

PERCEPCIONES SOBRE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL LUGAR DE TRABAJO:

UNA VISIÓN DESDE
LAS MUJERES DEL
SECTOR EDUCACIÓN”



2021



**PERCEPCIONES SOBRE
LA VIOLENCIA Y EL ACOSO
EN EL LUGAR DE TRABAJO:**

Una visión desde las mujeres del sector educación

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN..... | 4 |
| MARCO CONCEPTUAL..... | 6 |
| Violencia, acoso laboral y sexual | 6 |
| MARCO NORMATIVO | 10 |
| METODOLOGÍA DEL ESTUDIO | 15 |
| Problema | 15 |
| Tipo de estudio y enfoque de la investigación | 15 |
| Objetivos..... | 16 |
| Objetivo General..... | 16 |
| Objetivos específicos..... | 16 |
| Participantes de la investigación..... | 16 |
| Técnicas e Instrumentos de recolección de información | 16 |
| Encuesta | 17 |
| Grupo Focal..... | 18 |
| Procedimiento realizado de la investigación | 18 |
| Análisis de la información recopilada | 19 |
| Actores involucrados | 20 |
| Alcances y limitaciones | 20 |
| ANÁLISIS DE RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN | 21 |
| Caracterización de las mujeres trabajadoras del sector educación participantes.. | 21 |
| Percepciones y experiencias de trabajadoras del MEP sobre violencia y acoso | 28 |
| Causas y consecuencias de la violencia y el acoso en trabajadoras del MEP | 36 |
| CONCLUSIONES..... | 46 |
| Caracterización de las trabajadoras del sector educación participantes | 46 |
| Percepciones y experiencias de trabajadoras del MEP en su lugar de trabajo..... | 46 |
| Causas y consecuencias de la violencia y el acoso en trabajadoras del MEP | 46 |
| Recomendaciones..... | 50 |
| Compromisos del SEC..... | 51 |
| BIBLIOGRAFÍA | 53 |
| ACRÓNIMOS..... | 54 |
| ANEXOS | 55 |

1 PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN

El estudio “Percepciones sobre la violencia y el acoso en el lugar de trabajo: una visión desde las mujeres del sector educación” nace con el propósito de ser una herramienta para la defensa de las trabajadoras desde el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC), al facilitar un análisis y poner en el debate la cultura de igualdad.

Así mismo, constituye un insumo para la Negociación Colectiva, ya que esta la vía para promover acciones de prevención que ayuden a erradicar la violencia en el ámbito laboral, dado que solo desde el acuerdo será eficaz cualquier medida que se proponga implementar en cada centro educativo y en general, en el Ministerio de Educación Pública.

Como se describe más adelante, la violencia tiene muchas definiciones y es multicausal. Específicamente, la violencia ejercida contra las mujeres históricamente ha sido consentida e incluso, se podría decir que, aprobada por el poder patriarcal, la cual es una manifestación de una relación desigual entre mujeres y hombres que afecta a la mitad de la población del planeta.

Particularmente, desarrollar el trabajo en un ambiente hostil afecta de forma inequívoca tanto a las personas trabajadoras, empleadores y el entorno familiar, entre otros. Esta, sin duda, es una amenaza contra la dignidad, la salud y el bienestar del conjunto de la sociedad.

La violencia y el acoso en el lugar de trabajo constituyen una violación a los derechos humanos y afectan de manera notable la salud de las personas trabajadoras y las condiciones de trabajo.

En la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2018, realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), personas expertas señalaron que la violencia en el mundo del trabajo debía abordarse con carácter urgente. En este sentido, sostienen que:

Se trata de una cuestión de derechos humanos, y afecta a las relaciones en el lugar de trabajo, al compromiso de los trabajadores, a la salud, a la productividad, a la calidad de los servicios públicos y privados, y a la reputación de las empresas.

También tiene repercusiones en la participación en el mercado de trabajo y en particular, puede impedir que las mujeres se incorporen a este, especialmente en los sectores y trabajos dominados por los hombres y que permanezcan en este. Es así como el Convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, la Recomendación 206 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la propia Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo se convierten en instrumentos internacionales de vital importancia para actuar sobre la violencia.

Particularmente, el SEC –en concordancia con lo anterior– se compromete con la acción sindical para la prevención y erradicación de la violencia en el lugar de trabajo con el presente estudio, el cual es una iniciativa de la Secretaría de la Mujer con el apoyo financiero de Codesarrollo Canadá. Esta acción es parte del Plan Nacional 2018-2022 de la Secretaría.

Esta Secretaría está en sintonía con el marco jurídico nacional e internacional, así como con los lineamientos de la Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC, en donde se establece: "El acoso sexual y/o laboral no será aceptado desde cualquiera de sus categorías, ya sea que se manifiesten de manera ascendente, descendente o entre iguales" (Solano *et al.*, 2015, p.26).

De manera que la presente investigación busca incidir en el acoso y la violencia entre el personal docente y administrativo del Ministerio de Educación Pública, por medio del conocimiento de la perspectiva de las mujeres trabajadoras. Tras una búsqueda exhaustiva no se han logrado identificar investigaciones que brinden datos sobre cómo se percibe la violencia en los centros educativos.

Conocer la percepción de la realidad que viven las mujeres trabajadoras en su lugar de trabajo permitirá al SEC fundamentar acciones que favorezcan la erradicación de la violencia y la discriminación, así como también promover la igualdad entre hombres y mujeres.

2 MARCO CONCEPTUAL

2.1 Violencia, acoso laboral y sexual

La violencia es una cuestión compleja, por lo que es difícil elaborar un concepto único y universal, puesto que admite su consideración desde distintas ópticas y a través de diferentes disciplinas, como sociología, medicina, derecho, jurisprudencia de los tribunales y psiquiatría, entre otros. Sin embargo, esto permite tener diferentes enfoques para conceptualizar el fenómeno de la violencia y el acoso en el trabajo de una forma más integral.

Se acentúa aún más la dificultad de su conceptualización por el hecho de que, en numerosas ocasiones, ambos términos suelen enmascararse e incluso se hacen invisibles. De ahí la importancia de poder alcanzar un concepto para poder enfrentarla y combatirla.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en su Informe mundial sobre la violencia y la salud (2002), definió la violencia como:

(...) el uso deliberado de la fuerza física o el poder ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones (p.03).

La psiquiatra francesa Marie-France Irigoyen (1998) conceptúa el acoso laboral en el trabajo como: toda conducta abusiva y en especial, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo. Esta autora opina que, más importante que su definición, es si cabe la configuración del acoso laboral como

“una violencia en pequeñas dosis, que no se advierte y que, sin embargo, resulta muy destructiva”. Además, asemeja tanto por las causas (la desigualdad en las relaciones) como las consecuencias (la destrucción) a la violencia doméstica, lo que permite buscar algunas soluciones en ese ámbito.

Una definición clásica es la aportada por Heinz Leman (1996):

situación en la que una persona (o en raras ocasiones un grupo de personas) ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media unos seis meses) sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo. Lo que él llama “psicoterror”. (p.165)

Otra conceptualización es la de Manuel Correa Carrasco (2006), quien integra distintos elementos que caracterizan el acoso en el trabajo y lo define como:

Toda conducta (activa u omisiva) llevada a cabo en el contexto de una relación laboral o de servicio, consistente en ataques reiterados y sistemáticos de carácter degradante, que tiene como finalidad atentar contra la integridad moral de una persona, siendo susceptible, además, de provocar daños de naturaleza psíquica, física, patrimonial o de perjudicar gravemente la empleabilidad de esta (s.p).

Es importante mencionar que, desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, el acoso laboral no es considerado una nueva enfermedad laboral, sino un riesgo laboral de tipo psicosocial, por lo que se debe intervenir en la prevención, atención y control del riesgo laboral en el lugar de trabajo.

El acoso laboral o *mobbing* es definido según la norma nacional INTE T201: 2019.

como un proceso de agresión psicológica que se caracteriza por la ejecución de actos violentos, que se desarrollan en el marco de una relación laboral, contra una o más personas trabajadoras, en forma reiterada y prolongada en el tiempo, por parte de otra u otras, que actúan frente aquella desde una posición de poder que no necesariamente es jerárquica. (p.5)

El acoso laboral y en general, la violencia en el ámbito laboral reproduce los patrones culturales y son producto de las relaciones de poder desiguales, un problema de gran magnitud. Sin embargo, no ha sido objeto de estudio, sino hasta finales del siglo pasado.

Por otro lado, el acoso sexual es un factor de estrés laboral que supone una amenaza para la integridad y seguridad psicológicas y físicas de las mujeres, en un contexto en el que estas tienen poco control, debido al riesgo de represalias y el miedo a perder su medio de ingresos. Como otros factores de estrés del trabajo, puede tener consecuencias negativas para la salud de las mujeres, incluso graves y desde ese punto de vista, está justificado que se considere como un problema de salud y seguridad en el trabajo (OIT, Salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género, 2012).

Sin pretender hacer una lista taxativa de definiciones, algunos conceptos que ayudan en el proceso de sensibilización e identificación de los diferentes tipos de acoso sexual se presentan a continuación.

Tabla N° 1 Tipos de Acoso Sexual

| | |
|----------------------------------|---|
| Chantaje sexual o de intercambio | Realizado por una persona jerárquicamente superior a la víctima que condiciona, directa o indirectamente, alguna decisión laboral a la aceptación de la propuesta sexual. |
| Acoso sexual ambiental | Realizado por personas de superior o igual categoría profesional que la víctima, que tiene como consecuencia un ambiente laboral negativo e insalubre, llegando a situaciones como la intimidación o humillación de la víctima. |

(Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Tabla N°2 Ejemplos de acoso sexual

| VERBAL | NO VERBAL | FÍSICO |
|--|---|--|
| Comentarios obscenos Bromas sexuales Explicar fantasías sexuales Rumores de la vida sexual de las personas Comentarios groseros sobre su cuerpo Presionar para obtener una cita Demandas de favores sexuales Explicar preferencias sexuales | Miradas al cuerpo fuera de tono Gestos obscenos Fotografías o dibujos sexuales Calendarios con contenido sexual Cartas, notas ofensivas Mensajes al celular con contenido sexual Silbidos | Proximidad excesiva Arrinconar Buscar quedarse a solas Pellizcar Tocamientos Tocar intencionadamente o “accidentalmente” las partes sexuales del cuerpo |

(Organización Internacional del Trabajo, 2012)

Las tablas anteriores permiten visibilizar e identificar los actos que constituyen acoso sexual dentro del marco de la investigación, así como lo definido por la Ley N°7674 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Es importante agregar que los eventos de violencia ligados con acoso sexual o laboral también se presentan en el campo de la virtualidad, como por ejemplo las redes sociales, correos electrónicos y WhatsApp, entre otros.

En relación con la normativa nacional e internacional, se describe a continuación el marco normativo.

3 MARCO NORMATIVO

En este marco se resumen algunos de los instrumentos normativos nacionales e internacionales que fundamentan jurídicamente la prevención, atención y erradicación de la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus ámbitos.

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, conocida como Convención de Belém do Pará (Brasil, 1994) en su artículo 01 define la violencia como cualquier acción o conducta, basado 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 (Artículo 1).

Además, entiende que 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 o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.(Artículo 2)

Con la definición anterior se acota el objeto de este estudio, ya que los Estados Miembros de la OEA que han ratificado el convenio, incluyendo Costa Rica que lo ratificó y depositó en diciembre de 1995, reconocen como agentes a empleadores y sindicatos, especialmente en lo relativo al apartado b y c, y ponen de manifiesto que la tolerancia a la violencia en el ámbito laboral contraviene esta Convención.

Ahora bien, a esta definición le complementa que el derecho a la salud y la integridad física, así como el derecho de gozar de la libertad y ejercer todos los derechos con plenas garantías, está considerado como un Derecho Humano, por lo que cualquier forma de violencia contra las mujeres es una violación a sus derechos, ya que se limita el pleno ejercicio de estos.

Dichos instrumentos, de carácter vinculante, obligan a los Estados a que eliminen los obstáculos discriminatorios y erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres con el objeto de garantizar el ejercicio de sus derechos humanos.

Por otro lado, la Asamblea General de Naciones Unidas, en 1993, proclamó la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer, en la que se define la violencia sexual como

todo acto de violencia sexual que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, e incluida la violencia doméstica, los delitos cometidos por cuestiones de honor, los crímenes pasionales, las prácticas tradicionales nocivas para la mujer. Incluida la mutilación genital femenina y el matrimonio forzado [...]. Afirma que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos y libertades fundamentales de la mujer y menoscaba o anula su disfrute de estos derechos y libertades. (Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 1993)

Particularmente, el principio de igualdad está consagrado en la **Constitución Política de la República**. Además, se ha legislado en esta materia de forma específica, con la **Ley contra la Violencia Doméstica, Ley N°7586 de marzo de 1996** que, si bien no es necesariamente del campo laboral, resulta interesante por cuanto promueve la definición de violencia y articula instrumentos para un cambio de cultura contra la violencia al institucionalizar el compromiso por su prevención y erradicación, así como el mandato de desarrollar un plan nacional que implemente mecanismos de coordinación de forma unificada con otras instancias y los servicios especiales de atención a las víctimas.

Por otro lado, la **Ley N°7476 de Costa Rica, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia**, reformada por la Ley N°8805, dice en el Artículo 3:

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

- Condiciones materiales de empleo o docencia
- Desempeño y cumplimiento laboral o educativo
- Estado general de bienes personales

También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados

Particularmente, el **Convenio N° 111** de la OIT, sobre discriminación en materia de empleo, recoge en su artículo 1º el concepto de discriminación e incluye aquella sexual, aunque la primera norma que incide de manera directa en el tema no surge hasta 1985. Se trata de una resolución igualmente adoptada por la OIT que hace referencia a la necesidad de promover medidas para la lucha contra el hostigamiento sexual como parte de las políticas de promoción de la igualdad.

Además, el acoso sexual viola preceptos contenidos en otros acuerdos como:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará, 1994)
- Declaración y Programa de Acción de la Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (El Cairo, 1994)
- Declaración y Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing, 1995)
- Convenio N.º 169 de la OIT

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha desarrollado a través del tiempo un repertorio de recomendaciones prácticas con el fin de combatir la violencia en el trabajo, que se estructuran entorno a tres ejes fundamentales:

- Proporcionar orientación para combatir el problema.
- Elaborar respuestas para los problemas existentes en todos sus niveles.
- Promover el diálogo, las consultas y las negociaciones entre las distintas partes, así como facilitar orientación para elaborar leyes nacionales.

No obstante, la OIT adoptó diferentes convenios y recomendaciones que Costa Rica no ha ratificado.

Estos convenios son importantes para el Movimiento Sindical, entre otros aspectos, porque desde el enfoque de género, el C155 y su Protocolo 2002, establece la obligatoriedad de recabar información con el objeto de poder evaluar los avances realizados en la materia, ya que el tema de violencia en el trabajo es materia pertinente de la salud y seguridad en el trabajo. Esto permitiría conocer con más exactitud cómo está impactando sobre el empleo de las mujeres y diseñar acciones eficaces desde la prevención y la erradicación.

El Convenio 155 dispone en el artículo 4.1.:

Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y prácticas nacionales, formular y poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de salud y seguridad y medio ambiente de trabajo.

La política nacional en materia de salud y seguridad en el trabajo no solo tiene que formularse y ponerse en práctica, sino también tiene que reexaminarse periódicamente.

Además, el artículo 7 añade que esta evaluación debe realizarse “a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que hay de tomar”. De esta forma, el requisito en materia de políticas implica un proceso dinámico y cíclico, que el progreso y los cambios científicos y tecnológicos que se produzcan en los ambientes de trabajo puedan incorporarse a la política nacional. Además, destaca que los gobiernos deben considerar que la salud y seguridad de las personas trabajadoras es una cuestión de interés nacional, y señala en el artículo 4 que se debe realizar en consulta con el sector empleador y sindical (OIT, Guía sobre el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981(N°155) y su protocolo 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la salud y seguridad en el trabajo, 2006 (N°187), Ginebra, 2013).

Por otro lado, el Convenio 187 menciona la importancia de promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable, que impida la prevalencia de la violencia y sus consecuencias asociadas con un lugar de trabajo insalubre no solo para las víctimas, sino para el conjunto del lugar de trabajo.

Es importante señalar que este convenio tiene como objetivo promover una cultura de prevención en materia de salud y seguridad desde un enfoque sistémico.

En conjunto, la legislación nacional e internacional mencionada sustenta que la violencia es una violación a los derechos de las personas y específicamente la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus ámbitos es un hecho repudiable que las ha vulnerado a través de la historia y debe ser erradicada como parte de las acciones afirmativas que busquen la equidad e igualdad de género.

4 Metodología del estudio

En la metodología de la investigación se incluyen el problema, el tipo de estudio, los objetivos, participantes de la investigación, las técnicas e instrumentos de investigación, el procedimiento de la investigación, el análisis de la información y los alcances y limitaciones.

4.1 Problema

Las mujeres trabajadoras del Ministerio de Educación Pública representan la mayoría de su población trabajadora, por lo que la necesidad de visibilizar su percepción es fundamental para conocer la situación actual de sus lugares de trabajo. Para esto se plantea como problema de investigación la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las percepciones de las mujeres trabajadoras del sector educación sobre la violencia y el acoso en su lugar de trabajo?

4.2 Tipo de estudio y enfoque de la investigación

El presente estudio es de tipo descriptivo, el cual permite describir la percepción de las mujeres con respecto a la violencia y el acoso en el lugar de trabajo por medio de variables. Además, se utiliza el enfoque de tipo mixto. Dicho enfoque complementa lo cuantitativo y lo cualitativo.

En el caso de la investigación, se utiliza la encuesta en línea como un método cuantitativo y los grupos focales como un método cualitativo.

Con el enfoque mixto se busca tener un mayor acercamiento a la realidad vivida por las mujeres trabajadoras y adentrarse en su perspectiva con respecto a la violencia y el acoso en su lugar.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo General

Analizar la percepción de las mujeres trabajadoras sobre la violencia y el acoso en su lugar de trabajo, para incidir por medio de la toma de decisiones en su abordaje y prevención.

4.3.2 Objetivos específicos

- Caracterizar las percepciones y experiencias de las trabajadoras del MEP sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en su lugar de trabajo.
- Aproximar las causas y consecuencias de la violencia y el acoso entre las personas trabajadoras del MEP.
- Proponer aspectos de mejora para el abordaje y prevención de la violencia y el acoso entre las personas trabajadoras del MEP que puedan ser utilizadas durante la negociación colectiva.

4.4 Participantes de la investigación

En la investigación la población directa fueron las mujeres trabajadoras del sector educación, ubicadas en las 27 Direcciones Regionales de Educación del MEP.

Se utilizaron como criterios de selección para la delimitación de las participantes los siguientes:

1. Mujeres afiliadas al SEC activas o pensionadas
2. Personal docente, personal docente administrativo y personal administrativo del MEP (Título I y II del Servicio Civil)
3. Personas representativas de las 27 Direcciones Regionales de Educación

Particularmente, se obtuvo la participación de 1.066 mujeres por medio de la encuesta en línea y 26 por medio de los grupos focales, según se describe en las técnicas e instrumentos de recolección de información.

4.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de información

A continuación, se presentan las técnicas usadas durante la investigación.

4.5.1 Encuesta

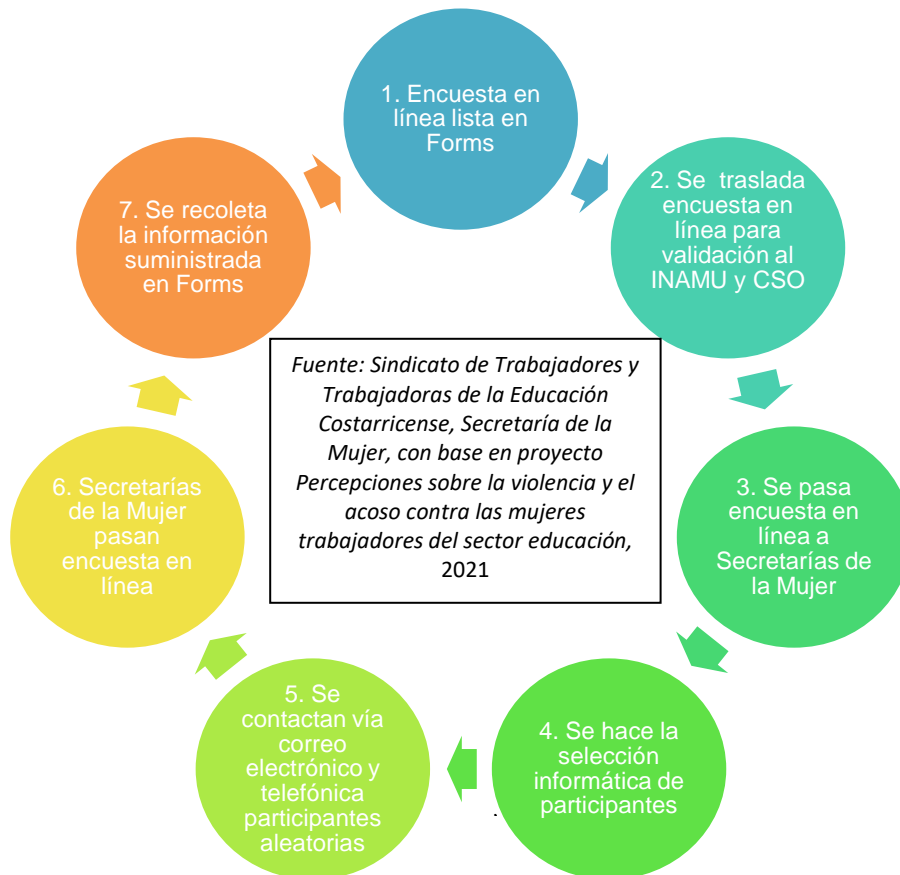
La técnica de la encuesta permite obtener información desde las participantes de la investigación, en este caso las mujeres trabajadoras del sector educación, de manera que sea palpable su sentir, sus preocupaciones y percepciones.

La encuesta fue aplicada por medio de un instrumento (ver anexo N°1). El instrumento se empleó a través de una encuesta en línea por medio del uso del programa Forms. Esta fue divulgada mediante el correo electrónico y el WhatsApp. En primera instancia, las Secretarías de la Mujer fueron las que se encargaron de difundir la encuesta.

En segunda instancia, se envió un correo electrónico masivo a las mujeres afiliadas; de las cuales, 1.513 fueron contactadas vía telefónica por medio del personal administrativo del Sindicato para corroborar la recepción y contestación de esta.

El proceso de la aplicación de la encuesta en línea fue el siguiente:

Diagrama #1 Proceso de encuesta en línea



4.5.2 Grupo Focal

Es una técnica utilizada en investigaciones cualitativas con el objetivo de conocer las opiniones de un grupo de personas con respecto a un tema. Es una forma de entrevista grupal dirigida por una persona moderadora.

En la investigación se utiliza esta técnica para conocer la percepción de grupos de mujeres trabajadoras del sector educación sobre la violencia y el acoso en su lugar de trabajo. Se desarrollaron de forma virtual por medio de la plataforma Teams, subdivididos de la siguiente forma:

Tabla N° Distribución de Grupos Focales

| Grupo #01 | Grupo #02 | Grupo #03 | Grupo #04 | Grupo #5 |
|------------------|---|--------------------------------|----------------------------------|--|
| Docentes | Cocineras Conserjes Agentes de seguridad Niñeras | Secretarias Administrativas | Directoras de centros educativos | Directoras regionales Supervisoras 5 |

Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en el proyecto Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadores del sector educación, 2021

La división de los grupos focales responde a la estrategia de investigación con respecto a la proximidad de los puestos de trabajo.

La participación promedio en cada grupo fue de aproximadamente cinco mujeres, con un total de 26 mujeres participantes. En cada grupo estuvieron presentes las investigadoras. Una fue la moderadora y otra tomó nota. Asimismo, las sesiones fueron grabadas únicamente con el propósito de sistematizar la información.

5.1 Procedimiento realizado de la investigación

Esta investigación se comprende en el año 2021. Con una primera etapa entre mayo-junio, en la que se presenta el proyecto para el desarrollo de esta investigación al Directorio Ejecutivo Nacional del SEC.

Durante el periodo entre julio-octubre se inicia la recolección de información por medio de la encuesta en línea y los grupos focales, según se detalla en cada técnica, para posteriormente iniciar con el análisis de los resultados, hasta finalizar con las conclusiones de la investigación.

La investigación se desarrolla contemplando las 27 Direcciones Regionales del MEP, con el fin de obtener percepciones de las mujeres trabajadoras del sector educación desde sus diferentes contextos.

5.2 Análisis de la información recopilada

Para el análisis de la información se utilizan los datos numéricos emitidos por la encuesta en línea. La plataforma Forms genera de forma automática los gráficos con los resultados obtenidos. A partir de estos datos y la información cualitativa recopilada en los grupos focales, se implementan tres categorías de análisis que responden a los objetivos de esta investigación.

A continuación, se presentan las tres categorías de análisis de resultados:

- Caracterización de las mujeres trabajadoras del sector educación participantes
- Percepciones y experiencias de las trabajadoras del MEP sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en su lugar de trabajo
- Aproximar las causas y consecuencias de la violencia y el acoso percibidas entre las mujeres trabajadoras del MEP

A partir de estas categorías se agrupa la información recopilada y se compara con tres variables: la realidad (entrevistas y grupos focales), la teoría y la legislación (Derechos humanos, Constitución Política, entre otras), de forma que el análisis de resultados permita mostrar la interacción de las tres variables.

5.3 Actores involucrados

En el desarrollo de las diferentes etapas de la investigación se contó con el apoyo técnico de las siguientes entidades:

- Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU)
- Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (CSO)
- Organización Internacional del Trabajo(OIT)

Este apoyo se delimitó a la participación con la revisión del proyecto, los instrumentos y el informe de resultados de la investigación, para emitir criterios que enriquezcan y mejoren el producto.

5.4 Alcances y limitaciones

Dentro de los alcances de la investigación se encuentran la encuesta en línea aplicada a 1.066 mujeres trabajadoras del sector educación. Asimismo, a través de los grupos focales participaron 26 mujeres, ubicadas en diferentes puestos de trabajo, tales como docentes, directoras de centros educativos, supervisoras, directoras regionales, agentes y auxiliares de seguridad, niñeras, orientadoras, conserjes, cocineras, secretarias, fisioterapeutas y asistentes de dirección.

Como parte de las limitaciones de esta investigación se encuentra no poder llevar a cabo espacios presenciales por motivos relacionados con las medidas sanitarias del Ministerio de Salud para atender la pandemia por COVID-19. En relación con lo anterior, se utilizó la plataforma Teams y Forms, y algunas participantes presentaron problemas de conexión o desconocimiento para el acceso a estas.

6 Análisis de resultados de la investigación

Los principales resultados que se obtienen a través del proceso de investigación se presentan mediante categorías, según los datos obtenidos a través de la encuesta en línea y los grupos focales.

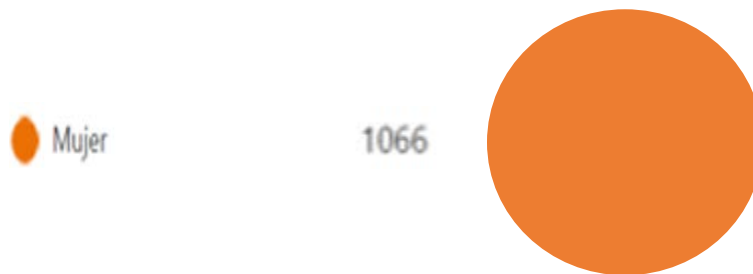
Seguidamente, se desarrollan las tres categorías de análisis de resultados.

6.1 Caracterización de las mujeres trabajadoras del sector educación participantes

La caracterización es “una descripción cualitativa que puede recurrir a datos cuantitativos con el fin de profundizar el conocimiento sobre algo” (Jaramillo, 2009, p.201), la cual permite describir las características identificadas en la población encuestada.

La cantidad de mujeres trabajadoras del sector educación participantes sumó un total de 1.066, según se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico #1 Cantidad de Mujeres participantes

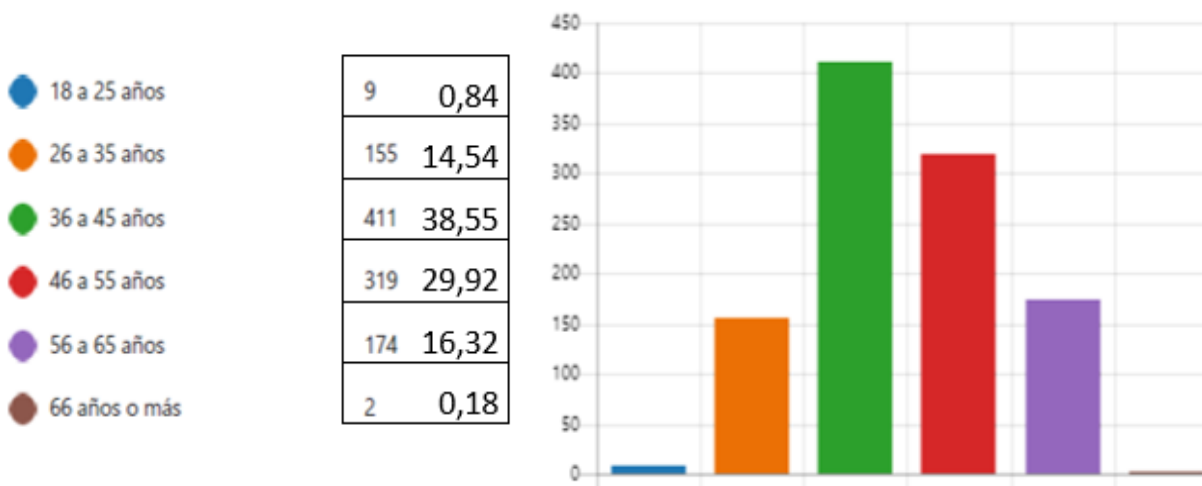


Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

El total de mujeres afiliadas activas al SEC representa 76% de la afiliación general, en concordancia con la tendencia del total de trabajadoras del sector educación.

El rango de edades de las encuestadas, de acuerdo con el gráfico N° 2 se ubicó en mayor cantidad entre los 36 y 45 años, y entre 46 y 55 años, ubicados en una etapa de desarrollo de personas adultas intermedias, como se muestra a continuación.

Gráfico #2 Rango de edad de las mujeres participantes



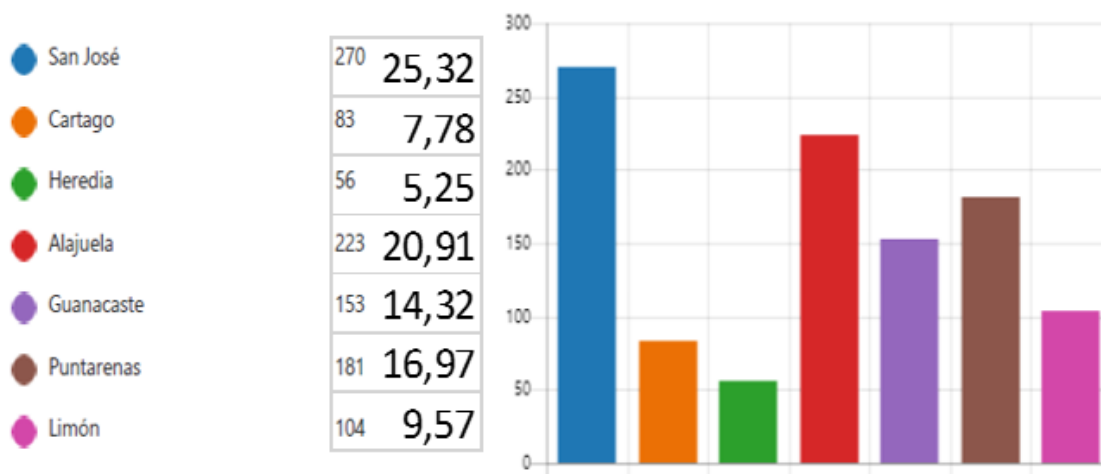
Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

El gráfico N°2 coloca en aproximadamente 15% la participación de las encuestadas jóvenes y solo dos personas adultas mayores. Estos datos son congruentes con la población laboralmente activa. Sus mayores cantidades se centran en las personas adultas intermedias desde los 35 hasta los 64 años de edad.

Estos porcentajes no son tampoco asépticos, ya que tiene que ver con la imprevisibilidad e inestabilidad de las mujeres jóvenes en la carrera profesional, motivados por la precariedad y la rotación laboral, entre otros, lo que las coloca como un grupo de alta vulnerabilidad por acoso y violencia.

Por otro lado, el lugar de residencia de las participantes ubicadas por provincia se evidencia en el siguiente gráfico.

Gráfico #3 Provincia de residencia

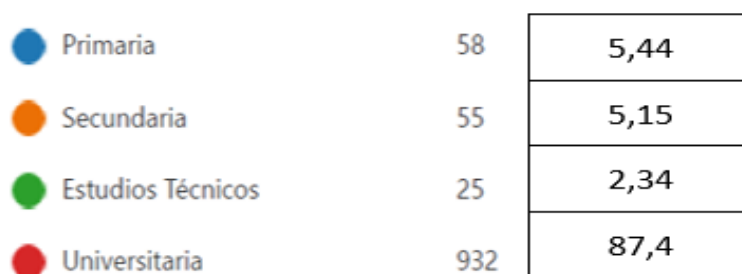


Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación.

De acuerdo con el gráfico anterior, se obtuvo participación de las siete provincias. La mayoría de las mujeres encuestadas residen en San José y Alajuela y representan 46%. En segundo lugar, se ubican Puntarenas y Guanacaste con alrededor de 32% y con menor participación Limón, Cartago y Heredia.

Adicionalmente, la mayoría de las encuestadas tienen sus estudios universitarios completos. Según se muestra en el siguiente gráfico, 88% son profesionales.

Gráfico #4 Nivel educativo de las mujeres participantes



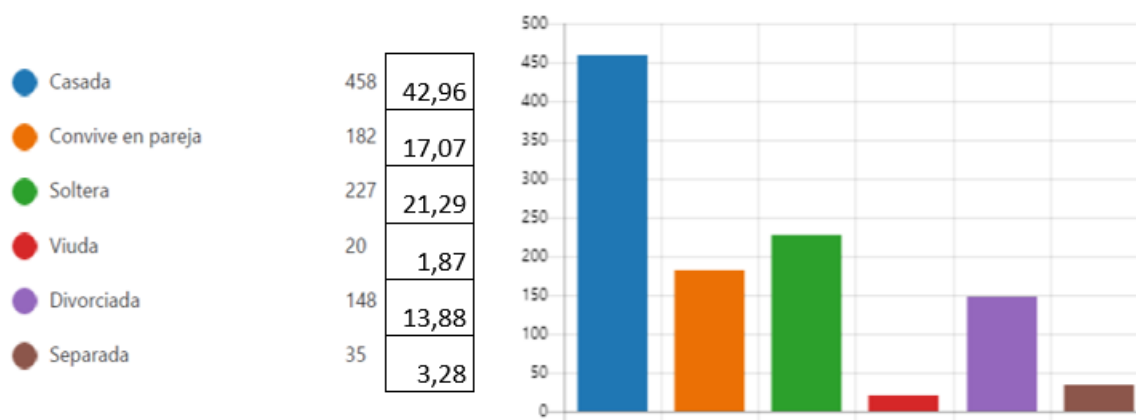
Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

Las encuestadas ubicadas como no profesionales, es decir, con estudios técnicos, de secundaria o primaria completas, representan alrededor de 12%. Esta tendencia coincide en los datos de la afiliación en general, ya que las personas no profesionales afiliadas representan alrededor de 25% del total.

Además, de acuerdo con la experiencia de actividades virtuales y otros estudios desarrollados por el SEC, se presenta una tendencia de mayor participación de las personas profesionales cuando se requiere del uso de las tecnologías. Esto pudo ser una limitación en su participación, ya que se utilizó una encuesta en línea enviada masivamente por correo electrónico.

Con respecto al estado civil de las encuestadas, se obtiene que 43% se encuentran casadas, 17% conviven en pareja, 21% son solteras, 14% están divorciadas, 3% separadas y 2% son viudas, según se muestra en el gráfico N°5.

Gráfico #5 Estado civil de las mujeres participantes

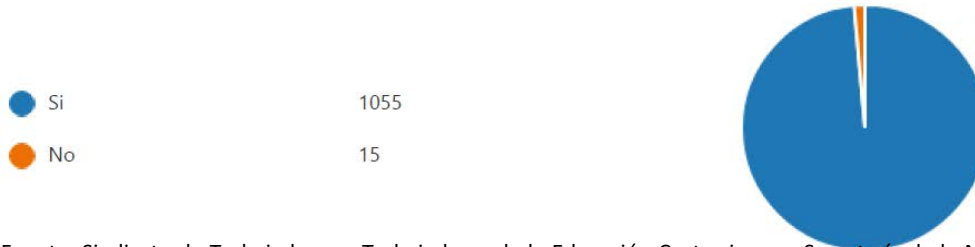


Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

El estado civil de las encuestadas refleja el volumen de trabajadoras en los bloques de edad que ya se señalaron, además de la influencia de la iglesia en las normas sociales y culturales del país, por lo que no queda ajena la influencia sobre las mujeres y las tradicionales formas de convivencia.

Además de su estado civil, de las 1.066 mujeres que han participado en la encuesta, 100% son trabajadoras o pensionadas del sector educación, específicamente del MEP, según muestra el gráfico N°6.

Gráfico #6 Cantidad de Mujeres Trabajadoras del MEP

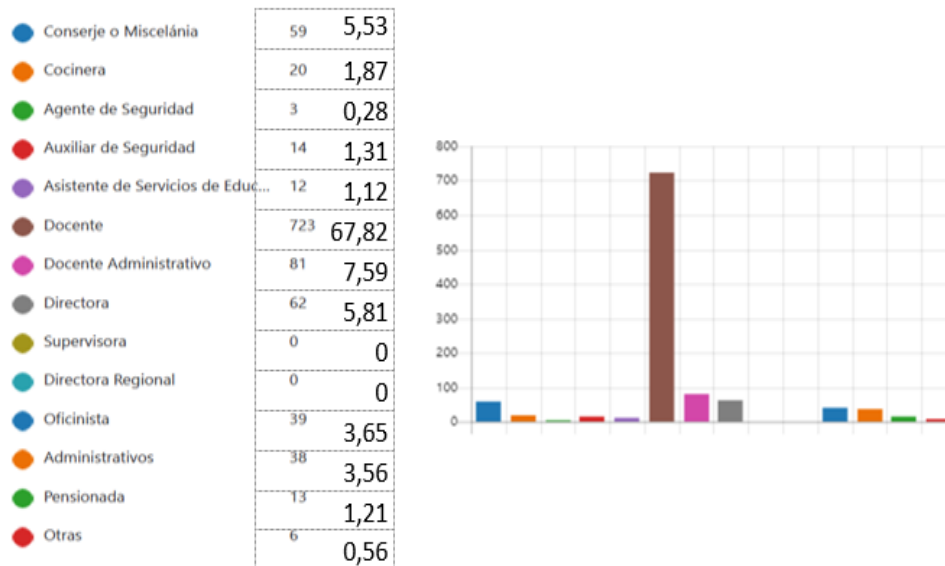


Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

Las 15 encuestadas que indicaron “no” son coincidentes con las 13 pensionadas que muestra el gráfico N° 7 que, si bien no son trabajadoras activas, participan desde su experiencia en el ejercicio de sus labores.

El gráfico N° 7 muestra los diferentes puestos de trabajo que ocupan las mujeres participantes dentro del Ministerio de Educación Pública.

Gráfico #7 Puestos de Mujeres Trabajadoras del MEP



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

El 68% de las participantes de la encuesta son docentes que ejercen desde la mediación pedagógica con personas estudiantes. Este grupo se puede subdividir en docentes de preescolar, primaria, secundaria, complementarias, educación especial e idioma. De acuerdo con el Estatuto del Servicio Civil, todos estos puestos pertenecen al Título II. Como parte de este título, también se encuentran los administrativos docentes y directoras, que representan 13% de las participantes.

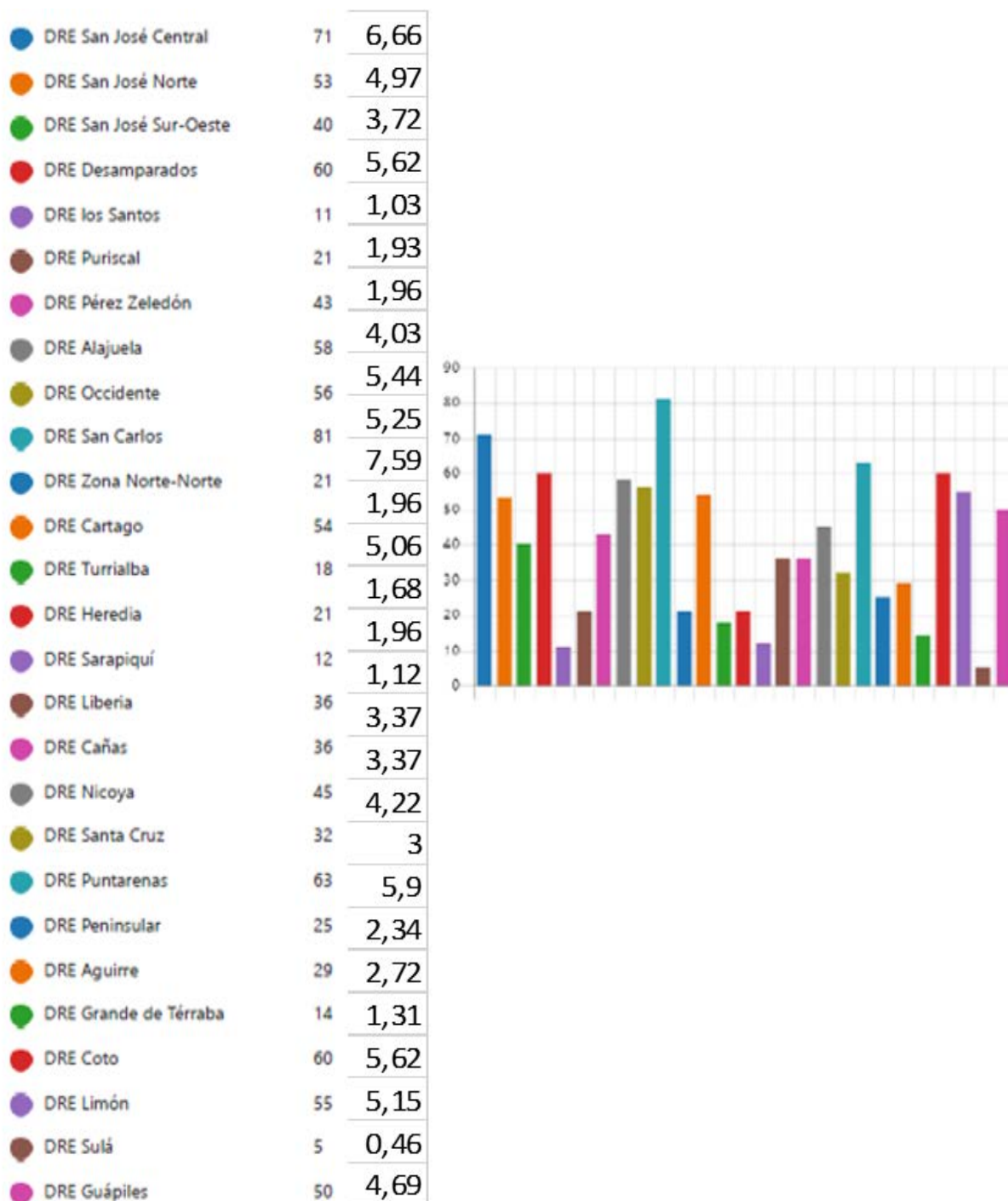
Los puestos relacionados con el Título I son: conserje o miscelánea, cocineras, agente de seguridad, auxiliares de seguridad y asistentes de servicios de educación especial (niñeras), que representan 10% de las participantes. Además, dentro de este Título I están los puestos de oficinistas y administrativos (auxiliares, orientadoras, trabajadoras sociales y fisioterapeutas, entre otros), que representan alrededor de 8% de las participantes en la encuesta.

Estos datos son concordantes con el gráfico N°4 sobre los porcentajes del nivel educativo identificados en las participantes.

Los puestos de trabajo mencionados son ejercidos en diferentes lugares, ubicados geográficamente según la división que establece el Ministerio de Educación Pública por Direcciones Regionales de Educación (DRE). Las DRE son la máxima autoridad en cada región y se componen por las supervisiones y los centros educativos.

Las participantes se ubican en las siguientes DRE.

Gráfico #8 donde se ubica su lugar de trabajo



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

De acuerdo con el gráfico N° 8 existió participación de las 27 DRE. En primer lugar se encuentran las participantes de las DRE ubicadas en San José (San José-Central, San José-Norte, San José Sur-Oeste, Desamparados, Los Santos, Puriscal y Pérez Zeledón), lo que representa ¿ 28% del total.

En segundo lugar, están las DRE de la provincia de Alajuela (Alajuela, Occidente, San Carlos y Norte-Norte) con alrededor de 20%. En tercer y cuarto lugar se hallan respectivamente las DRE de la provincia de Puntarenas (Puntarenas, Peninsular, Aguirre, Grande de Térraba y Coto) y Guanacaste (Liberia, Cañas, Nicoya y Santa Cruz), que suman 33%.

En quinto y sexto lugar se ubican las DRE de Cartago (Cartago y Turrialba) y Heredia (Heredia y Sarapiquí) que suman alrededor de 10% de las participantes.

Los resultados anteriores son concordantes con el gráfico N°3 sobre las provincias de residencia, siendo San José y Alajuela las provincias donde mayormente habitan las participantes. Estos datos son coincidentes con los del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2011) que indica que (...) “en términos de la distribución porcentual de la población, las provincias de San José y Alajuela concentran la mayor parte de los habitantes” (párr.1)¹.

Es decir, la participación de las encuestadas responde proporcionalmente a la tendencia nacional de la distribución de la población. Por lo tanto, es una muestra apegada a la realidad.

6.2 Percepciones y experiencias de las trabajadoras del MEP sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en su lugar de trabajo

Las percepciones de las mujeres participantes sobre sus experiencias vividas o presenciadas con respecto a la violencia en su lugar de trabajo son fundamentales para el alcance del objetivo de esta investigación.

¹<https://www.inec.cr/noticia/inec-publica-indicadores-provinciales>

Al iniciar con este análisis, se aplicó en ambas técnicas (encuesta en línea y grupo focal) una consulta sobre la percepción de seguridad que les brinda su lugar de trabajo y se obtuvieron los siguientes resultados.

Gráfico #9 Percepción de inseguridad en lugares señalados

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces ■ Casi nunca ■ Nunca

| | | | | | |
|------------------------|-----|------|------|------|------|
| En casa | 3,6 | 1,3 | 12,1 | 17,6 | 65,4 |
| En el lugar de trabajo | 5,5 | 8,3 | 28,2 | 18,9 | 39,1 |
| En el vecindario | 5 | 8,4 | 30,1 | 23,1 | 33,4 |
| En el trayecto | 9,6 | 12,1 | 35,1 | 19,3 | 23,8 |
| Cualquier otro lugar | 3,5 | 6,1 | 34,5 | 25,3 | 30,7 |



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

Según las respuestas anteriores, las mujeres en algún momento y lugar se han sentido inseguras (respuesta entre siempre, casi siempre y algunas veces). Resalta en el trayecto de ida o vuelta del trabajo. No obstante, se puede decir que mayoritariamente las mujeres no han sentido inseguridad. Esto se constata con los grupos focales, en los que—al inicio— las participantes no identificaban la inseguridad en general. Sin embargo, el motivo según avanzaba el debate era por falta de indicadores, referencias o identificación del término seguridad.

De acuerdo con lo anterior, es posible que entre quienes solo respondieron la encuesta presentaran también esta confusión, con la diferencia de que no podía ser aclarada por una persona facilitadora, como en el caso de los grupos focales.

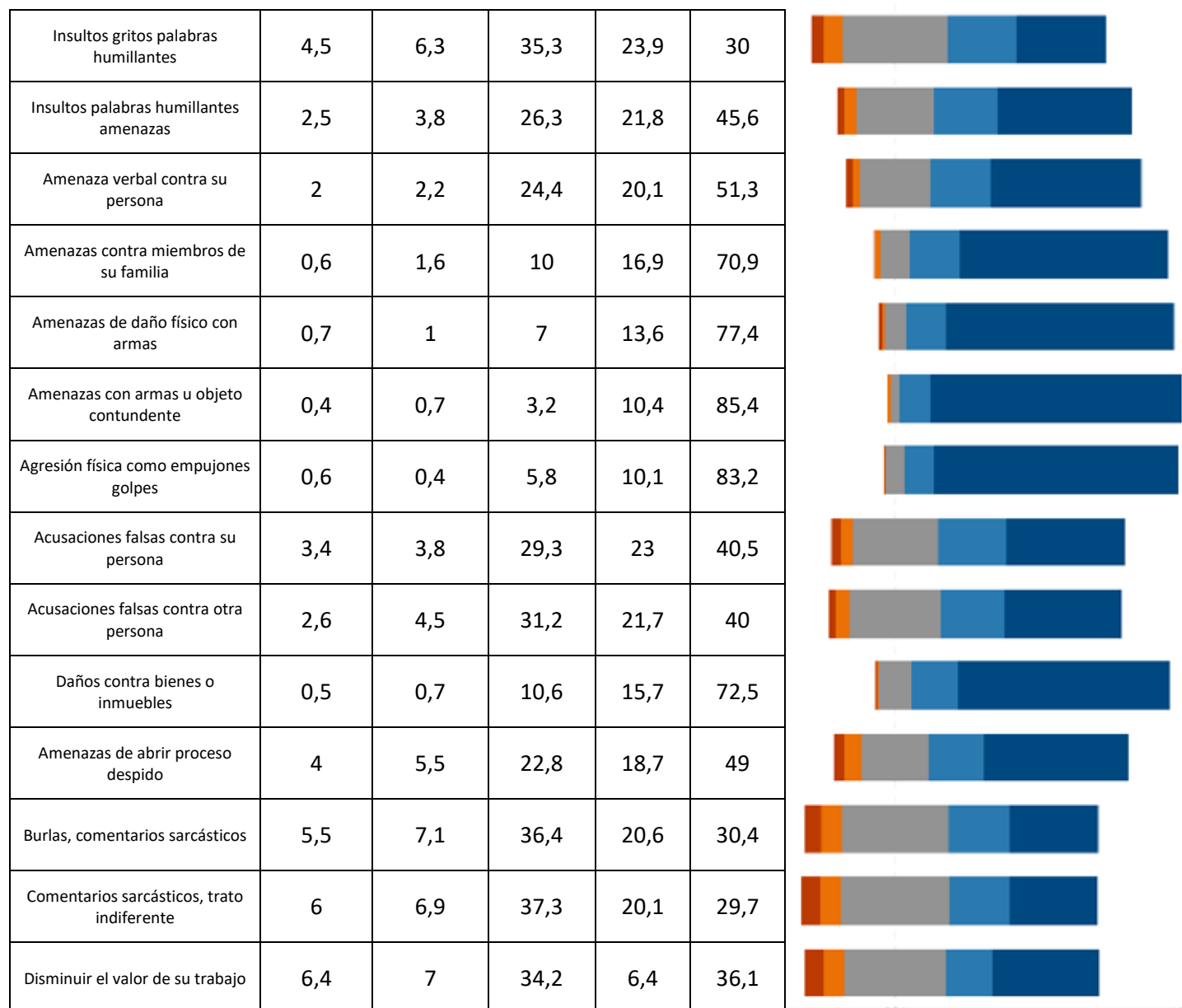
Por otro lado, la casa es el lugar donde se sienten más seguras. Esta respuesta podría estar comprometida, por el impacto del COVID-19 y la clausura de clases y realización de teletrabajo de la mayoría de las trabajadoras.

Cabe destacar que 47% de las mujeres ha experimentado algunas veces (28,2%) y casi nunca (18,9%) inseguridad en el trabajo. La percepción de seguridad se

contrasta con la frecuencia de experimentar o presenciar violencia relacionada con el trabajo, en este caso no de naturaleza sexual, según se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico #10 Frecuencia de experimentar o presenciar eventos de violencia relacionada con el trabajo, verbal o físico (pero no de naturaleza sexual)

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces ■ Casi nunca ■ Nunca



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

De acuerdo con el gráfico N°10, 83,2% de las encuestadas manifiesta no haber sido víctima de una agresión física, mientras se constata una mayor presencia del maltrato psicológico. Ciertamente es que la agresión física se produce en menor medida, ya que por lo general tiene unas repercusiones inmediatas para la persona perpetradora y la reacción de la víctima es más rápida con una denuncia ante las instancias correspondientes. No obstante, la violencia psicológica es difícil de identificar por la naturalización de esta.

Al ser más difícil de detectar, las participantes indicaron que su lugar de trabajo es seguro, pese a que en su mayoría reconocen presencia de conductas relacionadas con maltrato psicológico en el trabajo, como insultos, gritos y palabras humillantes, burlas, trato indiferente, comentarios sarcásticos y disminuir el valor de su trabajo, entre otras, con una incidencia importante entre “siempre y casi siempre”, que llega a 40,1% de las respuestas.

También se debe destacar que las encuestadas respondieron en 41,5% haber sido amenazadas con despido alguna vez o casi nunca. Esta intencionalidad coincide con la definición de la norma INTE T 201: 2019. Factores Psicosociales. Prevención, detección y atención del acoso laboral o *Mobbing* en el lugar de trabajo.

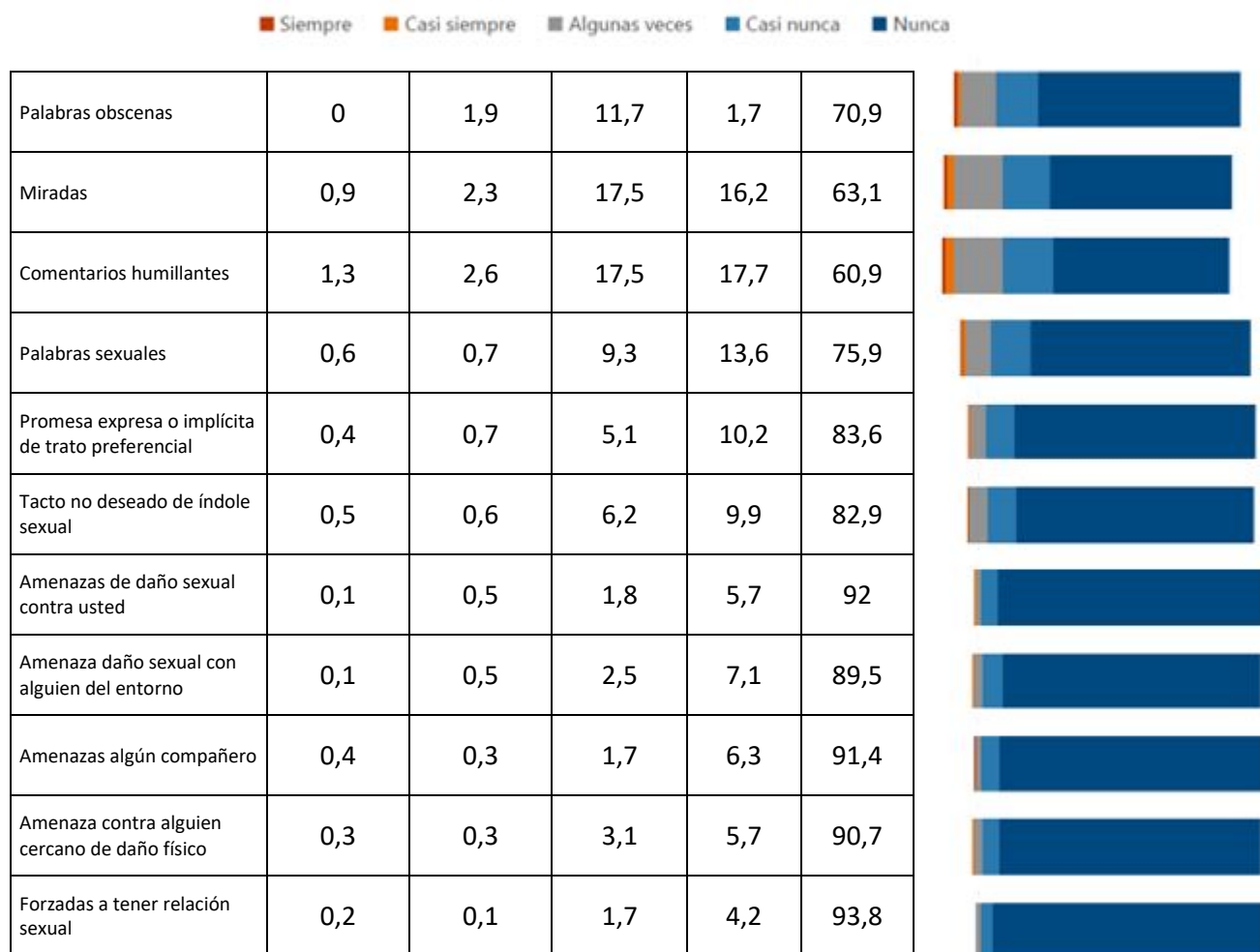
Como lo establece la psiquiatra Marie-France Hirigoyen (1998), el acoso laboral es

toda conducta abusiva y en especial, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Como lo indica la autora, esta manifestación de la violencia –pese a ser invisibilizada– ocasiona daños reales en la integridad psíquica de sus víctimas, así como consecuencias en su clima de trabajo.

Por otro lado, los eventos de violencia relacionados con el trabajo, pero de naturaleza sexual, tienen otra percepción de acuerdo con los resultados que se presentan en el gráfico N°11.

Gráfico #11 Frecuencia de experimentar o presenciar eventos de violencia que fueran de naturaleza sexual relacionados con el trabajo



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

De acuerdo con las respuestas emitidas por las mujeres, la violencia de tipo sexual en el trabajo es algo que nunca o casi nunca han experimentado o presenciado. Si bien esto es una situación inusual, no quiere decir que no exista.

En los grupos focales las mujeres ejemplificaron casos en los que ellas mismas fueron víctimas, como comentarios sexuales indeseados, miradas y palabras obscenas; en estos casos, todos emitidos por parte de una figura masculina de jefatura.

También se describe cómo otras mujeres les contaron situaciones gravosas de violencia sexual, como haber sido forzadas a realizar prácticas sexuales no deseadas con graves consecuencias para su salud mental.

Aunque las respuestas reflejan una baja incidencia de violencia de tipo sexual, esto puede responder a que los actos mayormente identificados corresponden a tipos de abuso solapados que utilizan mayoritariamente palabras que pueden ser difíciles de detectar en una cultura donde se disfrazan estas manifestaciones de la violencia.

Por otra parte, estos datos pueden responder a que el sector educación es altamente feminizado, con mayor presencia de jefaturas femeninas, a diferencia de los casos expuestos en los grupos focales, donde esta violencia fue ejercida por hombres.

Particularmente, en los gráficos N°10 y 11 se denota la percepción de las mujeres víctimas o testigos de los hechos mencionados. En el siguiente gráfico se busca identificar cuál fue la forma de conocer estos actos de violencia.

Gráfico #12 Ha experimentado personalmente, le han comentado personalmente o ha sido testigo de eventos mencionados

■ Siempre ■ Casi siempre ■ Algunas veces ■ Casi nunca ■ Nunca

| | | | | | |
|--|-----|-----|------|------|------|
| He experimentado personalmente una o varias veces esas situaciones de violencia | 1,8 | 2,9 | 20,1 | 18,5 | 56,7 |
| Me contó una compañera de trabajo que ha experimentado una o varias veces situaciones de violencia | 1,7 | 3,6 | 25,7 | 18,4 | 50,6 |
| Ví o escuché varias de esas situaciones de violencia en el ámbito laboral | 2 | 3,7 | 23,9 | 17,9 | 52,4 |



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

De acuerdo con los resultados del gráfico N°12, las encuestadas han experimentado o conocido casi en la misma proporción algún evento de violencia, tomando en cuenta que la frecuencia de algunas veces o casi nunca refleja que se ha experimentado situaciones de violencia al menos una vez, aun cuando sea esporádico.

Los escenarios más frecuentes en donde transcurren los actos de violencia de acuerdo con la percepción de las mujeres encuestadas son los siguientes.

Gráfico #13 Escenarios donde ha experimentado o presenciado violencia relacionada con el trabajo

■ Sí ■ No sabe ■ No responde

| | | | |
|--|------|------|------|
| En su camino desde o hacia el trabajo | 21,4 | 38,9 | 39,7 |
| En su lugar de trabajo | 32,1 | 34,7 | 33,2 |
| En algún lugar que no sea su lugar de trabajo habitual | 26,2 | 37,8 | 36,4 |



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

El gráfico N°13 evidencia la tónica de no identificar actos de violencia. Sin embargo, cabe resaltar que la proporción de violencia en su lugar de trabajo (32,1%) contrasta con el gráfico N°9, donde se señala que la percepción de inseguridad en el lugar de trabajo era de 16,8%.

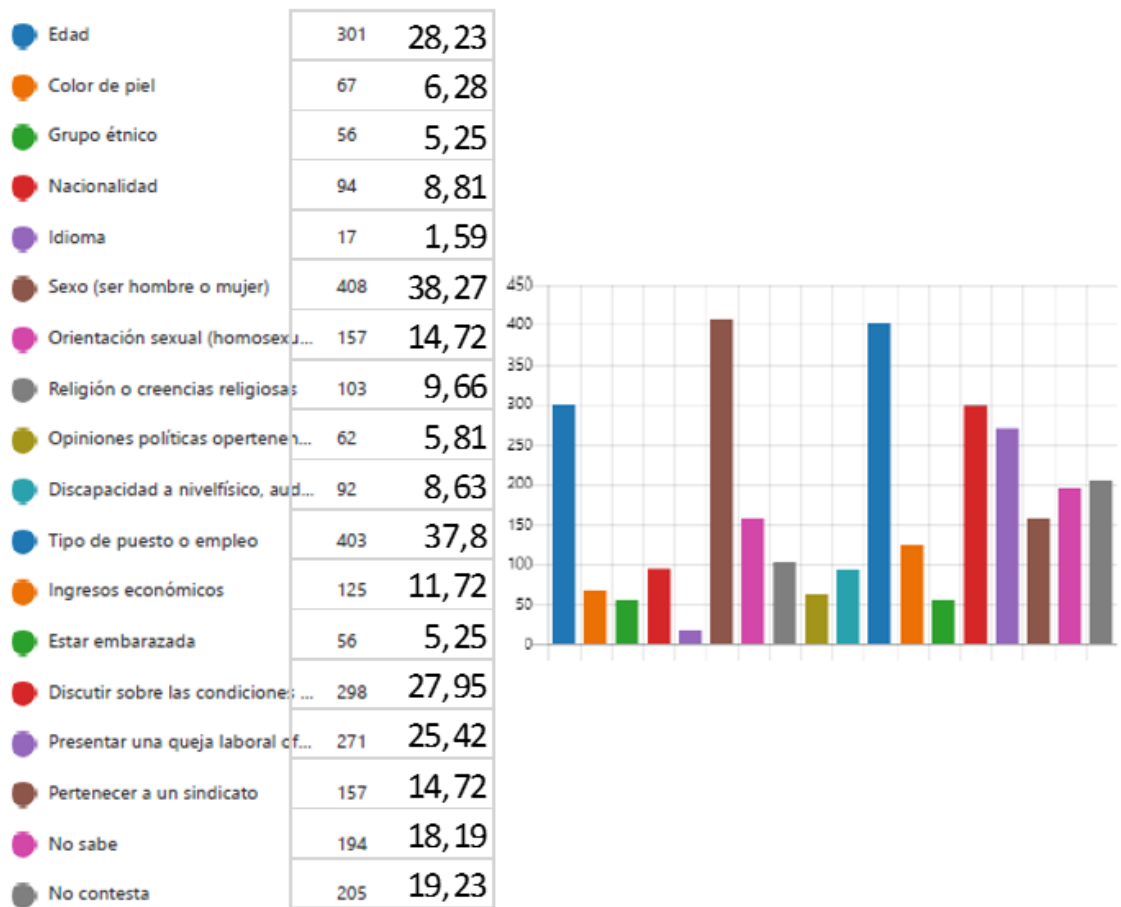
Ahora bien, es posible rescatar que –en la medida que se va avanzando en los escenarios, situaciones y factores– las mujeres encuestadas y entrevistadas toman más conciencia de los eventos de violencia, mientras que al inicio la sensación de inseguridad era mucho menor, sobre todo en el lugar de trabajo. Esto también se ha comprobado en preguntas con los grupos focales que se han indicado con anterioridad.

En general, se ha identificado que la violencia psicológica en el lugar de trabajo es la más frecuente, por lo que es importante conocer cuáles son las causas y consecuencias desde la percepción de las mujeres.

6.3 Aproximación de las causas y consecuencias de la violencia y el acoso percibidas entre las mujeres trabajadoras del MEP

Las encuestadas identifican los posibles factores percibidos que causaron los eventos de violencia y acoso en el trabajo, los cuales se describen en el gráfico N° 14.

Gráfico #14 Percepción sobre factores que causaron los eventos de violencia mencionados



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

En relación con las respuestas de las encuestadas, cabe destacar que los factores de mayor incidencia son los relacionados con los grupos más vulnerables, género o identidad sexual, edad y puesto de trabajo. Esto último también se reconoció en los grupos focales, que identificaron la posición laboral como un valor de riesgo para sufrir algún tipo de agresión. Además, los grupos no profesionales como conserjes, cocineras, guardas y niñeras son los más vulnerables.

Asimismo, se señala como importante que 399 mujeres no han contestado (205) o han contestado que “no saben” (194). Esto pudiera ser que no identifican las causas de la violencia o no reconocen la violencia, lo que normaliza estos actos o –lo que sería preocupante– que no contestaran por temor.

Se marca como interesante las 157 mujeres que contestaron que es causa pertenecer a un sindicato, lo que se identifica como violencia política y profundiza la violación a los derechos, como la libertad sindical.

Por otro lado, la percepción de las mujeres en relación con quienes ejercen la violencia se presenta en el siguiente gráfico.

Gráfico #15 Percepción sobre las personas que ejercen la violencia relacionada con el trabajo



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

A efectos de analizar la violencia en el lugar de trabajo, cabe destacar la jerarquía de la persona perpetradora sobre la víctima. Tanto en las encuestas como en los grupos focales coincide en que la violencia se da mayormente de forma vertical y se focaliza en las jefaturas de los centros educativos, específicamente con las personas directoras.

Desde la percepción de las mujeres participantes en los grupos focales, los estilos de liderazgo o la falta de este han generado ambientes de trabajo hostiles, con presencia de actos violentos que en muchos casos quedan impunes.

Aun cuando las mujeres encuestadas señalan la presencia de violencia ejercida por personas usuarias de los servicios educativos, estos hechos son reconocidos desde la Salud Ocupacional como violencia externa, según la Directriz N° CSO-004-2018:

La violencia externa en el trabajo se manifiesta contra las personas trabajadoras cuando existe amenaza, agresión o lesión personal o patrimonial y, en general, ante cualquier tipo de delito que cometan los beneficiarios de los servicios y las personas del entorno donde se desarrolla el trabajo público.

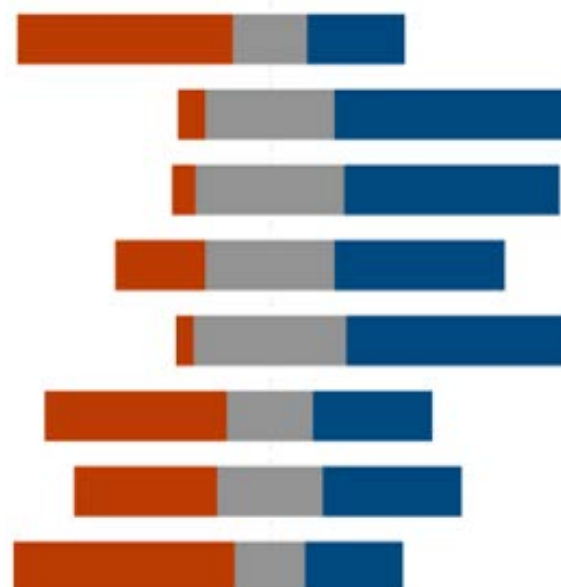
La violencia externa es reconocida como un factor de riesgo de la salud ocupacional. Sin embargo, aun dentro de los procedimientos internos del MEP no se conoce una intervención de estos casos.

La violencia en el lugar de trabajo en cualquiera de sus manifestaciones tiene claras consecuencias en la salud de las víctimas, según se muestra en el gráfico N°16.

Gráfico #16 Afectaciones en la salud producto de los eventos de violencia

■ Si ■ No sabe ■ No responde

| | | | |
|--|------|------|------|
| Depresión, ansiedad, pérdida de sueño | 53,3 | 19,3 | 25,3 |
| Mayor consumo de alcohol y/o tabaco | 6,9 | 33,3 | 59,8 |
| Inicio de consumo de alcohol y/o tabaco | 5,8 | 38,7 | 55,5 |
| Consumo de medicamentos que antes del evento no consumía | 23 | 33,2 | 43,8 |
| Lesiones físicas, moretones, heridas | 4,5 | 39,2 | 56,3 |
| Preocupación por su futuro | 46,8 | 22,1 | 31 |
| Disminución del rendimiento laboral | 36,6 | 27,7 | 35,7 |
| Estrés, miedo | 56,6 | 18,6 | 24,8 |



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

En relación con la encuesta, el gráfico anterior refleja los efectos característicos de la violencia sobre la salud de las víctimas, estados depresivos y afectaciones asociadas y la inseguridad generada ante su futuro. Como consecuencia se tendría bajo nivel de rendimiento y desmotivación por el trabajo, entre otros que, si bien no se han señalado en la encuesta, en los grupos focales identificaron estos elementos como prioritarios en los efectos sobre la integridad emocional de la trabajadora.

Para las encuestadas, las afectaciones en la salud mental fueron las más mencionadas, tales como depresión, ansiedad y ataques de pánico, que les impedían ejecutar su trabajo. Por lo tanto, las incapacidades por los servicios de salud mental es una constante en las víctimas.

Además de las consecuencias en su salud, existen otras a nivel laboral que se visualizan en el siguiente gráfico.

Gráfico #17 Consecuencias producto de los eventos de violencia

■ Si ■ No sabe ■ No responde

| | | | |
|---|------|------|------|
| No ser asignada en un recargo | 22,4 | 35 | 42,6 |
| No poder hacer tareas como antes | 32,1 | 29,6 | 38,3 |
| Perder tareas asignadas | 18,8 | 36,3 | 45 |
| Las condiciones de trabajo se degradan | 25,4 | 32 | 42,6 |
| Ser despedida | 8,3 | 37,8 | 53,9 |
| Cambio de lugar de trabajo por la fuerza (traslado) | 13,6 | 36,6 | 50,1 |
| Cambio de lugar de trabajo por decisión propia (traslado) | 22,1 | 29,9 | 47,9 |
| Cambio de lugar de trabajo por la fuerza (reubicación) | 10,7 | 35,7 | 53,6 |
| Cambio de lugar de trabajo por decisión propia(reubicación) | 14,6 | 34 | 51,4 |
| Pérdida de lecciones | 13,9 | 33,6 | 52,4 |



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

En el gráfico anterior se visibilizan algunas consecuencias laborales de esos efectos sobre la víctima. La pérdida de interés o motivación por el trabajo se refleja en no reconocer la capacidad de realizar alguna tarea, perder las tareas asignadas y el miedo al despido es la máxima expresión de inseguridad en el puesto de trabajo.

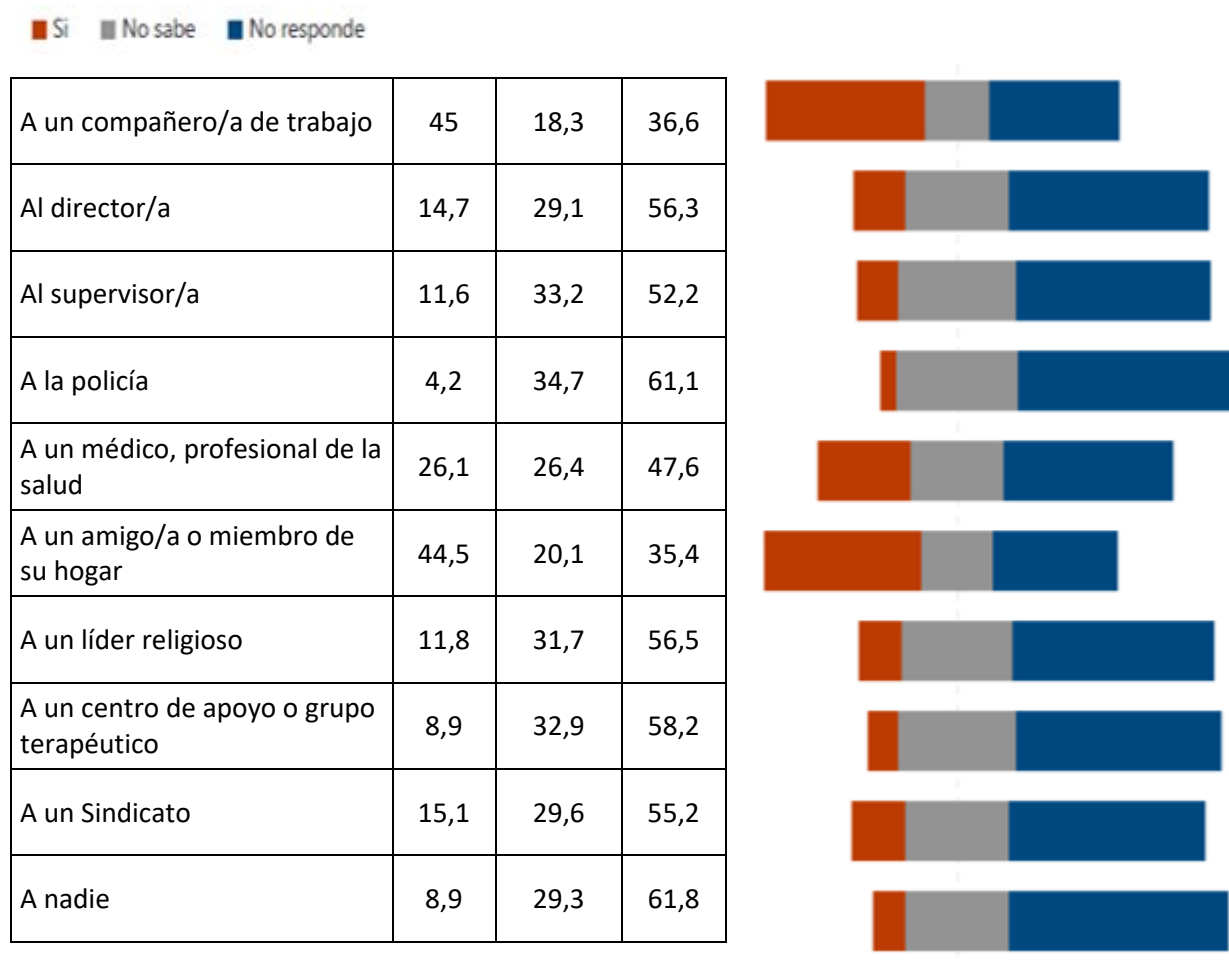
Ahora bien, es importante señalar que los cambios del puesto de trabajo, en cualquiera de sus modalidades (reubicación o traslado), representan una falta de claridad en los procedimientos seguros, así como ausencia de respuestas justas para la víctima. En la mayoría de los casos, esto genera desconfianza en la institución y exponencialmente favorece el clima de impunidad para la persona perpetradora. Por eso se hace necesario una intervención contundente por parte de las autoridades del MEP al más alto nivel de responsabilidad y toma de decisiones que implique un proceso de negociación que permita un abordaje integral y favorezca el establecimiento de instrumentos y herramientas que

garanticen el trato justo de la víctima, no victimizándola y regenerando el clima de trabajo saludable.

El traslado o reubicación de las víctimas no constituye una resolución. Es únicamente una medida paliativa no de atención ni de prevención y no erradica la violencia de los lugares de trabajo, ya que re victimiza y vulnera a estas personas.

La comunicación de estos hechos a las jefaturas y autoridades del MEP es fundamental. Esta acción se expone en el gráfico N°18.

Gráfico #18 Comunicación de los eventos de violencia que ha presenciado o experimentado



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

Las respuestas que se muestran en el gráfico anterior dan sentido a lo que normalmente ocurre con las víctimas, que—al tener miedo— enfrentan la situación por la que están atravesando e informan de los hechos al entorno más cercano (compañero/a de trabajo, amigo/a o miembro de su hogar), el cuales el más adecuado para las primeras comunicaciones, dado que se da un clima de confianza. Si bien estos entornos permiten romper el silencio, esto no constituye un hecho para emprender acciones en contra de la persona perpetradora.

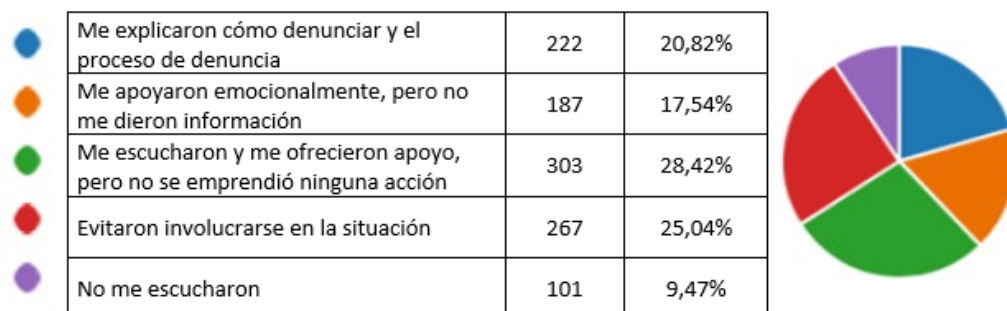
Las autoridades que son competentes —como la dirección o supervisión— no son las más recurrentes para las víctimas, según consta en los resultados. Esto puede responder a la percepción de las encuestadas, que son estos mandos los que ejercen la violencia, como se ha expuesto en el caso de las personas directoras o se reconoce que no existe un acertado procedimiento para un tratamiento y respuesta de la administración, sin que estas opciones sean excluyentes.

Asimismo, entre lo más frecuente, la víctima comenta los hechos con una persona médico o profesional en salud, lo cual es coincidente con la aparición de consecuencias en la salud mental de las víctimas, que buscan ser atendidas y además, encuentran como única opción un traslado o reubicación que necesita ser respaldado por una recomendación médica.

De acuerdo con los grupos focales, la ausencia de procedimientos para atender la violencia laboral y la desinformación ocasiona que las víctimas no cuenten con herramientas de actuación; a diferencia de los protocolos que existen para dar atención pronta y oportuna en temas de violencia como el *bullying* u otras manifestaciones con la población estudiantil.

De las encuestadas que indican haber comunicado los eventos de violencia en el trabajo a alguna de las personas o instancias mencionadas, se describe la respuesta recibida en el gráfico N°19.

Gráfico #19 Respuesta recibida al reportar los eventos de violencia en el trabajo



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

Estas respuestas dejan clara la ausencia de procedimientos y/o protocolos, aunque se realizan algunas acciones de apoyo a la víctima que son importantes. No obstante, estas acciones no se encuentran estructuradas, por lo que deben formar parte de un procedimiento para que el acompañamiento a la víctima sea integral.

Es alarmante que 367 de las encuestadas señalen la falta de involucramiento o simplemente no escuchar como la respuesta al reportar un evento de violencia. Esto coincide con el debate en los grupos focales, los cuales dicen que existe información sobre la violencia de forma muy general, pero no hay formación de cómo enfrentarla y erradicarla.

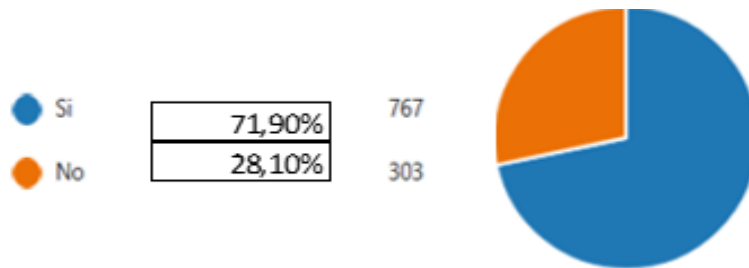
Aun cuando las mujeres en los grupos focales mencionan casos de acoso laboral que fueron elevados a las autoridades competentes del MEP, específicamente al Departamento de Disciplinarios, muchos de estos casos fueron archivados o con respuestas a muy largo plazo. En los grupos focales se describen casos de dos años a la espera de una resolución y otros que en ocasiones prescriben.

Además, como herramienta para la atención de estos casos, uno de los grupos focales indicó el *Manual para la prevención y atención de conflictos en las instituciones educativas públicas*, el cual es desconocido por participantes de otros grupos entrevistados.

Particularmente, la falta de instrumentos o protocolos internos para la atención de los eventos de violencia laboral, así como la desinformación, es una constante en la percepción de las encuestadas; a diferencia de los eventos de violencia de tipo sexual, que cuentan con legislación nacional.

De acuerdo con el gráfico N°20, la mayoría de las participantes tienen conocimiento sobre la legislación que atiende el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Gráfico #20 Conocimiento sobre la Ley N°7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia



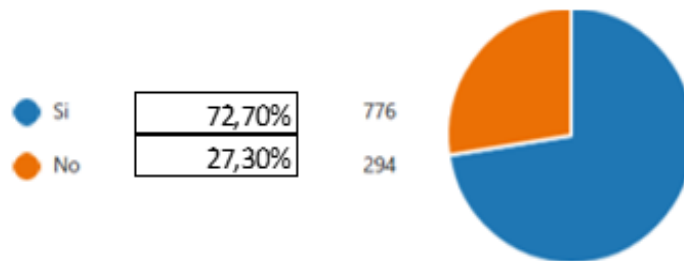
Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

En el marco de los eventos de violencia laboral de tipo sexual, los grupos focales mencionan un proceso administrativo más pronto y oportuno. Esta tendencia puede deberse al marco legal nacional, que regula estos actos y establece procedimientos claros sancionatorios para la persona perpetradora, sin que esto signifique que estos hechos no se den o que sepan cómo actuar en todos los casos.

Cabe resaltar que 30% de las encuestadas no han escuchado sobre la ley que fue publicada desde 1995 y además es muy recurrente y utilizada, en un marco específico para el sector de la educación, lo que visibiliza la necesidad de mayores acciones en su promoción y divulgación entre las trabajadoras.

Por otro lado, se consulta sobre el conocimiento de las mujeres en relación con lo que es el acoso laboral y se presenta en el gráfico N°21.

Gráfico #21 Conocimiento sobre el acoso laboral



Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021

De acuerdo con el gráfico anterior, existe un conocimiento general sobre qué es el acoso laboral. Sin embargo, este conocimiento por una amplia parte de las encuestadas no se traduce en la ausencia de este o que cuenten con el conocimiento sobre cómo actuar. Eso se constata en los grupos focales, ya que en todos los casos se coincidió en el desconocimiento acerca de este concepto y qué hacer cuando se es víctima.

En general, las causas y consecuencias de la violencia y el acoso entre las personas trabajadoras del MEP son diversas. El común denominador es la necesidad de que todas las mujeres trabajadoras del sector educación tengan acceso a la información y se aborde la prevención de estos hechos.

7 Conclusiones

7.1 Caracterización de las mujeres trabajadoras del sector educación participantes

- El sector educación es mayormente constituido por mujeres, al igual que la tendencia de la afiliación del SEC, situadas alrededor de 75%. Sus edades se ubican en mayor porcentaje en la etapa de adultez medio, entre los 36 y 64 años de edad.
- Las mujeres trabajadoras se ubican mayormente, según su lugar de residencia y de trabajo, en las provincias de San José y Alajuela.
- El sector educación se compone mayormente por docentes, según coincide con 87,4% de las encuestadas con estudios universitarios completos, siendo 68% docentes y 13% administrativas docentes y directoras.
- En el personal administrativo que se integra en el Título I (administrativos, conserjes, guardas, auxiliares de seguridad, orientadoras, psicólogas, trabajadoras sociales y secretarias, entre otros) se ubica alrededor de 10% de las participantes, lo cual es una tendencia general del sector educación.

7.2 Percepciones y experiencias de las trabajadoras del MEP sobre la violencia y el acoso contra las mujeres en su lugar de trabajo

- La violencia es difícil de reconocer por las mujeres trabajadoras. Al inicio de la encuesta y entrevistas, la identificación de inseguridad y violencia era menor, como se desprende del gráfico N°9, donde se señalaba que la percepción de inseguridad en el lugar de trabajo era de 13,8%. No obstante, en la medida en que se va avanzando, en el gráfico N°13 se refleja que 32,1% identifican su lugar de trabajo como un escenario donde han experimentado o presenciado la violencia.

- La violencia de tipo sexual, desde las vivencias recolectadas en los grupos focales y encuesta, fue señalada como comentarios sexuales indeseados, miradas y palabras obscenas, todos emitidos por parte de una figura masculina de jefatura, lo que en apariencia no es tan recurrente en un sector integrado mayormente por mujeres.
- En su mayoría, las participantes reconocen presencia de conductas relacionadas con maltrato psicológico en el trabajo, como insultos, gritos y palabras humillantes, burlas, trato indiferente, comentarios sarcásticos y disminuir el valor de su trabajo, entre otras, con una incidencia importante entre “siempre y casi siempre”, que llega a 40,1% de las respuestas.
- No tener una respuesta efectiva por parte de la administración genera desmotivación y desconfianza entre las víctimas, por lo que la ausencia de denuncias podría acrecentarse, sin que esto signifique que no se den eventos de violencia; por el contrario, sería la impunidad.
- Con los datos obtenidos en la investigación, se podría concluir que –aun cuando mediante declaraciones, manifestaciones y otro tipo de actividades el MEP se posiciona frente a la violencia– no se percibe una cultura organizacional para acometer acciones de prevención, erradicación y sanción de esta.
- Los factores percibidos como de mayor incidencia en la encuesta son los relacionados con los grupos más vulnerables, género o identidad sexual, edad y puesto de trabajo. Esto último también se reconoció en los grupos focales, que identificaron la posición laboral como un valor de riesgo para sufrir algún tipo de agresión. Los grupos no profesionales, como conserjes, cocineras, guardas y niñeras, son los más vulnerables.

7.3 Aproximación de las causas y consecuencias de la violencia y el acoso percibidas entre las mujeres trabajadoras del MEP

- A pesar de que 72% del sector educación está integrado por mujeres, no dejan de producirse actos de violencia y acoso contra las trabajadoras. Esto es reflejo de un patrón cultural todavía muy marcado por el patriarcado y producto de la segregación vertical del trabajo, lo que reproduce los estereotipos de género y acentúa la desigual relación entre hombres y mujeres.
- Se identifica la percepción de la violencia política y violación a los derechos como la libertad sindical, ya que al menos 157 de las mujeres contestaron que es causa de violencia pertenecer a un sindicato.
- Algunas respuestas, como la falta de involucramiento y no escuchar a las víctimas de violencia, muestran la carencia de empatía y sororidad, que contrasta con la necesidad de un ambiente de confiabilidad para comunicar los eventos de violencia, como muestra el gráfico N°18, donde las encuestadas comunican estos eventos a un compañero/a de trabajo o a un amigo/a o miembro de su familia.
- La falta de procedimientos y protocolos para atender a las víctimas y tratar de cambiar la dinámica imperante trae consigo una intervención que tiene como resultado el traslado o reubicación de la víctima en cualquiera de sus categorías, siendo esto un paso atrás para enfrentar la violencia que castiga a la víctima y premia a la persona perpetradora.
- No existe una comunicación horizontal y vertical para la transmisión de información con respecto a cómo abordar la violencia en los lugares de trabajo. Se requiere asegurar la trasmisión de las directrices, decretos y/o cualquier información al conjunto de personas trabajadoras. La información bien referida es una información útil, ayuda en la prevención y facilita la acción en defensa de la víctima.

- Costa Rica ha realizado esfuerzos a través del Consejo de Salud Ocupacional del MTSS para definir objetivos, normas y directrices que atiendan desde el punto de vista de la salud y seguridad en el trabajo, específicamente en los temas de violencia. Sin embargo, estas no permean los diferentes ámbitos del MEP.
- La ausencia de una estructura de salud ocupacional en el MEP que atienda, prevenga y aplique las normas y directrices provoca que la violencia continúe afectando a las trabajadoras. Si bien el MEP cuenta con una oficina de Salud Ocupacional, esta se integra por tres profesionales que no tienen la capacidad de respuesta en relación con la cantidad de funcionarios.
- Los procedimientos internos del MEP, desde el Departamento de Disciplinarios para atender los casos de denuncia por acoso laboral, no garantizan la protección de las víctimas y la sanción de la persona perpetradora. Por lo tanto, es necesario que estos sean revisados y replanteados desde un enfoque de protección a las víctimas.
- El 41,5% de las encuestadas indicaron haber sido amenazadas con despido alguna vez o casi nunca. Esa intencionalidad está delimitada dentro del acoso laboral, según la norma INTE T 201: 2019. Factores Psicosociales. Prevención, detección y atención del acoso laboral o *Mobbiing* en el lugar de trabajo.
- Las consecuencias en la salud de las trabajadoras provocan periodos de incapacidad que perjudican tanto a la mujer como al patrono, por lo que el interés por generar ambientes libres de violencia es un beneficio para toda la comunidad educativa.
- Como consecuencia de violencia sobre la salud de las víctimas, se encuentran estados depresivos, bajo nivel de rendimiento, ansiedad, estrés y desmotivación por el trabajo, entre otros. Estos elementos perjudican la integridad emocional de la trabajadora

7.4 Recomendaciones

La sensibilización, formación y atención de la violencia en el lugar de trabajo – cuya clave es la prevención– son necesarias para su erradicación. Por eso se recomienda al Ministerio de Educación Pública que, en consulta con el Sindicato:

- Elabore un Plan de Sensibilización sobre la violencia en el mundo del trabajo para todo el personal docente y administrativo, a desarrollarse vertical y horizontalmente, de forma que llegue a cada persona trabajadora del Ministerio. Este plan deberá contener los diversos aspectos de la violencia, tipología, normativa y procedimientos de denuncia.
- Desarrolle un programa de formación y sensibilización dirigido a las jefaturas de los centros educativos para el ejercicio asertivo y respetuoso de la autoridad.
- Realice campañas de sensibilización e información sobre el hostigamiento sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo (definición, legislación y formas de actuación).
- Desarrolle y ejecute un programa permanente de formación y sensibilización en materia de hostigamiento sexual y acoso laboral dirigido a todas las personas funcionarias.
- Instituya una comisión permanente interdisciplinaria que se encuentre formada, sensibilizada y capacitada para atender a las personas víctimas de hostigamiento sexual y acoso laboral.
- Ejecútelas propuestas del Plan de Acción de la Política de Salud Ocupacional del Sector Educación, entre estas: establecer una comisión que se encargue de revisar y replantear los procesos de denuncia, sanción y resolución en casos de acoso laboral y hostigamiento sexual, de forma que respondan a principios de derechos laborales de las presuntas víctimas.

- Realizar un PROTOCOLO ESPECÍFICO PARA EL ABORDAJE DEL ACOSO LABORAL Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MEP (con claridad de sanciones para las personas perpetradoras y medidas de protección y reparación para las personas víctimas).
- Realice un mapeo de los centros educativos en donde haya mayor incidencia de eventos de violencia en el trabajo, con el objetivo de priorizar por zonas acciones inmediatas.
- Genere una hoja de ruta con acciones en un plazo específico en la búsqueda de la erradicación de la violencia contra las mujeres en su lugar de trabajo, que considere la necesidad de la identificación y evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales, relacionados con la organización del trabajo y presencia de violencia en el trabajo que podrían propiciar el acoso laboral.
- Establezca procedimientos de manejo de conflictos laborales para prevenir conductas de violencia en el trabajo.

7.5 Compromisos del SEC

El SEC se compromete en esta materia a indagar y conocer más y mejor la situación en los lugares de trabajo, así como a no perder su papel dinamizador, movilizador y garante de los derechos de las trabajadoras. Por eso implementará acciones para profundizar en su papel protagónico en esta materia.

- Dar seguimiento en la Comisión de Sociales de la Asamblea Legislativa, con el fin de ratificar el Convenio 190 sobre el acoso y la violencia en el mundo del trabajo, así como desarrollar las alianzas necesarias para su consecución.
- Utilizar los resultados de esta investigación para promover en la Negociación Colectiva cláusulas, en la próxima Convención Colectiva para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia, y cualquier otra acción que favorezca un clima de trabajo libre de violencia.

- Dar a conocer los resultados de esta investigación a estructuras internas del SEC ya diferentes instancias del MEP.
- Generar una comisión interna permanente interdisciplinaria que se encuentre formada, sensibilizada y capacitada para atender (recepción e investigación) a las personas afiliadas víctimas de acoso laboral.
- Desarrollar un programa de formación en materia de violencia en el trabajo que permita reconocer, conceptualizar y denunciar las manifestaciones de la violencia en el lugar de trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización e información sobre el hostigamiento sexual y acoso laboral en el lugar de trabajo (definición, legislación y formas de actuación).

8 Bibliografía

- Ander-Egg, A. (2011). *Diccionario del Trabajo Social* (1ª ed.). Argentina: Brujas.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (25 de septiembre de 2015, 70 período de sesiones). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución A/RES/70/1)*.
- Recuperado de http://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación* (1ª Ed). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Baptista, P., Fernández, C. y Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Barrantes. (2010). *Investigación Un Camino al Conocimiento* (1ª Ed). Costa Rica: San José.
- CIF-OIT ACTRAV. (2012). *Salud y Seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*.
- Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas. (2016). *Memoria del Taller Regional: Protección Social: Violencia en el lugar de Trabajo y Economía del cuidado*.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (1996) "Convención de Belém do Pará". Recuperado de https://www.unicef.org/argentina/spanish/ar_insumos_ConvencionBelem.pdf
- Consejo de Salud Ocupacional del MTSS. (2013) *Directriz N° CSO-004-2018 Lineamiento para Minimizar y Controlar la Violencia Externa en la Ejecución del Trabajo*. Recuperado de https://www.cso.go.cr/legislacion/recomendaciones_directrices_del_cso/Directriz%20N%C2%B0%20CSO-004-2018%20Lineamiento%20para%20minimizar%20y%20controlar%20la%20violencia%20externa%20en%20la%20ejecucion%20del%20trabajo.pdf
- Cortés e Iglesias. (2004). *Generalidades sobre la Metodología de la Investigación*. Recuperado de http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf
- Hirigoyen., M. (2002). *El acoso Laboral: Maltrato psicológico en la vida cotidiana*. Editorial Paidós.
- Instituto de Estadísticas y Censos. (2011). *Censo Nacional Población, Demografía, Habitantes, Características de las Personas, Características de las Viviendas, Rangos de Edad, Censo 2011*. Recuperado de <https://www.inec.cr/noticia/inec-publica-indicadores-provinciales>
- INTE T201:2019. (2019). *Factores psicosociales. Prevención, detección y atención del acoso laboral o "Mobbing" en el lugar de trabajo*.
- Jaramillo. (1935). *Historia y Filosofía de la Medicina* (1ª ed). San José: Editorial de la Universidad de Costa Rica.
- Ley N°7476 (1995) Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*.
- Ley N° 7586 (1999). Ley contra la Violencia Doméstica*. Costa Rica.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2016). *Estadísticas de Salud Ocupacional*. Costa Rica.

- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2013-2014). *Informe Anual. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe.*
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Crear una cultura de prevención en materia de Seguridad y Salud. Guía.*
- Organización Internacional del Trabajo. (Octubre, 2016). *Documento base para el debate de la Reunión de Expertos sobre violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo de trabajo.*
- PNUD. (2014). *Guía para organizaciones: Empresas libres de violencia: Prevención, detección, atención sanción de la violencia basada en género y el acoso sexual y laboral.*
- Solano, et al. (2015). Política de Igualdad y Equidad de Género del SEC.
- UGT. (1988). *Discriminación y Acoso Sexual a la mujer en el trabajo.* Fundación Largo Caballero-UGT.
- UGT.CEC. (s.f.). *Ficha de Prevención N°32, Riegos psicosociales y enfoque de género. Secretaría Salud Laboral.*
- UGT.CEC. (s.f.). *Ficha de Prevención N°36, Acoso Sexual. Secretaría Salud Laboral.*
- UGT-CEC. (2013). *Guía Negociación en la empresa de un acuerdo de solución autónoma de conflictos de violencia laboral.* Secretaría Salud Laboral.
- UGT.CEC. (2011). *Guía para delegados de prevención sobre acoso y violencia laboral en el comercio, hostelería, turismo y juego.* Secretaría de Salud Laboral.

9 ACRÓNIMOS

- SEC:** Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo
- MEP:** Ministerio de Educación Pública
- CSA:** Confederación Sindical de Trabajadoras y Trabajadores de las Américas
- CSO:** Consejo de Salud Ocupacional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- OMS:** Organización Mundial de la Salud
- INAMU:** Instituto Nacional de las Mujeres
- DRE:** Dirección Regional de Educación

11. ANEXOS

Anexo N° 1 Instrumento utilizado en encuesta en línea

Estimada trabajadora del Magisterio Nacional:

El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense, SEC, realiza una investigación con el objetivo de analizar la percepción sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras en el MEP, para un abordaje y toma de decisiones en consonancia con la erradicación de dicho fenómeno.

Le agradecemos que usted se sirva contestar las siguientes preguntas de forma sincera. La información es absolutamente confidencial y solo será utilizada para los fines de esta investigación.

Al responder, por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense cómo es su lugar de trabajo y responda eligiendo una respuesta.

I PARTE: DATOS GENERALES

1. ¿Cuál es su sexo?

Mujer

Hombre

2. ¿Trabaja usted actualmente para el Ministerio de Educación Pública?

Sí

NO

3. ¿Qué puesto ocupa en el Ministerio de Educación Pública?

- Conserje o Misceláneo
- Cocinera
- Agente de Seguridad
- Auxiliar de Seguridad
- Asistente de Servicios de Educación Especial
- Docente
- Docente administrativo
- Directora
- Supervisora
- Directora Regional

4. ¿En qué Dirección Regional se ubica su lugar de trabajo?

DRE San José-Central

DRE San José-Norte

DRE San José Sur-Oeste

DRE Desamparados

DRE Los Santos

DRE Puriscal

DRE Pérez Zeledón

DRE Alajuela

DRE Occidente

DRE San Carlos

DRE Zona Norte-Norte

DRE Cartago

DRE Turrialba

DRE Heredia

DRE Sarapiquí

DRE Liberia

DRE Cañas

DRE Nicoya

DRE Santa Cruz

DRE Puntarenas

DRE Peninsular

DRE Aguirre

DRE Grande de Térraba

DRE Coto

DRE Limón

DRE Sulá

DRE Guápiles

5. Seleccione el rango de edad en el que usted se ubica:

De 18 a 25 años

De 26 a 35 años

De 36 a 45 años

De 46 a 55 años

De 56 a 65 años

66 años o más

6. ¿Cuál es su lugar de residencia actual?

San José

Cartago

Heredia

Alajuela

Limón

Guanacaste

Puntarenas

7. ¿Cuál es su nivel educativo, según el último grado que usted aprobó?

Primaria

Secundaria

Estudios técnicos

Universitaria

8. ¿Cuál es su estado civil o de convivencia en la actualidad?

- () Casada
- () Convive en pareja
- () Soltera
- () Viuda
- () Divorciada
- () Separada

II. PARTE. VIOLENCIA EN EL TRABAJO

9. Indique con qué frecuencia se siente insegura en las siguientes circunstancias. Marque todas las que apliquen.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| a. | En casa | | | | | |
| b. | En mi lugar de trabajo | | | | | |
| b. | En el vecindario donde trabajo | | | | | |
| c. | En el trayecto de ida o regreso de mi trabajo | | | | | |
| d. | En cualquier otro lugar del vecindario donde vivo | | | | | |

10. Indique con qué frecuencia ha experimentado o presenciado eventos de violencia relacionada con el trabajo, de tipo verbal o físico (**pero no de naturaleza sexual**). Marque todas las que apliquen.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|--|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| a. | Insultos, gritos, palabras humillantes | | | | | |
| b. | Insultos, palabras intimidantes y amenazas por medios de comunicación, como correos electrónicos, llamadas, audios, redes sociales y textos (incluye WhatsApp) | | | | | |
| c. | Amenaza verbal contra su persona | | | | | |
| d. | Amenaza verbal contra los miembros de su familia o personas cercanas | | | | | |
| e. | Amenazas de daño físico sin arma | | | | | |
| f. | Amenazas de daño físico con arma u objeto contundente que pueda generar un daño físico | | | | | |
| g. | Agresión física como empujar, golpear, abofetear, patear | | | | | |
| h. | Acusaciones falsas en su contra | | | | | |
| i. | Acusaciones falsas en contra de otra persona de su trabajo | | | | | |
| j. | Daños contra bienes e inmuebles | | | | | |
| k. | Amenazas en el trabajo a una persona, como las amenazas de abrir un proceso o despido | | | | | |
| l. | Burlas o comentarios sarcásticos | | | | | |
| m. | Comentarios sarcásticos o trato indiferente | | | | | |
| n. | Disminuir el valor de su trabajo | | | | | |

11. Indique con qué frecuencia ha experimentado o presenciado eventos de violencia **que fueran de naturaleza sexual** relacionados con el trabajo, como los siguientes. Marque todas las que apliquen.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| a. | Palabras obscenas sexuales | | | | | |
| b. | Miradas, silbidos y sonidos no deseados | | | | | |
| c. | Comentarios humillantes, insultantes, indeseados sobre el cuerpo o la apariencia | | | | | |
| d. | Uso de palabras de naturaleza sexual escritas (correo electrónico, WhatsApp, mensajes de texto, redes sociales) que resultan hostiles, humillantes u ofensivas | | | | | |
| e. | Promesa expresa o implícita de un trato preferencial a cambio de favores sexuales | | | | | |
| f. | Tacto no deseado de naturaleza sexual | | | | | |
| g. | Amenazas de daño sexual contra usted | | | | | |
| h. | Amenazas de daño sexual contra alguien cercano a usted | | | | | |
| i. | Amenazas en su contra expresas o implícitas, físicas o de daño, castigos o afectaciones en su trabajo sino cumple con favores sexuales | | | | | |
| j. | Amenazas en contra de alguien cercano a usted, expresas o implícitas, físicas o de daño, castigos o afectaciones en su trabajo sino cumple con favores sexuales | | | | | |
| k. | Ser forzada a tener relaciones sexuales sin desearlo | | | | | |

12. Considerando los eventos mencionados en las preguntas anteriores, por favor indique si los ha experimentado personalmente, le han comentado personalmente o ha sido testigo de ellos y con qué frecuencia.

| | | Siempre | Casi siempre | Algunas veces | Casi nunca | Nunca |
|----|---|---------|--------------|---------------|------------|-------|
| a | He experimentado personalmente una o varias de esas situaciones de violencia en el ámbito laboral | | | | | |
| b. | Me contó una compañera de trabajo que ha experimentado personalmente una o varias de esas situaciones de violencia en el ámbito laboral | | | | | |
| c. | Vi o escuché una o varias de esas situaciones de violencia en el ámbito laboral | | | | | |

13. ¿Cuáles considera que podrían ser factores que causaron los eventos de violencia de los que ha sido testigo o experimentado anteriormente mencionados? Marque todas las que considere.

| | | | No sabe | No responde |
|----|---|--|---------|-------------|
| a. | Edad | | | |
| b. | Color de la piel | | | |
| c. | Grupo étnico | | | |
| d. | Nacionalidad | | | |
| e. | Idioma | | | |
| f. | Sexo (ser hombre o mujer) | | | |
| g. | Orientación sexual (homosexual, bisexual, lesbiana, entre otras). | | | |
| h. | Religión o creencias religiosas | | | |
| i. | Opiniones políticas o pertenencia a una organización o partido político | | | |
| j. | Discapacidad a nivel físico, auditivo, visual, mental o cognitivo | | | |
| k. | Tipo de puesto o empleo | | | |
| l. | Ingresos económicos | | | |
| m. | Estar embarazada | | | |
| n. | Discutir las condiciones de trabajo | | | |
| ñ. | Presentar una queja laboral oficial | | | |
| o. | Pertenecer a un sindicato | | | |
| p. | Otra | | | |

Ubicación o lugar del evento

14. Indique si ha experimentado o presenciado violencia relacionada con el trabajo en cada uno de los siguientes escenarios. Marque todas las que apliquen.

| | | sí | No sabe | No responde |
|----|--|----|---------|-------------|
| a. | En su camino hacia o desde el trabajo | | | |
| b. | En su lugar de trabajo | | | |
| c. | En algún lugar que no sea su lugar de trabajo habitual | | | |

15. Indique si ha experimentado o presenciado violencia relacionada con el trabajo por parte de las siguientes personas. Marque todas las que apliquen.

| | | sí | No sabe | No responde |
|----|--|----|---------|-------------|
| a. | El director o directora del centro educativo | | | |
| b. | El supervisor o supervisora | | | |
| c. | Un compañero o compañera de trabajo | | | |
| d. | Un padre o madre de familia | | | |
| e. | Una persona no relacionada con su trabajo | | | |
| f. | Otra | | | |

Consecuencias del evento

16. ¿Ha experimentado o ha presenciado las siguientes afectaciones en la salud, producto de eventos de violencia? Marque todas las que apliquen.

| | | sí | Ninguna | No sabe | No responde |
|----|---|----|---------|---------|-------------|
| a. | Depresión, ansiedad, ataques de pánico, pérdida importante de sueño | | | | |
| b. | Mayor consumo de alcohol, tabaco | | | | |
| c. | Inicio del consumo de alcohol, tabaco | | | | |
| d. | Consumo de medicamentos que antes del evento violento no consumía | | | | |
| e. | Lesiones físicas, ya sea moretones o heridas | | | | |
| f. | Preocupación por su futuro | | | | |
| g. | Disminución de su rendimiento laboral | | | | |
| h. | Estrés, miedo | | | | |

17. Indique si los eventos que experimentó o presenció relacionados con el trabajo tuvieron alguna de las siguientes consecuencias. Marque todas las que apliquen.

| | | | No sabe | No responde |
|----|--|--|---------|-------------|
| a. | No ser asignada en un recargo | | | |
| b. | No poder hacer ciertas tareas como antes | | | |
| c. | Perder tareas asignadas | | | |
| d. | Las condiciones de trabajo son degradadas | | | |
| e. | Ser despedida | | | |
| f. | Que le cambien el lugar de trabajo por la fuerza (traslado) | | | |
| g. | Cambio en el lugar de trabajo por decisión propia (traslado) | | | |
| h. | Que le cambien el puesto de trabajo por la fuerza (reubicación) | | | |
| i. | Cambio en el puesto de trabajo por decisión propia (reubicación) | | | |
| j. | Pérdida de lecciones | | | |
| k. | Otra | | | |

¿Le ha contado los eventos que experimentó o presenció a alguna de las siguientes personas? Marque todas las que apliquen.

| | | | No sabe | No contesta |
|----|---|--|---------|-------------|
| a. | A una compañera o compañero de trabajo | | | |
| b. | Al director o directora | | | |
| c. | Al supervisor o supervisora | | | |
| d. | A la policía | | | |
| e. | Un médico o un profesional de la salud | | | |
| f. | A un amigo/a o miembro de su hogar | | | |
| g. | A un líder religioso | | | |
| h. | Un centro de apoyo o un grupo terapéutico | | | |
| i. | A un Sindicato | | | |
| j. | A nadie | | | |

** Si su respuesta fue a nadie, no debe contestar la pregunta 19**.

18. Al reportar los eventos que experimentó o presenció, cuál fue la respuesta obtenida. Marque todas las que apliquen.

- () Me explicaron cómo denunciar y el proceso de denuncia.
- () Me apoyaron emocionalmente, pero no me dieron información.
- () Me escucharon y me ofrecieron apoyo, pero no se emprendió ninguna acción.
- () Evitaron involucrarse en la situación.
- () No me escucharon.

III. PARTE CONOCIMIENTO

19. ¿Ha escuchado sobre la Ley N7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia?

Sí

No

20. ¿Ha escuchado que el acoso laboral es todo un proceso de agresión psicológica contra una persona trabajadora (dentro del marco del trabajo) en forma reiterada y prolongada en el tiempo?

Sí

No

Muchas gracias por su colaboración.

Anexo N°2 Cronograma de la investigación

5.2 Cronograma

| Actividad | Mayo | Junio | Julio | Agosto | Setiembre | Octubre | Noviembre |
|--|------|-------|-------|--------|-----------|---------|-----------|
| Presentación del Proyecto al Directorio Ejecutivo Nacional | | | | | | | |
| Elaboración de instrumentos para encuesta en Línea y Guía de preguntas para grupos focales | | | | | | | |
| Aplicación de encuesta en línea | | | | | | | |
| Aplicación de los cinco grupos focales | | | | | | | |
| Sistematización de resultados | | | | | | | |
| Elaboración de informe de investigación | | | | | | | |
| Presentación de resultados de la investigación | | | | | | | |

Fuente: Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras de la Educación Costarricense, Secretaría de la Mujer, con base en la encuesta Percepciones sobre la violencia y el acoso contra las mujeres trabajadoras del sector educación, 2021



**MATERIAL ELABORADO, EDITADO Y DIAGRAMADO POR EL
SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA EDUCACIÓN
COSTARRICENSE SEC**

FEBRERO 2022

**LOURDES, MONTES DE OCA,
SAN JOSÉ COSTA RICA**



es
Bueno
ser
SEC

