va a superar lo sucedido.

De hecho, estoy, hasta el momento yo no me siento... de hecho, estoy buscando otra oportunidad laboral porque yo digo: ¿cómo puede ser que tengo (...) años de estar aquí y me siento así? Nunca me he sentido bien en este lugar y yo siento que ya no lo voy a hacer, ya no lo voy a lograr, porque no puedo simplemente decir: me hizo de todo esto y ya pasó. No, ahí está. (...) ya participé en la entrevista y todo lo demás, y estoy viendo la manera de irme. El punto al final es que ya no quiero pasar más años de mi vida sintiéndome de esta manera sin poder cerrar esto. Porque en realidad las depresiones siguen porque él, en cada oportunidad que tiene, busca la forma de ver cómo me afecta en el trabajo. (Informante #2)

La afectación que esta funcionaria dice estar experimentando, a pesar del tiempo transcurrido, la lleva a considerar seriamente su traslado a otro lugar de trabajo, incluso fuera de la institución, a pesar de que el puesto ocupado por ella, le pertenece en propiedad. Es claro que,

para esta mujer, lo sucedido no se zanjó de una manera que le permitiera sentir que se resarcía el daño sufrido, por el contrario, para ella el resultado del proceso por ella interpuesto terminó por alimentar la sensación de impunidad de la persona denunciada.

CAPITULO V

Conclusiones

A lo largo del análisis de la información aportada por las participantes en esta investigación, emergieron, en sus relatos, grandes coincidencias en relación con experiencia de los procedimientos administrativos de investigación que llevaron adelante a partir de su decisión de denunciar a sus hostigadores. Son precisamente estas similitudes, que las hacen ver como espejo, una de la otra, las que se plantean a continuación como conclusiones.

El recurso de la denuncia no suele ser el primero del que se echa mano cuando se es víctima de hostigamiento sexual laboral. Antes de llegar a este punto, ambas participantes manifestaron, de diversas maneras, su rechazo e incomodidad ante lo que les estaba sucediendo, activando una serie de estrategias para evitarlo (dejar de salir con la gente del trabajo, no contestar el teléfono, evitar responder las preguntas de índole personal, vestirse de maneras distintas, hacer expreso su rechazo a las conductas de carácter sexual, entre otras) ninguna de las cuales dio el resultado que esperaban debido a que, detener las distintas manifestaciones de esta expresión de violencia, no dependía de ellas, sino de sus victimarios. Es decir, la balanza del poder para ponerle fin a esta forma de violencia que experimentaban no estaba inclinada a su favor, lo cual terminó por hacer que se decantaran por la denuncia.

Lo anterior se encuentra íntimamente ligado con su estatus en el trabajo y la estabilidad laboral ostentada por ellas o, en su defecto, la ausencia de esta, la cual desempeñó un papel importante en la dinámica de hostigamiento que se estableció en ambos casos. Las dos informantes ocupaban plazas en condición de interinas, y eran precisamente las personas que las hostigaban quienes contaban con la potestad de nombrar en propiedad una vez que se realizara el concurso. Es de este modo, como la condición de estabilidad laboral es una

variable que entra en juego y que, en el caso de las víctimas de hostigamiento sexual que carecen de ella, puede ser utilizada para amenazarlas o coaccionarlas.

Cuando se analiza lo anterior, se comprende que una de las características que tiene el hostigamiento sexual laboral, es la dificultad que conlleva, para las personas, el poder hacer una ruptura con ese ambiente en el que sucede la violencia, precisamente porque esta ocurre en el contexto del trabajo remunerado que les permite generar las condiciones materiales para vivir. De cierta manera, esto coloca a las personas que, en sus empleos, son víctimas de hostigamiento sexual, en una especie de atrapamiento del que no resulta fácil salir, pues en todo momento se tiene el miedo de perder la fuente de su sustento, ya sea por no acceder a los requerimientos sexuales y que se cumplan las amenazas que se les ha hecho, o por atreverse a denunciar a quien es su jefe. La trampa consiste en que el sitio en el que se recibe la violencia es también el que le produce remuneración económica. Cabe señalar que lo anterior puede resultar peor en aquellos casos en los que, la persona hostigada es jefa de hogar y tiene bajo su responsabilidad la manutención de personas dependientes.

Los procedimientos de investigación por hostigamiento sexual constituyen una experiencia difícil y desgastante para las personas denunciantes, además, en el caso de las participantes en este estudio, estuvieron cargados de incertidumbre debido a la carencia de información oportuna relacionada con las distintas etapas del mismo. Ninguna de ellas contó, de manera previa, con la información necesaria que pudiese aportarles tranquilidad y también, cierta cuota de poder.

En cuanto a las medidas cautelares, se considera que estas revisten especial importancia, de ahí que se requiera, sobre su dictado y aplicación, un análisis concienzudo mediante el cual se vele por el procedimiento, pero, sobre todo y de manera preferente, por la seguridad de la víctima. En los casos en estudio, las medidas dictadas lograron proteger a las denunciantes, evitándoles el contacto cercano con sus hostigadores, pero también, estas mismas medidas,

les ocasionaron afectaciones importantes, inscribiéndose estas en distintas áreas de su vida, más allá de la laboral, afectando, de este modo, dinámicas familiares, de estudio, trabajo, vida social, entre otras. Lo anterior, sobre todo, en el caso de una las informantes. No obstante, en relación con las dos participantes, las medidas aplicadas, contribuyeron a su estigmatización y revictimización, razón por la cual las vivieron como un castigo, al resultar ser ellas las separadas de sus lugares de trabajo.

Todo lo anterior se agrava cuando se tiene en cuenta la duración de los procesos de investigación, la cual, en los casos en estudio, superó el año calendario, razón por la que se considera prioritario que se trabaje en la reducción de la duración de los procedimientos por hostigamiento sexual, como medida afirmativa ante la violencia de género sufrida por las personas denunciantes en su ámbito de trabajo.

Las partes involucradas en los procesos, se vieron expuestas a largas jornadas de audiencia, las cuales revistieron, especialmente para las denunciantes, un importante desgaste físico y emocional, además de colocarlas en contextos en los que fueron revictimizadas a partir de la cercanía física con sus agresores, las indagaciones que se permitieron, alusivas a su vida personal e íntima y, sobre todo, el hecho de verse encerradas en el mismo sitio que sus agresores, escena reeditada de una de las formas en las que estos hombres las hostigaron en su momento.

La interseccionalidad es un factor que debe ser considerado en las situaciones de hostigamiento sexual, en donde, tal y como se evidencia en los relatos, características como la edad, la orientación del deseo sexual, la ruralidad, la condición de interinidad, entre otras, fueron aprovechadas por los hostigadores para sostener una relación de control y abuso de poder en contra de sus subalternas. Logrando con esto, provocar ambientes laborales cargados de estrés, desgastantes, inseguros, llenos de homofobia y discriminación. El análisis de la interseccionalidad debe estar presente a lo largo de todo el procedimiento administrativo.

En relación con la proporcionalidad se tiene que, a pesar de que la investigación de los hechos denunciados demostró que las denunciadas habían sido víctimas de hostigamiento sexual, las dos participantes experimentaron una sensación de impunidad, es decir, no fue para ellas reparador el hecho de que las investigaciones concluyeran dando por cierto lo que habían acusado, ya que, en su opinión, las faltas cometidas eran de una gravedad tal, que ameritaba una sanción mayor.

En los casos en estudio, la afectación que se produjo no se circunscribió únicamente a la que se originó como resultado de la violencia que conllevaron las distintas manifestaciones del hostigamiento sexual, por el contrario, está también ocasionada por el desarrollo del procedimiento administrativo, y hay otra que lo trasciende, la cual, en las situaciones particulares analizadas, está relacionada con el hecho de que, una vez concluidas las investigaciones, las denunciadas tuvieron que volver a trabajar bajo las órdenes de las personas a las que habían denunciado; las cuales habían sido sancionadas por conductas de hostigamiento sexual hacia ellas.

Aunado a lo anterior, se tienen efectos negativos de todo lo vivido, que, al momento de las entrevistas, continuaban presentes en la vida de las víctimas. Entre estos, dos de mucho peso para ellas, en el caso de la informante #1, la pérdida de un semestre universitario completo y el consecuente detrimento que esto le ocasionó, debido al retiro de la beca (por rendimiento académico) con la que contaba para costear sus estudios. Por su parte, la informante #2, consideraba imposible para ella continuar trabajando cerca de su hostigador, motivo por el cual, a pesar de las escasas opciones de empleo de la zona en la que vive, estaba realizando los trámites necesarios para irse de la institución. Al momento de redactar estas conclusiones, se conoce que, efectivamente, esta mujer logró cambiar de empleo, desde hace algún tiempo.

A lo largo de todo el procedimiento de investigación, e incluso después de que este finalizara, resultó de suma importancia la presencia de las personas que conformaban las redes de apoyo

de las víctimas, ya sean sus familias, sus compañeros y compañeras de oficina, las amistades y la pareja (en el caso de la informante #2). Estas personas, mediante su escucha, su soporte, su empatía, la contención brindada e incluso su presencia física durante la etapa de la audiencia oral y privada, constituyeron un recurso muy valioso para atravesar por las distintas etapas que conforman el procedimiento de investigación, el cual, en ningún caso, debería ser vivido en soledad.

En esa misma línea, cabe resaltar la importancia que tuvieron algunas prácticas llevadas a cabo en ese tiempo por las denunciantes, tales como la actividad física, el ejercicio académico al mantenerse estudiando, el refugio en el consuelo religioso, la comunicación permanente, de sus sentires y pensamientos, a las personas de su confianza, e incluso, el abordaje psicoterapéutico.

Finalmente, señalar que la creación del Proceso de Fiscalía para la Prevención y la Atención de las Denuncias por Hostigamiento Sexual, es, desde todo punto de vista, una acción muy atinada por parte de la administración, esto por varios motivos, entre los cuales cabe mencionar la necesidad de que las víctimas cuenten con representación legal durante todo el procedimiento, sin que esto vaya en detrimento de su economía. Si bien es cierto, lo anterior no es un requisito establecido, también lo es el hecho de que los procedimientos administrativos, en la práctica se han judicializado, haciendo necesario el apoyo letrado para hacerle frente a las distintas etapas del mismo, así como a los incidentes que puedan presentarse. Del mismo modo, resulta importante que se dote a quienes denuncian, de apoyo psicológico para hacerle frente a un proceso que, como ya se dijo, resulta generalmente difícil y desgastante.

Recomendaciones

Las campañas de información y sensibilización en materia de hostigamiento sexual han demostrado su importancia, al ser una de las fuentes a partir de las cuales, las personas dentro

de una institución conocen de la existencia de esta forma de violencia, aprenden a detectar sus expresiones más sutiles y saben que esto es denunciabile. Debido a lo anterior, se recomienda la continuidad de este tipo de acciones, a la vez que se sugiere que la información brindada se amplíe, de manera que incluya, en detalle, la ruta y el mecanismo institucional para la denuncia, las garantías con las que se cuenta y los derechos que les asisten. Lo anterior con el fin de que, las personas que efectivamente denuncien, al contar con este saber, puedan vivir las distintas etapas del procedimiento administrativo, con una menor cuota de incertidumbre. Asimismo, debe continuar trabajándose todo aquello que pueda estar relacionado con la prevención, de cara a evitar, en la medida de lo posible, que se susciten conductas de hostigamiento sexual. La institución debe continuar el ejercicio que ha realizado por años, en esta línea, mediante la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual, el cual ahora se ve fortalecido con el quehacer de la Fiscalía en materia de información y sensibilización, tendiente también a la prevención de esta forma de violencia de género.

También en la línea de la capacitación, se recomienda que las instancias receptoras de denuncias sean instruidas para que, en el acto de su recepción, le hagan saber a la persona denunciante, las generalidades esperables del proceso, por ejemplo, el sitio al que se remite el documento, el trámite que sigue, algunos plazos esperados, la posibilidad de solicitar una medida cautelar. Todo lo anterior sin que medie ninguna sugerencia o coacción en ningún sentido. Lo anterior no obsta para que también se ponga a disposición de la comunidad institucional, material impreso que contenga esta misma información, el cual puede estar dispuesto para el público, en distintos lugares de la institución, pero, sobre todo, en las oficinas de las instancias facultadas para la recepción de las denuncias por hostigamiento sexual.

Por otra parte, resulta necesario que las autoridades institucionales analicen a fondo las dinámicas que están presentes en el hostigamiento sexual laboral, de modo que una mejor comprensión de estas, posibilite la revisión de la normativa (sobre todo de su interpretación) y

de los procedimientos que se llevan a cabo, a fin de que se realicen las modificaciones que sean necesarias, con el propósito de evitar la revictimización en todas las etapas del procedimiento de investigación.

Aunado a lo anterior, se recomienda que las personas que integran los Órganos Directores de Procedimiento tengan acceso a capacitación constante, la cual les permita analizar las distintas situaciones denunciadas de modo tal, que no incurran, y tampoco permitan, prácticas revictimizantes.

Siempre en la misma línea de los procedimientos, y concretamente en relación con la aplicación de las medidas cautelares, resulta necesario que en esto se vele, de manera acuciosa, porque el resguardo de un derecho no termine violentando otros, sobre todo de la parte más vulnerable en el proceso.

Profundamente vinculado con lo anterior, se recomienda que la institucionalidad tome las previsiones necesarias para poder sustituir (como producto de la aplicación de una medida cautelar) a una persona en el cargo de jefatura, a pesar de lo difícil que esto pueda resultar, por la experticia que supone el cargo. Lo anterior resulta particularmente trascendental en los casos en los que el hostigamiento sexual laboral denunciado, es de carácter vertical y descendente. Si, en razón de conservar a una jefatura en su puesto, se opta, mayoritariamente, por trasladar a la persona denunciante, esto puede terminar derivando en una práctica de revictimización que, a la larga, también podría incidir en la motivación de otras personas para denunciar, desincentivándose esta acción.

Para aquellos casos en los que la persona acusada tenga un cargo de jefatura y, una vez concluido el procedimiento administrativo, quien denunció tenga que regresar a trabajar bajo sus órdenes, se recomienda que la institucionalidad dé un paso más allá de sancionar la falta, abriendo la posibilidad, y regulándola dentro de los procedimientos atinentes, de que la persona

en la condición más vulnerable, a saber quien denunció y, se comprobó, fue hostigada, pueda optar por un traslado (con su plaza), una permuta o cualquier otra figura que haga posible que no tenga que continuar en esa relación laboral en una posición de desprotección e indefensión, pero que a la vez, pueda conservar su empleo y las condiciones que este conlleva.

Esto podría ser catalogado como un acto de reparación por parte del patrono, la cual se convertiría en la prueba de que se hace algo para resarcir lo ocurrido. Lo anterior, en profunda comunicación con las sobrevivientes del hostigamiento sexual, de manera que no se corra el riesgo de tomar una acción que resulte revictimizante.

En relación con la Fiscalía, se sugiere la capacitación constante para su personal, misma que debe llevarse a cabo al tenor de las recomendaciones que dicta, cada cierto tiempo, el Comité de la CEDAW y, también, de las que puedan derivarse del Mecanismo de Seguimiento de la Convención Belem do Pará. Lo anterior con el fin de que el quehacer de esta instancia garantice el acceso de las víctimas, a la justicia, y sea de calidad, es decir, que se brinde a partir de la identificación de las verdaderas necesidades de las mujeres, ya sean estas de apoyo, mayor prevención, información, educación u otras.

En este sentido, se recomienda que la institución valore la posibilidad de que el Proceso de Fiscalía para la Prevención y la Atención de las Denuncias por Hostigamiento Sexual vele por la incorporación de los estándares de calidad a lo largo de todo el proceso de investigación de denuncias por hostigamiento sexual, a saber: en la calidad de las estructuras que atienden y dan soporte a estas situaciones, en la calidad de la organización de los servicios que se ofrecen, de modo que estos estén descentralizados y al alcance de quienes los necesiten, también en la calidad de todo los procesos de atención, así como en los de seguimiento.

Custodiar que el trabajo que se realice se lleve a cabo en estricto cumplimiento de este tipo de estándares, aseguraría la incorporación del enfoque de género y de derechos humanos en la

atención, tendría un impacto evitando la revictimización, la atención fragmentada, permitiendo, a su vez, que el INA, como parte del Estado costarricense, cumpla, no solo con las obligaciones que la Convención de Belém do Pará establece en materia de atención a las mujeres que experimentan violencia en su contra (en relación con los servicios especializados para esta población), sino también con lo establecido en la Recomendación #19 de la CEDAW y otras estipuladas en la Plataforma de Acción de Beijing (en cuanto a la reparación integral del daño sufrido por las víctimas) y las Reglas de Brasilia.

Siempre vinculado con el quehacer de esta Fiscalía, se recomienda a la administración, valorar la posibilidad de que el apoyo psicológico que brinda esta instancia pueda ser ampliado, vía reglamento, a un número mayor de intervenciones a fin de que puedan ser abordadas, con mayor profundidad, las afectaciones que se producen a lo largo del procedimiento administrativo. Lo anterior como un acto de reparación, de parte de la institución, considerando que la afectación deviene también como un resultado indeseable de la investigación de los hechos denunciados. En caso de que la intervención psicológica, por parte de esta instancia, continúe siendo insuficiente en el abordaje de la problemática, se sugiere la posibilidad de que la persona sea referida al servicio de psicología que opera dentro de la Unidad de Salud del INA.

En esa misma línea de la afectación producto del proceso de investigación, resulta trascendental que la institución realice un estudio de los tiempos y los movimientos de los procedimientos administrativos en materia de hostigamiento sexual, a fin de analizar los potenciales nudos en la ruta del procedimiento administrativo, y que la duración de este sea reducida tanto como sea posible. Esta disminución del lapso en el que se finiquitan los procedimientos se considera viable debido a que, aquellas investigaciones en las que la persona denunciada es estudiante del instituto tienen, por lo general, una duración que se ajusta al periodo ordenatorio establecido por la ley. Un estudio como el que se propone, que

además pueda realizar una comparación entre ambos tipos de procedimientos de investigación, podría contribuir con la rebaja de tiempos y su consecuente beneficio para todas las partes involucradas.

Bibliografía

- Alfaro, P., Fuentes, C., Prado, G., Quesada, O., Serrano, L. & Vargas, D. (2002). *Apropiándonos de nuestros saberes y poderes*. Costa Rica: Instituto Costarricense de Educación Radiofónica.
- Amorós, C. (1991). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Anthropos.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (03 de marzo de 1995). *Ley contra el hostigamiento en el empleo y a docencia*. [N°7476]. DO: La Gaceta N°45.
http://www.dhr.go.cr/biblioteca/leyes/ley_7476.pdf
- Bartra, E. (2002). Reflexiones metodológicas. En Bartra, E. *Debates en torno a una metodología feminista*. (pp. 141-158), UNAM.
- Bedolla, P., Bustos, O., Flores, F. & García, B. (2000). *Estudios de Género y Feminismo I*. Distribuciones Fontamara, S.A.
- Blazques, N., Flores, F. & Ríos, M. (Coord.). (2012). *Investigación feminista. Epistemología, metodología y representaciones sociales*.
<http://computo.ceiich.unam.mx/webceiich/docs/libro/Investigacion%20Feminista.pdf>
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama.
- Caballero, M. (2003). *El acoso sexual en el medio laboral y académico*. (Tesis doctoral, Universidad de Salamanca). <http://www.bdigital.unal.edu.co/1539/22/21CAPI20.pdf>
- Cobo, R. (2005). *El género en las Ciencias Sociales*.
<http://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/CUTS0505110249A/7595>
- Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica. (2019). *Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales en Psicología de Costa Rica*.

https://psicologiacr.com/sdm_downloads/codigo-de-etica-y-deontologico-del-cppcr-reforma-2019/

Comité de la CEDAW. *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*. CEDAW/C/CRI/CO/5-6 02 de agosto de 2011.
<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/Documentos/BDL/2012/8421.pdf?view=1>

Comité de la CEDAW. *Observaciones Finales del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer sobre el Séptimo Informe periódico de Costa Rica*.
<http://www.inamu.go.cr/documents/10179/624787/Observaciones+finales+CEDAW+-+VII+Informe+Periodico+CRI.pdf/684605c8-d96a-4337-9ee3-58a506642c75>

Durán, M. (2012). Revista Nacional de Administración. *El estudio de caso en la investigación cualitativa*, 3 (1), 121-134.
<http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwjck8S3nofUAhWIYyYKHRNmAjKQFgghMAA&url=http%3A%2F%2Finvestiga.uned.ac.cr%2Frevistas%2Findex.php%2Fna%2Farticle%2Fdownload%2F477%2F372&usg=AFQjCNFiljba3QRf5qZRKYO9fgxbW1XBUQ>

Facio, A. & Fries, L. (1999). Feminismo. Género y patriarcado. En Facio, A. & Fries, L. (Eds.), *Género y Derecho* (pp.21-60). LOM Ediciones / La Morada.

Frías, S. (2011). Revista Mexicana de Sociología. *Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México*, 73 (2), 329-365.
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rms/article/view/28678/26666>

Giusti, F., Ulate, C., Fernández, D., Paniagua, D., Cano, A. (2016). *Sistematización Proyecto de Implementación y Ejecución de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*

en la UNA. <http://www.iem.una.ac.cr/index.php/publicaciones/informe-final-del-proyecto-o-actividad-academica>

Hernández, C. & Jiménez, M. (2014). Las mujeres y los hombres estudiantes frente al hostigamiento sexual en un Tecnológico Federal. En Santillán, F. (Coord). *Tendencias en el desarrollo y aplicación de la investigación educativa de México*. (pp. 74-85), Cenid Editorial.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Herrera, A. (2015). *Rompiendo mitos. El papel de la ideología sexista en la percepción del acoso sexual*. (Tesis doctoral, Universidad de Granada). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=57407>

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2012). *Hostigamiento Sexual. Un estudio desde el enfoque de género en la población funcionaria del Instituto Nacional de Aprendizaje*. Instituto Nacional de Aprendizaje.

Instituto Nacional de Aprendizaje. (2019). *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje*. <https://www.ina.ac.cr/SitePages/PageNotFound.aspx?requestUrl=https://www.ina.ac.cr/hostigamientosexual/Reglamento%20Hostigamiento%20Sexual%20en%20el%20INA.pdf>

Jinesta, E. (2007). *Debido proceso en la Sede Administrativa*. http://www.ernestojinesta.com/_REVISTAS/DEBIDO%20PROCESO%20EN%20LA%20SEDE%20ADMINISTRATIVA.PDF

Lagarde, M. (1996 a). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.*

<http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>

Lagarde, M. (1996 b). *Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas.* En: Guzmán, L. y Pacheco, L. *Estudios Básicos de Derechos Humanos IV.* Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

<https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf>

Lamas, M. (2013). *Género, claridad y complejidad.*

<https://es.scribd.com/document/244415203/Genero-Claridad-y-Complejidad-Martha-Lamas-pdf>

Marín, I. (2012). *Prevalencia y manifestaciones de hostigamiento sexual en el Instituto Nacional de Aprendizaje.* (Tesis de maestría). Universidad de Costa Rica.

Marino, P. (s.f.). *Estigma social.* <https://www.artsocial.cat/articulo/estigma-social/>

Mora, A. (2011). *Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. Comentada y anotada (Ley 7476 con modificaciones de la Ley 8805).* Juritexto.

Naciones Unidas. Asamblea General (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.* Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia.

Nikken, P. (1994). El concepto de los derechos humanos. En Instituto Interamericano sobre Derechos Humanos (IIDH). *Seminario sobre Derechos Humanos* (pp. 17-36).

<https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1995/seminario-ddhh-habana-1997.pdf>

Organización de Estados Americanos. Asamblea General. (2002). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belém do Pará.* 1ª edición. Instituto Nacional de las Mujeres.

- Organización de Estados Americanos. (s.f). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Convención de Belem do Pará. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belem do Pará.*
<http://www.oas.org/es/mesecvi/nosotros.asp>
- Organización de Naciones Unidas. (2014). *Los derechos de la mujer son derechos humanos.*
http://www.ohchr.org/Documents/Publications/HR-PUB-14-2_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad. Exploración con hombres de la población general: Centroamérica y República Dominicana.* http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_210223.pdf
- Pérez, R. (2013). *El acoso sexual laboral a través de la percepción social de los agentes implicados en su prevención y control.* (Tesis doctoral). Universidad de Valladolid.
<http://uvadoc.uva.es/handle/10324/3520>
- Roldán, F., Galván, L., Leyva, A., & Rojas, G. (2016). Percepción de discriminación, hostigamiento, acoso sexual e inequidades de género en un contexto universitario. En Figueroa, M. & Cayeros, M. (Eds.) *Ciencias Estudios de Género. Handbook T-II.* 57-63. Nayarit. <http://ecorfan.org/handbooks/Ciencias%20Estudios%20de%20Genero%20T-II/7.pdf>
- Rodríguez, M. (2008). *Cumplimiento de políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia por parte del Poder Judicial de 1996 a 2007.* (Tesis de maestría), Universidad Estatal a Distancia. <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/handle/120809/1568>

- Rosero, M. (2012). *Problema jurídico del tipo acoso sexual derivado de sus problemas normativos*. (Tesis de grado). Universidad San Francisco de Quito.
<http://repositorio.usfq.edu.ec/handle/23000/1863>
- Sandí, E. & Matteucci, A. (2010). *Hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica [recurso electrónico]: Manual de autoformación para comisiones instructoras*.
<http://catalogo.sinabi.go.cr/janium-bin/detalle.pl?Id=20201005180612>
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia: Contrato y status en la etiología de la violencia*. http://www.escuelamagistratura.gov.ar/images/uploads/estructura_vg-rita_segato.pdf
- Slaikou, K. (1944). *Intervención en crisis: Manual para prácticas e investigación*. El manual moderno.
- Trejo, F. (2012). *Enf Neurol. Fenomenología como método de investigación: Una opción para el profesional de enfermería*, (2), 98-101. <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2012/ene122h.pdf>
- Umaña, A. (2017). *El acoso sexual. Con jurisprudencia y Precedentes Administrativos Relevantes*. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/wp-content/uploads/2018/02/EL-ACOSO-SEXUAL-con-jurisprudencia-y-precedentes-administrativos.pdf>
- Valverde, A. (2010). *El procedimiento sancionatorio por hostigamiento sexual cuando involucra a sujetos vinculados a empresas del sector privado mediante formas de contratación no laboral*. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/PROCEDIMIENTO-SANCIONATORIO-POR-HOSTIGAMIENTO-SEXUAL.pdf>

Villareal, A. (2001). Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. *Relaciones de poder en la sociedad patriarcal*, 1 (1), enero-junio.

<file:///F:/Categorías%20de%20análisis/Poder/Relaciones%20de%20poder%20en%20la%20sociedad%20patriarcal.pdf>

Williams, J. (1999). Igualdad sin discriminación. En Facio, A. & Fries, L. (Eds.), *Género y Derecho* (pp.75-98). LOM Ediciones / La Morada.

Young, I. (1990). *Justice and politics of difference*. <http://www.Iris%20Marion%%20-justice%20and%20the20Young%20Politics%20of%20Difference.pdf>

Anexos

Anexo #1 Consentimiento informado

Consentimiento informado para la recolección de datos del proyecto titulado: *El procedimiento administrativo por hostigamiento sexual laboral en el Instituto Nacional de Aprendizaje: La experiencia personal y laboral de mujeres funcionarias que denunciaron haber sufrido hostigamiento sexual descendente en su contra.*

- A. **PROPÓSITO DEL PROYECTO:** La entrevista que se le realizará es con el propósito de recolectar información importante sobre el procedimiento administrativo vivido por usted a partir de haber denunciado una situación de hostigamiento sexual laboral en su contra. La persona entrevistadora se encuentra realizando el trabajo final para obtener el título de Magíster en Perspectiva de Género en los Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Costa Rica.
- B. **¿QUÉ SE HARÁ?:** si acepto participar en este estudio, se me realizará lo siguiente:
- ◆ Una entrevista donde podré detallar cuál fue mi experiencia con relación al procedimiento administrativo que se llevó a cabo, a partir de haber denunciado una situación de hostigamiento sexual laboral vivida en su contra.
- C. **RIESGOS:** Si sufriera algún daño como consecuencia de los procedimientos a que seré sometida para la realización de este estudio, la investigadora participante me brindará el tratamiento necesario para mi total recuperación. (En interpretación del artículo 39 del Código de Ética y Deontológico del Colegio de Profesionales de Costa Rica).
- D. **BENEFICIOS:** Como resultado de mi participación en este estudio, el beneficio que obtendré será el poder dar a conocer mi experiencia y poder expresarme con toda libertad sobre ello, además será un medio para que las personas conozcan sobre esta situación y puedan beneficiarse de ese conocimiento en el futuro.
- E. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con la investigadora Dunia Espinoza Esquivel, quien debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas.
- F. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.
- G. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión le traiga consecuencias negativas.

- H. Su participación en este estudio es confidencial, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de una manera anónima.

- I. Al aceptar en participar en esta investigación, usted está brindando su consentimiento y autorización para que la entrevista realizada sea grabada en audio.

- J. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como participante en este estudio.

Nombre, cédula y firma de la participante	Fecha
---	-------

Nombre, cédula y firma de la investigadora	Fecha
--	-------

Anexo #2 Instrumento de recolección de la información

I. Datos personales:

1. Nombre con iniciales:
2. Edad:
3. Puesto que ocupaba al momento de la denuncia:
4. Oficina en la que trabajaba al momento de interponer la denuncia:
5. Puesto que ocupa en la actualidad:
6. Oficina en la que trabaja actualmente:

II. Información sobre la persona denunciada:

7. Nombre con iniciales:
8. Edad:
9. Sexo:
10. Puesto que ocupaba al momento de la denuncia:
11. Oficina en la que trabajaba al momento de la denuncia:
12. Puesto que ocupa en la actualidad:
13. Oficina en la que trabaja actualmente:

III. Sobre el proceso de denuncia:

14. ¿Cuándo interpuso la denuncia?
15. ¿Cuánto tiempo vivió usted la situación de hostigamiento sexual?
16. ¿Qué la motivó a denunciar?
17. ¿Cómo se enteró de que tenía la posibilidad de denunciar?
18. Previo a la denuncia, ¿existía información disponible en la institución sobre el hostigamiento sexual, y el procedimiento institucional existente para su denuncia?
19. Previo a la denuncia, ¿le comentó a alguien lo que le estaba sucediendo?
20. ¿Esa persona es de la institución?
21. Previo a la denuncia, ¿buscó usted asesoría u orientación que le permitiera identificar la forma de hostigamiento que estaba viviendo y/o el procedimiento administrativo para su denuncia?
22. ¿En dónde?
23. ¿Sintió usted que esa información o asesoría contribuyó para que usted se atreviera a denunciar?

24. En caso de no haber recibido asesoría u orientación ¿Cuál fue la ruta que usted siguió para conocer el procedimiento para realizar la denuncia?
25. ¿Para usted esta información fue sencilla de encontrar y fácil de comprender?
26. Al momento de realizar la denuncia, ¿sabía usted a cuál lugar debía de acudir?
27. Al momento de realizar la denuncia, ¿la llevaba usted por escrito o la interpuso de manera verbal?
28. ¿En cuál instancia interpuso esta denuncia?
29. Al colocar la denuncia, ¿le brindaron información sobre el procedimiento?
30. Al colocar la denuncia, ¿qué otro tipo de información u orientación le brindaron?
31. ¿La refirieron a algún lugar? ¿A cuál?
32. ¿Cómo se sintió usted al presentar la denuncia?
33. ¿Cuánto tiempo transcurrió entre la interposición de la denuncia y el momento en el que se le notificó a usted que se realizaría una audiencia oral debido a la apertura de un procedimiento administrativo en contra de la persona denunciada?
34. ¿Cómo se lo notificaron?
35. ¿Quién se lo notificó?
36. ¿Qué pasó entre el momento en que usted interpuso la denuncia y el momento de la audiencia? (¿Recibió asesoría constante? ¿Apoyo psicológico? ¿No pasó nada?)

IV. Sobre la solicitud y aplicación de medidas cautelares

37. Al momento de presentar la denuncia, ¿conocía usted la posibilidad de solicitar medidas cautelares?
38. ¿Cómo se informó de ese derecho?
39. Al momento de presentar la denuncia, ¿le mencionaron la posibilidad de solicitar estas medidas? ¿Quién se lo mencionó?
40. ¿Las solicitó?
41. ¿La autoridad superior aprobó la medida solicitada o aplicó otra? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior haya sido afirmativa).
42. ¿Cuánto tiempo transcurrió entre que solicitó la medida y la aplicación de la misma?
43. ¿La persona denunciada respetó las medidas cautelares indicadas? ¿Sí, no, cómo?
44. ¿Ayudó esta medida a que la situación de hostigamiento cesara?
45. En su opinión, ¿la medida cautelar aplicada cumplió con el objetivo de protegerla de manera prioritaria a usted? (En caso de que la respuesta a la pregunta #38 haya sido afirmativa).

46. ¿Durante cuánto tiempo contó usted con la medida cautelar? (En caso de que la respuesta a la pregunta #38 haya sido afirmativa).
47. ¿Qué medidas cautelares le fueron aplicadas? (En caso de que la respuesta a la pregunta #38 haya sido afirmativa).
48. ¿Fue trasladada de lugar de trabajo como medida cautelar?
49. ¿Cómo la recibieron en el nuevo lugar? (En caso de que la respuesta al ítem anterior haya sido positiva).
50. ¿Conocían sus nuevos compañeros y compañeras, las razones de su traslado a esa oficina?
51. ¿Quién se los dijo? (En caso de que la respuesta al ítem anterior haya sido positiva)
52. ¿Cómo reaccionaron?
53. ¿Se sintió apoyada o no? ¿De qué manera?
54. ¿Cómo vivió usted ese traslado? ¿La benefició? ¿La perjudicó?

V. Sobre el ambiente en la oficina una vez que se presentó la denuncia.

55. ¿Qué sucedió en la oficina una vez que se supo que había una denuncia por hostigamiento sexual interpuesta por usted?
56. ¿Cómo se enteraron los compañeros y compañeras de trabajo?
57. ¿Cuáles fueron sus reacciones?
58. ¿Le hicieron comentarios directos o preguntas acerca del tema?
59. ¿Alguna persona tenía conocimiento de lo que sucedía, antes de que usted pusiese la denuncia?
60. ¿Le ofrecieron apoyo concreto? ¿Quién o quiénes? ¿Qué tipo de apoyo?
61. ¿Hubo apoyo de algunos compañeros o compañeras durante el proceso administrativo? ¿Qué tipo de apoyo?
62. ¿Ha escuchado comentarios de personas de su oficina acerca de usted?
63. ¿Qué es lo que dicen? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior sea afirmativa).
64. ¿Ha notado cambios en el ambiente de la oficina antes y después de la denuncia y del proceso administrativo?
65. ¿Qué tipo de cambios? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior haya sido afirmativa).
66. Fuera de la oficina, en otro tipo de espacios que se comparten con las personas del trabajo, ¿ha habido algún cambio? (Celebraciones de cumpleaños, actividades de fin y

principio de año, giras, fiestas de las organizaciones como el sindicato, la Asociación Solidarista, la Asociación de Profesionales, otras).

67. Posterior a la denuncia y al procedimiento administrativo, ¿ha notado cambios en las relaciones que sostiene con otras personas de la institución?

VI. Sobre la audiencia oral y privada

68. ¿Cuánto tiempo después de la denuncia se realizó la audiencia oral y privada?

69. ¿Conocía usted a las personas que conformaron el Órgano Director de Procedimiento (ODP)?

70. ¿Considera que las personas que integraron el ODP no fueron objetivos (“tomaron partido”) con alguna de las partes implicadas?

71. ¿Sabe si la persona denunciada les conocía previamente?

72. ¿Recibió usted algún tipo de asesoría de manera previa para presentarse a la audiencia?

73. ¿Contrató los servicios de una persona profesional en derecho (abogado-abogada)?

74. ¿Tuvo apoyo legal gratuito durante el proceso administrativo?

75. ¿Solicitó ayuda en el INAMU o en algún otro lugar (como la Defensoría de los Habitantes), para hacerse acompañar durante el procedimiento?

76. ¿Alguien le informó que podía hacerse acompañar a la audiencia, que podía contar con apoyo emocional de su elección y confianza?

77. ¿Con quién se presentó usted a la audiencia, quién la acompañó?

78. ¿Con quién se presentó la persona denunciada a la audiencia oral y privada?

79. ¿Cuánto tiempo duró la audiencia?

80. ¿Cuál fue el trato recibido por parte del Órgano Director de Procedimiento?

81. En algún momento de la audiencia, ¿sintió un trato preferencial del ODP hacia el denunciado?

82. ¿Alguna persona de su oficina se presentó como testigo de cargo (de parte de ella)?

83. Las personas a las que usted buscó como testigos, ¿mostraron anuencia de colaborar en el proceso?

84. ¿Alguna persona de su oficina se presentó como testigo de descargo (de parte de la persona denunciada)?

85. Las relaciones interpersonales, con las personas que se presentaron como testigos de una u otra parte, ¿experimentaron algún cambio?

86. Actualmente, ¿cómo describiría esas relaciones?

87. Durante todo el procedimiento administrativo, ¿tuvo usted acceso al expediente?
88. ¿Estuvo usted enterada de todo lo que sucedía durante el Procedimiento Administrativo?
89. ¿Leyó usted el expediente administrativo de su caso?
90. ¿Fue usted notificada de cada una de las incidencias del procedimiento administrativo?
91. ¿En algún momento del proceso fue usted contactada o intimidada por alguna persona?
¿Quién o quiénes?
92. ¿En algún momento del proceso alguien, dentro o fuera de la institución, le solicitó que retirara la denuncia? ¿Quién o quiénes?

VII. Sobre la resolución final

93. ¿Cuánto tiempo después de interpuesta la denuncia se dictó la resolución final?
94. ¿Cuál fue el resultado del procedimiento administrativo?
95. ¿Quedó usted conforme con lo resuelto por la autoridad superior?
96. ¿Pensó en apelar la resolución? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior haya sido negativa).
97. ¿Interpuso algún tipo de recurso contra la resolución final?
98. ¿Cómo se resolvieron dichos recursos? (En caso de que la respuesta a la pregunta anterior haya sido afirmativa)
99. ¿Qué sucedió después de la aplicación de la sanción? (En caso de que la haya habido).
100. La persona denunciada y usted, ¿siguen trabajando juntos?
101. ¿Cómo se siente al respecto? (En caso de que la respuesta al ítem anterior haya sido afirmativa).
102. ¿Considera usted que en su caso se hizo justicia?

VIII. Sobre sus estrategias personales

103. ¿Hubo alguna afectación en su salud durante el proceso administrativo?
104. ¿Tuvo incapacidades médicas durante el proceso de la investigación administrativa?
105. ¿Ingirió algún tipo de medicación?
106. ¿Recibió apoyo emocional, psicológico, religioso, o consejería?
107. ¿Cuáles, diría usted, fueron algunos de los factores que la ayudaron a atravesar el proceso que se inició con la denuncia?
108. ¿Habló con su familia acerca de lo que le sucedía en el trabajo?
109. ¿Contó con apoyo por parte de su familia?

110. ¿Cuál fue la reacción de su familia cuando usted les comunicó la decisión de denunciar?
111. Durante el proceso, ¿tenía a alguien de confianza con quién hablar?
112. ¿Esa o esas personas estaban dentro del trabajo o fuera de este?
113. ¿Obtuvo preparación legal y psicológica para los distintos momentos del procedimiento administrativo?
114. ¿Diría usted que, al momento de denunciar, sabía las implicaciones de dicha decisión?
115. ¿Hay alguna cosa que yo no le haya preguntado y que usted desee añadir?