

An illustration of a woman with long dark hair, wearing a purple long-sleeved top and orange pants, holding a yellow laptop. She is standing on a large, stylized gear. The background is a mix of yellow and orange with a dotted pattern. There are several smaller gears and a blue question mark-like shape around her.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

LA VIOLENCIA LABORAL EN COSTA RICA EN EL MARCO DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

¿Cómo identificar una problemática
que no está legislada?

2022

LA VIOLENCIA LABORAL EN COSTA RICA EN EL MARCO DEL CONVENIO
190 DE LA OIT

¿Cómo identificar una problemática que no está legislada?

ISBN: 978-956-6138-52-5

Líderes de investigación:

Georgina Sticco y Carolina Villanueva.

Coordinación general:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne (GROW – Género y Trabajo) y Sarah Herold (Fundación Friedrich Ebert - FESminismos).

Análisis cuantitativo:

Ana Kukurutz y Tatiana Ardissonne.

Análisis cualitativo:

Marisol Andrés.

Elaboración de informes:

Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne, Camila Pereyra de la Sovera, Rocío Senra, Ramiro Cejas Colombo.

Edición:

Georgina Sticco, Marisol Andrés, Celina de Belaieff, Tatiana Ardissonne y Carolina Villanueva.

Edición de estilo: Guillermo Riveros Álvarez

Diseño: María Elvira Espinosa Marinovich

Diagramación: Alejandro Délano Águila

Coordinación de comunicaciones: Estefanía Avella Bermúdez

Colaboraciones:

Fabiana Sosa, Gabriela Lozano Rubello, Tomás Di Giannantonio y Sofía Curutchet, Argerie Sánchez (FES América Central)

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES.

Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente las de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



FESMINISMOS

ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	5
1. INTRODUCCIÓN	7
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO	8
3. MARCO CONCEPTUAL	9
<i>3.1 Tipos de violencia</i>	9
4. MARCO LEGISLATIVO	10
5. SITUACIÓN LABORAL	14
<i>5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Costa Rica</i>	14
<i>5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas</i>	14
6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL	16
<i>6.1 Violencias experimentadas</i>	16
<i>6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral</i>	21
<i>6.3 Reacciones frente a la situación de violencia</i>	23
<i>6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral</i>	24
<i>6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica</i>	25
7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT	27
8. CONCLUSIONES	29
9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT	30
REFERENCIAS	32
ANEXO A	35
ANEXO B	36



- » La violencia laboral afecta al 70% de las personas encuestadas y, en mayor medida, a las mujeres. La violencia psicológica, la simbólica y la económica son las más frecuentes, aunque la violencia sexual también es relevante.
- » La situación laboral se caracteriza por niveles medios, pero crecientes, de informalidad y una tasa de sindicalización dispar (baja, en el sector privado, y media, en el público).
- » El marco legislativo cuenta con un Código del Trabajo que establece como causa justa de despido los actos de coacción o de violencia sobre las personas o las cosas y con una Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, que se restringe a abordar solo este tipo de violencia laboral contra la dignidad de las mujeres y de los hombres, lo que lleva a las organizaciones a crear diversas herramientas para brindar una respuesta integral a esta problemática.



RESUMEN EJECUTIVO

En un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, la investigación realizada tiene como objetivos principales conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Costa Rica e identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

Para llevar adelante el estudio, se ha utilizado una estrategia metodológica que incluyó un análisis legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país que son considerados estratégicos, una encuesta online acerca de violencia laboral destinada a trabajadores/as, entrevistas en profundidad a referentes de distintos sectores (público, sindical y social), y un focus group con la Mesa Sindical de Mujeres.

A partir de la investigación realizada, se aprecia que el marco legislativo de Costa Rica cuenta con un Código del Trabajo que establece como causa justa de despido los actos de coacción o de violencia sobre las personas o las cosas. Asimismo, cuenta con una Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, que se restringe a abordar solo este tipo de violencia laboral contra la dignidad de las mujeres y de los hombres.

Dado que el marco legislativo costarricense no cuenta con una ley que aborde la violencia laboral en términos de protección ante todos los tipos de violencia, tal como lo plantea el Convenio 190, las organizaciones se ven forzadas a idear todo tipo de herramientas para dar respuesta a la violencia laboral, como el Protocolo de acoso laboral de la Asamblea Legislativa (2014), o el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019). Sin embargo, ambos instrumentos poseen una mirada de género binaria, que necesita de actos reiterativos e intencionales, alejándose de lo propuesto por el Convenio 190.

En cuanto al mercado de trabajo, se caracteriza por niveles medios, aunque crecientes, de informalidad, y por una muy baja tasa de sindicalización en el sector privado –donde, por cierto, se desempeña la inmensa mayoría de los/as trabajadores/as–, y una tasa media en el sector público. Esta situación expone a los/as trabajadores/as a una situación de mayor vulnerabilidad y desprotección frente a la violencia laboral.

Respecto a los datos de incidencia de la violencia laboral que arroja la encuesta, se ha observado que afecta a un gran porcentaje (70%), de las personas respondientes y, en mayor medida, a las mujeres (77%). La violencia laboral, además, ha sido identificada como un problema relevante para las y los referentes de todos los sectores entrevistados. La violencia psicológica, la económica y la simbólica han sido mencionadas como las más frecuentes, pese a que también se han recogido testimonios de situaciones de violencia sexual, que afecta desproporcionadamente a las mujeres.

Entre las personas que ejercen la violencia, se destacan los/las compañeros/as de trabajo y quienes tienen personas a cargo (jefaturas/liderazgos), en su mayoría, hombres. Las líderes de la organización y las jefas directas mujeres ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres. Las situaciones suelen producirse en el lugar de trabajo y ocurren mayoritariamente en el desarrollo de sus tareas diarias.

A propósito de las reacciones, es importante indicar que, en general, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren principalmente a amigos/as ajenos a la institución y compañeros/as de trabajo y, luego, en menor medida, a la institución o a sus líderes. Esto puede deberse a la baja confianza en los canales de las organizaciones empleadoras, como también a la falta de protocolos o criterios unificados para abordar estos casos en los sindicatos, ya que acercarse a la institución o al sindicato se encuentran entre las últimas opciones. Lamentablemente, la mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto.

En relación a la violencia doméstica, se identificó que la mayoría de las personas que sufre este tipo de situaciones lo comunica a su organización empleadora.

Al consultar por el conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia en el país, detectamos que la mayoría de las personas encuestadas manifiesta saber a dónde recurrir para realizar una denuncia de violencia laboral. Sin embargo, al preguntar por las opciones para hacerlo dentro de sus espacios de trabajo, casi la mitad no cuenta con ellas o desconoce su existencia (especialmente, las mujeres). Entre quienes sí tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.

En lo que respecta a los desafíos para la ratificación e implementación del Convenio 190 de la OIT, los tres sectores entrevistados –público, sindical y social–, coinciden en la resistencia de los/as empleadores/as. La referente social subraya la complejidad de lograr un trabajo tripartito mientras que las autoridades públicas acusaron la debilidad del sector sindical y, por lo tanto, sus bajas posibilidades de ejercer presión. Por su parte, las referentes sindicales manifestaron que la inclusión de la violencia doméstica dentro de los protocolos de atención a la violencia laboral también se presenta como un desafío para la ratificación.

Ante este contexto, se propone una serie de recomendaciones para la ratificación del Convenio 190, disponibles en la sección 9.



1. INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enmarca en el Convenio 190, sobre la violencia y el acoso, de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, emitido en 2019, lo que constituye un hito histórico, dado que es la primera vez que los países involucrados han llegado a un acuerdo acerca de la importancia de crear espacios de trabajo libres de violencia. Se trata de un esquema de trabajo tripartito, ya que incluye al Estado, las organizaciones empleadoras y las organizaciones sindicales, con el objetivo de prevenir y erradicar la violencia laboral, basado en la corresponsabilidad de las partes. Además, propone una perspectiva orientada al aprendizaje y a la transformación cultural.

Sumado al hecho de que proclama la noción de trabajo digno o trabajo decente como un derecho humano, se declara por primera vez que este debe producirse en un entorno libre de violencia. En contraposición a la anterior noción del “deber de no dañar”, este cambio de paradigma pone el énfasis en la protección de la dignidad humana.

A su vez, se reconoce que existen personas y grupos más expuestos a situaciones de violencia laboral, ya sea por razones de género, como las mujeres, como otras comunidades consideradas vulnerables. Esta perspectiva permite entender cómo se profundizan las desigualdades desde un enfoque interseccional, reconociendo que una persona o grupo puede verse afectado por más de una categoría social, limitando sus posibilidades de desarrollo.¹ En particular, en la Recomendación 206 se incluye a las personas de otras identidades (colectivo LGBTIQ+).

El Convenio también define a la violencia laboral en términos más amplios que las conceptualizaciones previas con el fin de proteger a todas las personas en el mundo del trabajo y en todos los ámbitos relacionados con este, incluyendo el impacto que la violencia doméstica provoca en el mundo del trabajo e instando a las organizaciones empleadoras a desarrollar acciones y brindar respuestas y acompañamiento a quienes atraviesan este tipo de situaciones.

Otro punto clave de este convenio internacional es la propuesta de utilizar un enfoque integrado e inclusivo para prevenir y erradicar la violencia laboral, con base en la temprana identificación y rápido tratamiento y reparación de todas las situaciones. A tal efecto, se propone un abordaje que incluya diversas esferas de acción: la prohibición legislativa de la violencia laboral, la elaboración de políticas, planes y mecanismos para su prevención, comunicación y rápido tratamiento y, por último, el desarrollo de sensibilizaciones y de mecanismos para garantizar que el derecho al ‘trabajo digno’ se cumpla.

En el caso de Costa Rica, el Convenio 190 aún no ha sido ratificado. Cabe señalar que, en la votación final por su

adopción en Ginebra (2019), tanto el gobierno como el sector sindical se manifestaron a favor, mientras que el sector empresarial lo hizo en contra (Conferencia Internacional del Trabajo, 2019).

Huelga mencionar que, si se ratifica el Convenio, el país deberá adecuar su legislación sobre violencia laboral a los nuevos parámetros y enviar informes de seguimiento del estado de situación. En cuanto a las organizaciones empleadoras, tendrán la obligación de realizar evaluaciones y diagnósticos institucionales para entender el punto de partida de su cultura organizacional; la obligación de desarrollar medidas que aseguren espacios de trabajo libres de violencias (principalmente, la elaboración e implementación de un protocolo), y capacitaciones para prevenir y erradicar la violencia laboral, como también de dar difusión a las medidas existentes, para que todas las personas las conozcan. En base a lo analizado, la implementación del Convenio permitiría impulsar importantes avances en la mejora del sistema laboral costarricense.

En este marco, situado en un contexto internacional en que se promueven cambios en las relaciones laborales, esta investigación se propone, por un lado, conocer cuál es la situación de la violencia laboral en Costa Rica y, por el otro, identificar oportunidades de incidencia para lograr la ratificación del Convenio.²

El informe se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se explican las metodologías de trabajo y el marco conceptual utilizado; luego, se analiza el marco legislativo existente en el país, en función de los principios del Convenio 190, y el contexto sociopolítico y laboral en que se insertan las relaciones laborales; la incidencia de la violencia laboral en Costa Rica y las percepciones relacionadas con el proceso de implementación del Convenio. Finalmente, se presentan las conclusiones, que retoman los ejes centrales de la investigación y los principales desafíos para la implementación del Convenio, y se propone una serie de recomendaciones, según la información analizada.

1 El concepto de la interseccionalidad resulta esencial para analizar los diversos tipos de desigualdad a los que cualquier persona se enfrenta, no solo según su **sexo/género**, sino también según otras razones (raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, **identidad de género**, **orientación sexual**, procedencia, **edad**, **discapacidad**, carga de tareas de cuidado, etc.).

2 Este documento forma parte de un proyecto regional en que se analiza la situación de 14 países respecto a la violencia laboral y a las posibilidades de ratificación y/o implementación del Convenio 190 de la OIT.

2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para llevar adelante el estudio, se ha utilizado una estrategia metodológica que combina técnicas cualitativas y cuantitativas. A su vez, se ha desarrollado un análisis legislativo comparado entre el Convenio 190 de la OIT, las normativas nacionales y otros convenios internacionales ratificados por el país, considerados estratégicos. Dicho análisis pretende dar a conocer cuál es el punto de partida legal del país, y qué modificaciones deberían realizarse para adecuarse a las exigencias del Convenio.

Con relación a la metodología cualitativa, se han desarrollado cuatro entrevistas en profundidad y un grupo focal para identificar el nivel de conocimiento de los/as referentes/as del sector sindical, la sociedad civil y el sector público sobre la problemática, como también sus percepciones respecto de la violencia laboral en el país y los desafíos para la implementación del Convenio 190.

Entre los perfiles entrevistados se encuentran:

SINDICAL (1): referente de la Asociación de Trabajadoras Domésticas (Astradomes) y de la Confederación Latinoamericana de Trabajadoras Domésticas (Conclactraho).

AUTORIDADES PÚBLICAS (2): entrevista conjunta a coordinadora de la Unidad de Equidad de Género del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, representante de la institución ante la Secretaría Técnica en materia de violencia contra las mujeres y abogada que brinda asesoría a empresas; y diputada nacional.

SOCIEDAD CIVIL (1): representante de la Alianza Empresarial para el Desarrollo.

El focus group se desarrolló junto a la Mesa Sindical de Mujeres y contó con representantes de los sindicatos de telecomunicaciones, educación, comedores escolares y de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).

Con respecto a la metodología cuantitativa, se ha implementado una encuesta online, basada en una pauta elaborada por GROW: Género y Trabajo, en conjunto con Nodos Consultora, Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA) y Fundación AVON.³ La encuesta presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación del país respecto de la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Teniendo en cuenta que la encuesta utilizada releva percepciones, al momento de consultarle a los/as trabajadores/as sobre si han experimentado o no violencia laboral, esto se efectúa de dos maneras diferentes: la primera, de forma genérica y, la segunda, describiendo distintas situaciones. En el primer caso, se ha buscado obtener los valores generales de violencia (totales vividos)

y, en el segundo, los niveles de incidencia de los tipos de violencia.

La encuesta fue respondida por un total de 99 personas: 75 se autoperceben como mujeres y 24, como hombres. En esta oportunidad, no se han registrado respuestas de personas de otras identidades. Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Del mismo modo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.⁴

La encuesta estuvo disponible desde el 9 de junio hasta el 13 de octubre de 2021 y su difusión fue realizada a través de los siguientes canales:

- » envío de correo masivo a los contactos sindicales de la base de la oficina de FES Costa Rica en tres oportunidades y correo a egresados/as del programa Agentes de Cambio en dos oportunidades;
- » publicaciones en redes sociales (Facebook); y
- » publicación en la página web de FES América Central.

³ Esta pauta fue diseñada en 2020 con el objetivo de realizar una encuesta en América Latina sobre violencia laboral desagregada por género, que permitiera visibilizar el impacto específico de los diferentes tipos de violencia en hombres cis, mujeres cis y personas del colectivo LGBTQ+, mediante la plataforma Bumeran. Sus resultados para Argentina fueron publicados en abril de 2021 (Bumeran et al., 2021).

⁴ Véase la caracterización de la muestra en el Anexo A.

3. MARCO CONCEPTUAL

Para referirnos a la violencia laboral, en el presente informe, se utilizará la definición presentada por el Convenio 190 de la OIT:

Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género (art. 1).

Esta definición introduce un nuevo paradigma en torno a la identificación de situaciones de violencia laboral. En primer lugar, sitúa en un rol protagónico a la subjetividad de la persona que la experimenta, relegando a un plano secundario a la intencionalidad de quien ejerce violencia.

En segundo lugar, comprende a todas las situaciones sin necesidad de la repetición⁵ o de que se haya generado un daño. Al hablar de un conjunto o, en la traducción literal del inglés, rango, introduce el entramado de violencias de diferentes niveles de gravedad que pueden desarrollarse. Todas estas novedades responden al enfoque de prevención y de reparación hacia quien experimenta violencia laboral, ya que para ello es clave la rápida identificación y el temprano tratamiento de todas las situaciones. Este punto es fundamental para evitar que los comportamientos violentos se legitimen o naturalicen e incrementen en nivel de gravedad.

En tercer lugar, la definición en cuestión contempla la violencia por razones de género, reconociendo la existencia de desigualdades estructurales y de relaciones de poder que dejan en una situación de desventaja y de mayor exposición a ciertas personas o grupos. Un enfoque de género binario permite visibilizar que las mujeres, en comparación con los hombres, son quienes se encuentran más expuestas a este tipo de situaciones. Un enfoque de género diverso extiende aquella mirada a personas de otras identidades dentro del colectivo LGBTQI+, que también sufren violencia desproporcionada respecto de las mujeres y, más aún, de los hombres.

Por último, un enfoque interseccional permite analizar cómo las desigualdades se profundizan cuando en las personas y/o en distintos grupos poblacionales confluyen diversas categorías sociales, tales como raza y/o etnia, clase social, lengua, nacionalidad, cultura, identidad de género, orientación sexual, procedencia, edad, discapacidad, carga de tareas de cuidado, etc., que son menos valoradas en un determinado contexto político, social, económico y cultural.

Además, el Convenio precisa el ámbito de aplicación de esta definición a los siguientes espacios relacionados con el mundo laboral: el espacio físico y digital de trabajo, el trayecto desde y hacia el trabajo, eventos organizados por la institución, los lugares de descanso y los viajes organizados

por la institución. También incluye las entrevistas y procesos de selección, ingreso y egreso de personal.

Por lo que se refiere a quienes comprende esta definición de violencia, el Convenio entiende que la relación de trabajo surge desde el momento de la búsqueda laboral. Por ello, ordena que se incluya a todo el personal, cualquiera sea su situación contractual, es decir, las personas en formación, pasantes y aprendices, postulantes a búsquedas, trabajadores/as despedidos/as y a quienes ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un/a empleador/a. Sumado a ello, por primera vez, se propone el desafío de incluir a las personas en situación de informalidad.

3.1 Tipos de violencia

En cuanto a los tipos de violencia, tal como introduce la definición del Convenio, existen diferentes tipos, según la naturaleza del comportamiento, que no son excluyentes, sino que, por el contrario, convergentes, ya que una situación puede involucrar varios tipos de manera simultánea.

Como el documento no elabora las definiciones, se presenta a continuación la categorización utilizada para esta investigación:

VIOLENCIA FÍSICA: toda conducta directa o indirectamente dirigida a ocasionar o amenazar con provocar un daño o sufrimiento físico sobre las personas que trabajan en la organización.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA: la que causa daño emocional y disminución de la autoestima y puede incluir: amenazas, acoso, humillación, deshonra, descrédito, manipulación y aislamiento, entre otros.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL: la que busca ocasionar un menoscabo en los recursos económicos y/o en los bienes, objetos y/o instrumentos de trabajo; incluyendo también la inequidad salarial.

VIOLENCIA SIMBÓLICA: la que, a través de patrones estereotipados, reproduce la dominación, desigualdad y discriminación existente en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres y de otras comunidades vulnerables en la sociedad.

VIOLENCIA SEXUAL: toda conducta o comentario con connotación sexual no consentido por quien lo recibe.

En el caso de que estos comportamientos se desarrollen de manera persistente y reiterada, se transforman en hostigamiento y/o acoso laboral.

En este contexto, es importante destacar que, a pesar de que en el presente trabajo se abordará la violencia en el ámbito laboral, estos tipos de violencia pueden desarrollarse en diferentes ámbitos: público, privado, en el hogar, en los medios y en la vía pública, entre otros.

⁵ Cabe mencionar que este ha sido un punto central de debate al momento de la elaboración y adopción del Convenio en Ginebra en 2019.

4. MARCO LEGISLATIVO

Tal como se ha indicado en la introducción, Costa Rica aún no ha ratificado el Convenio 190 de la OIT, sin embargo, en términos generales, el país cuenta con algunas políticas y medidas compatibles con el Convenio y sus objetivos, si bien es cierto las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluyen las distintas manifestaciones y situaciones que contempla el acuerdo desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Sobre violencia laboral, la legislación costarricense no incluye una definición formal, sino que en su Código del Trabajo (actualizado con la Reforma Procesal Laboral de 2016), establece como causa justa de despido los actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, agregando que, en los casos de huelgas cuyos motivos sean maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras (habiéndose declarado legales por los tribunales), se condenará a los empleadores al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga, estimando que procede la huelga legal, dado que existe un conflicto colectivo, lo que justifica una acción colectiva.

El Proyecto de Ley 20.873, para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, podría incluir una descripción del acoso laboral entendiéndolo como:

un comportamiento negativo, continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica (art. 3.a).

Donde sí se cuenta con una definición acerca de la violencia laboral es en el Protocolo de Acoso Laboral de la Asamblea Legislativa (2014), como también en el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019), ya que, al no contar con una ley oficial, las organizaciones se ven en la necesidad de crear protocolos y reglamentos. Tanto el Protocolo como el Reglamento cuentan con una mirada de género binaria, que necesita de actos reiterativos e intencionalidad, pudiendo ser ejercida por superiores jerárquicos o no. A su vez, se define modalidades de violencia como maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral y otras conductas estipuladas.

Al no definirse ni prohibirse la violencia laboral en una ley nacional, los/as trabajadores/as carecen de un marco de institucionalización de la problemática de la violencia, quedando su abordaje en un contexto de arbitrariedad por parte de quienes intervienen en estas situaciones, dificultando, por lo tanto, la implementación de los objetivos de erradicación y eliminación de la violencia del Convenio 190.

Respecto a las cuestiones de género, se analizó el lenguaje utilizado en las legislaciones, como también el abordaje de las violencias que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y otras identidades.

Costa Rica es un país que carece de legislación sobre identidad de género, lo que explica el binarismo que aún persiste en sus leyes, pese a contar con avances significativos a partir de las Directrices surgidas a partir de la Opinión Consultiva OC 24/17. Por otro lado, cuenta con una Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres, la Ley 8.589 (2007), que es más bien acotada, dado que únicamente contempla las violencias que se desarrollan “en el contexto o con ocasión de una relación o vínculo de pareja, sea matrimonial, unión de hecho, noviazgo, convivencia, de no convivencia, casual u otra análoga” (art. 2). Por otra parte, cuenta con una Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (Instituto Nacional de la Mujer, 2017), definida y abordada como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, de acuerdo con la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belém do Pará (Organización de los Estados Americanos, 1994, art. 1).” Además, 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, dondequiera que ocurra (Organización de los Estados Americanos, 1994, art. 2).

Por lo que se refiere al acoso sexual, es definido en la Ley 7.476 (Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 1995), como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales” (art. 3), explicando los casos en que ocurre, estipulando tipologías de acoso.⁶

En lo que respecta a la comunidad LGBTQ+, existe el Decreto Ejecutivo 38.999, que declaró a las instituciones públicas como espacios libres de discriminación hacia dicha comunidad. Existen importantes avances, como la

⁶ Basándose en: los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (art. 1).

anulación del inciso 6 del artículo 14 del Código de Familia (1973), que contenía la indicación de que es “legalmente imposible” el matrimonio entre personas del mismo sexo. A esto se suma, de manera bastante reciente, que, a partir de la Opinión Consultiva OC 24/17, “sobre identidad de género, e igualdad u no discriminación a parejas del mismo sexo” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2017), de 2018, (solicitada a la CIDH por Costa Rica) se hayan logrado reconocer algunos derechos, como el matrimonio entre personas del mismo sexo y la identidad de género en la identificación nacional (Directriz 015-P) y, más recientemente, la incorporación de una tercera opción de “género no binario”, para los pasaportes.

Sobre otras comunidades vulnerables, la Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), declara la igualdad de “todo hombre” ante la ley, prohibiendo la discriminación como contraria a la dignidad humana. La Ley 2.694, Sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo (1960), prohíbe la discriminación determinada por distinciones, exclusiones o preferencias fundadas en consideraciones de “raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación” (art. 1). Adicionalmente, a partir de la Reforma Procesal Laboral (2016), el Código de Trabajo incluye en el artículo 404 la prohibición de discriminar, prohibiendo el despido por esta razón, y en el artículo 410, el deber de los empleadores o empleadoras de reinstalar en su trabajo a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación.

En esta línea, también la Ley 7.142 (1990), promueve y garantiza la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, al tiempo que vela por la no discriminación de las mujeres por razones de género.

Finalmente, la Ley 8.765 (Código Electoral, 2009), instaaura el principio de paridad, que implica que todas las delegaciones, nóminas y demás órganos pares deben estar integrados por un 50% de hombres y 50% de mujeres, en tanto la Ley 9.677 (de Reforma de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, 2019), establece el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres “por un trabajo de igual valor realizado bajo un mismo patrono” (art. 14), tanto en el sector privado como en el público.

En lo que concierne al trabajo informal, punto introducido por el Convenio al ampliar el alcance de la violencia laboral, se cuenta con la Guía técnica para la gestión de los factores de riesgo psicosocial (Área de Salud Ocupacional, 2020), la cual define el riesgo psicosocial como resultado de estos factores de riesgo de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Dentro de los riesgos psicosociales, se encuentra el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo (burnout), el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, la violencia laboral y la inseguridad contractual.

Con relación a la abolición del trabajo infantil, cabe destacar que en Costa Rica está prohibido durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales, para los mayores de

quince años y menores de dieciocho; durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce; y el trabajo, bajo cualquiera de sus formas, para los menores de doce, según su Código del Trabajo (actualizado con la Reforma Procesal Laboral, 2016).

En cuanto al grado de conocimiento de la legislación que aborda la violencia y el acoso laboral en el país, teniendo en cuenta las respuestas de la encuesta, una amplia mayoría de las personas respondientes (85%), refiere tener conocimiento de la legislación sobre violencia laboral, con una diferencia a favor de las mujeres (88% vs. 77% de los hombres). En particular, las leyes sobre las cuales existe un mayor grado de conocimiento son el Código del Trabajo y la Ley 7.476.

Acerca de las políticas de prevención y sanción, la Ley 8.805 (2010), decreta la responsabilidad de “todo patrono o jerarca” de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Así mismo, incorpora la obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, que, a su vez, debe velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7.476 (1995).

Dentro de las políticas de prevención y sanción que protegen a todas las personas, podemos encontrar una Guía técnica para la gestión de los factores de riesgo psicosocial en los tres niveles de atención de la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) ante la emergencia sanitaria por covid-19 (Área de Salud Ocupacional, 2020).

Finalmente, con respecto al reconocimiento del impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral, en la Ley 7.586 contra la Violencia Doméstica (1996), se otorga la obligación de inserción laboral de las personas agredidas al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, que lamentablemente desconoce los espacios laborales como lugares donde impacta la violencia.

A continuación, se presenta en la Tabla 1 un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT, la legislación costarricense y una selección de convenios internacionales sobre condiciones de trabajo, igualdad de género en el ámbito laboral y libertad sindical, en base a los principales ejes temáticos que aborda el Convenio.⁷

La Tabla 1, además, incluye una semaforización con el objetivo de ilustrar el estado de situación relativo del país en cada eje de análisis: **rojo**, en caso de que no haya ninguna legislación, antecedente o documento; **naranja**, cuando existe algún antecedente pero no es ley: puede ser un proyecto de ley o documento o guía; **amarillo**, en caso de que exista legislación pero resulte insuficiente; **verde**, cuando existen leyes/decretos comprensivos de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; y **azul**, cuando esas legislaciones incluyen a todas las personas, considerando las razones de género y las comunidades vulnerables).

7 Para profundizar sobre esta temática, véase el Anexo B.

Tabla 1 Análisis legislativo comparado con el Convenio 190 OIT

Eje de análisis	Temática y artículos del Convenio 190	Estado de situación del marco legislativo de Costa Rica
Definiciones	Definición de violencia laboral (Introducción y art. 1)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo actualizado, con una Reforma Procesal Laboral (2016), que faculta al empleador a dar por terminado el contrato laboral en caso de violencia sobre las personas, que condena, en caso de huelga legal por maltrato o violencia, a que el empleador pague los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga; estimando que existe un conflicto colectivo, lo que por lo tanto justifica una acción colectiva.</p> <p>Una Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7.476, 1995).</p> <p>Un Proyecto de ley 20.873, para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado, que define el acoso laboral como continuo y sistemático, pero no necesariamente con intencionalidad y sin tener en cuenta la jerarquía laboral.</p> <p>Un Protocolo de la Asamblea Legislativa (Protocolo de Atención del Acoso Laboral en la Asamblea Legislativa, 2014), que define el acoso laboral, y un Reglamento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2019), que también define el acoso laboral con una mirada de género binaria, que necesita de actos reiterativos e intencionalidad, puede ser ejercida por superiores jerárquicos o no. En el artículo 3, define algunas modalidades de violencia: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, y otras conductas estipuladas.</p> <p>No cuenta con: legislación que incluya una definición más amplia de la violencia laboral aparte de la violencia sexual, que contemple todos los tipos de violencia y no aluda a la intencionalidad y la reiteración. Por lo demás, debería referenciar el impacto o potencial impacto en quien vive la violencia.</p>
	Definición de violencia de género (Introducción, art. 1)	<p>Cuenta con: una Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (Ley 8.589, 2007), una Ley contra la Violencia Doméstica (Ley 7.586, 1996), y una Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (Instituto Nacional de la Mujer, 2017), que define la violencia contra las mujeres y el hostigamiento sexual en el empleo, con una mirada de género binaria. A su vez, cuenta con normativa emanada de la resolución de la Sala Constitucional a partir de las interpretaciones de la Opinión Consultiva sobre Identidad de Género y no Discriminación a parejas del mismo sexo, OC-24/17 de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017), y una Directriz que regula la adecuación de trámites y documentos al reconocimiento del Derecho a la Identidad Sexual y de Género (Directriz 015-P).</p> <p>No cuenta con: una ley de violencia contra las mujeres que defina tipologías e incluya el ámbito y legislaciones laborales que reconozcan todas las formas de violencia, más allá de la violencia de tipo sexual. No posee legislación que reconozca otras identidades de género y orientaciones sexuales distintas a la heteronormativa, que son las que sufren violencia de manera desproporcionada.</p>
Ámbito de aplicación	Ámbito de aplicación y alcance (art. 2 y 3)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (actualizado con la Reforma Procesal Laboral, 2016), que alude a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as; una ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, que se aplica con relación a jerarquía o autoridad (Ley 7.476, 1995; y Ley 8.805, 2010).</p> <p>No cuenta con: legislación que aborde explícitamente la violencia y el acoso en todo el espacio del trabajo, es decir, durante el trabajo, vinculado con el trabajo o como resultado del mismo (por ejemplo, momentos de descanso, traslados, trayectos, o comunicaciones del trabajo). Tampoco se alude a las diferentes situaciones contractuales en las que se pueden encontrar las personas, ni a la economía informal, los trabajos voluntarios y los trabajos en zonas rurales.</p>
Principios	Enfoque inclusivo, integrado y de género (art. 4)	<p>Cuenta con: una ley contra el hostigamiento o acoso sexual con enfoque integrado (Ley 7.476, 1995; y Ley 8.805, 2010): busca prevenirlo, responsabilizar, divulgar, sanciona y ofrece garantías en el proceso de acusación. Si bien esta legislación impacta en todos los trabajadores, no se refiere al impacto desmedido en las mujeres y otras identidades.</p> <p>No cuenta con: un marco de referencia que aborde la violencia laboral (fuera de la violencia de tipo sexual) de manera inclusiva (para todas las personas) e integrada (apuntando a la prevención, atención y seguimiento), sensible a las cuestiones de género, incluyendo a otras identidades, para prevenir y eliminar la violencia en el mundo de trabajo.</p>
	Libertad de asociación sindical, negociación colectiva, trabajo forzoso y abolición del trabajo infantil (art. 5)	<p>Cuenta con: un Código de Trabajo (actualizado con la Reforma Procesal Laboral, 2016), que asegura la libertad de asociación, prohíbe el trabajo forzoso y regula el trabajo de mayores de quince años, aparte de la Constitución de la República (1949), que asegura un trabajo digno y la libertad de sindicalización.</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica: sobre la libertad sindical (núm. 87, 1948) y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva (núm. 98, 1949); sobre trabajo forzoso (núm. 29, 1930) y su abolición (núm. 105, 1957); sobre la edad mínima de trabajo (núm. 138, 1973), las peores formas de trabajo infantil (núm. 182, 1999), y sobre las consultas tripartitas (núm. 144, 1976).</p> <p>No cuenta con: una legislación que afirme la importancia de trabajar entre las empresas, el Estado y los sindicatos para erradicar la violencia laboral.</p>
Principios	Derecho a la igualdad y a la no discriminación y grupos en situación de vulnerabilidad (art. 6)	<p>Cuenta con: a partir de la Reforma Procesal Laboral (2016), el Código de Trabajo incorpora la prohibición de la discriminación en el artículo 404, prohibiendo el despido por esta razón, y en el artículo 410, el deber de los empleadores/as de reinstalar en su trabajo a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación.</p> <p>Costa Rica cuenta también con una ley sobre la prohibición de la discriminación en el trabajo (Ley 2.694, 1960), que define las razones por las cuales no se debe discriminar; una Constitución Política (1949), que prohíbe la discriminación; ley de igualdad social de la mujer e igualdad salarial (Ley 7.142, 1990; y su reforma, la Ley 9.677, 2019).</p> <p>En cuanto a las comunidades vulnerables, el país cuenta con algunos avances, como la anulación del inciso 6 del artículo 14 del Código de Familia (1973), que impedía el matrimonio entre personas del mismo sexo, y un decreto para la erradicación de la discriminación hacia la población sexualmente diversa (Decreto Ejecutivo 38.999, 2015), declarando a las instituciones públicas como espacios libres de discriminación.</p> <p>Además, cuenta con una Directriz (015-P, 2018), que regula la adecuación de trámites y documentos al reconocimiento del Derecho a la Identidad Sexual y de Género.</p> <p>Costa Rica también cuenta con una ley de principio de paridad que implica que todas las delegaciones, nóminas y demás órganos pares deben estar integrados por un 50% de hombres y 50% de mujeres, sin que la mayoría entre ambos sea mayor a uno (Ley 8.765 Código Electoral, 2009).</p> <p>Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica: sobre igualdad de remuneración (núm. 100, 1951); sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (núm. 189, 2011); y sobre la discriminación (núm. 111, 1958). También ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw⁸ (ONU, 1979).</p> <p>No cuenta con: leyes que aborden la protección de los/as trabajadores/as del sector informal o sectores más expuestos a la violencia y el acoso, ni con medidas y políticas concretas de protección, inclusión y ampliación de derechos de la comunidad LGBTIQ+ (carece de ley de matrimonio igualitario), y de otras comunidades vulnerables.</p>

8 Abreviatura de Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.

<p>Protección y prevención</p>	<p>Trabajadores de la economía informal; trabajos más expuestos a la violencia y el acoso; medidas de protección, políticas del lugar de trabajo, riesgos psicosociales asociados. (art. 7, 8 y 9)</p>	<p>Cuenta con: una ley que establece responsabilidades a empleadores para generar políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento sexual, ordenando asimismo la obligatoriedad de dar a conocer a los casos de hostigamiento a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Ley 7.476, 1995; y Ley 8.805, 2010).</p> <p>Se cuenta con una guía de factores de riesgo psicosociales (Área de Salud Ocupacional, 2020), que incluye el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, acoso sexual, discriminación, violencia laboral e inseguridad contractual dentro de estos riesgos.</p> <p>No cuenta con: leyes de regulación o protección de los/as trabajadores/as del sector informal y de canales de denuncia o programas de asistencia a víctimas para todos los casos de violencia laboral y no solo el hostigamiento sexual, y tampoco hace referencia a las desigualdades por género.</p>
<p>Control de la aplicación y vías de recurso y reparación</p>	<p>Medidas de seguimiento y control, vías de recurso y reparación apropiadas, medidas de protección, sanciones. (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: una ley contra el hostigamiento o acoso sexual que determina la responsabilidad de comisiones investigadoras para tramitar y conocer las denuncias, asegura el asesoramiento y apoyo emocional, e instaura medidas cautelares para el denunciado, junto con el respeto de los derechos laborales y seguridad de la víctima (Ley 8.805, 2010).</p> <p>No cuenta con: legislaciones con instrumentos de control, sanción, reparación y protección que aborden a personas de otras identidades de género y otras comunidades vulnerables. Tampoco cuenta con un Observatorio de Violencia Laboral.</p>
	<p>Reconocer y mitigar el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral (art. 10)</p>	<p>Cuenta con: una Ley contra la violencia doméstica (ley 7.586, 1996), que adopta ciertas medidas de protección al trabajo, otorgando la obligación de insertar laboralmente a las personas agredidas al Centro Nacional para el desarrollo de la mujer y la familia, pero sin reconocer los espacios laborales como espacios donde impacta la violencia.</p> <p>No cuenta con: leyes integrales que reconozcan los efectos de la violencia doméstica dentro de los espacios de trabajo.</p>
<p>Orientación, formación y sensibilización</p>	<p>Políticas, campañas y herramientas (art. 11)</p>	<p>Cuenta con: una Ley con políticas de orientación, formación y sensibilización con respecto a la violencia contra las mujeres (Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades; Instituto Nacional de la Mujer, 2017), solo con relación a la violencia doméstica.</p> <p>Una línea de asesoramiento, apoyo y denuncia por situaciones de violencia (Línea 911), a la que pueden recurrir mujeres mayores de edad afectadas por situaciones de hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia.</p> <p>No cuenta con: estrategias integrales y sistemáticas de orientación, formación y sensibilización de la violencia laboral que incluya otros tipos de violencia, fuera del hostigamiento o acoso sexual, y a otras identidades de género y no solo a las mujeres, junto con temáticas como seguridad y salud en el trabajo, igualdad, no discriminación y migración. Tampoco cuenta con programas y políticas que aborden la violencia laboral y la formación del sector sindical.</p>

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.

5. SITUACIÓN LABORAL

5.1 Contexto sociopolítico y laboral de Costa Rica

En lo que concierne al contexto general del país, es importante recordar que Costa Rica celebró elecciones presidenciales en febrero de 2022, entre el partido de centroizquierda que gobernó el país durante los últimos dos períodos consecutivos entre 2014 y 2022: el Partido Acción Ciudadana (PAC); el Partido Progreso Social Democrático (PPSD); el Partido de Liberación Nacional (PLN) –históricos formadores del bipartidismo costarricense del siglo XX–, de orientación socialdemócrata, y el Partido Unidad Social Cristiana (PUSC), de ideas socialcristianas (Murillo, 2022). Tras una reñida contienda, el economista Rodrigo Chaves, del PPSD, resultó finalmente electo presidente en segunda vuelta (González Díaz, 2022).

La elección de Rodrigo Chaves, no obstante, no estuvo exenta de polémica, ya que, entre otras circunstancias, fue sancionado por el Banco Mundial por efectuar ‘insinuaciones sexuales’ y llevar ‘un patrón de comportamiento inapropiado’ lo que terminó con su salida del organismo en 2019 (Palomino, 2022). A esto se deben sumar denuncias –no judicializadas–, por comentarios en los que se refiere a las mujeres con desprecio y en los que sostiene un discurso con “elementos populistas y machistas muy latentes, incluso chistes de connotación sexual”, según el politólogo costarricense Daniel Calvo (Redacción BBC News Mundo, 2022, párr. 39). Estas son algunas de las razones por las que su candidatura fuera rechazada por grupos de derechos humanos, colectivos feministas e, incluso, expidutadas.

Por otra parte, es importante advertir que la pandemia de covid-19 empujó a Costa Rica a un estado de emergencia poco común para la considerada tercera democracia más sólida de América Latina (Garza, 2021), y la más antigua de la región. Sin ir más lejos, el virus fue la principal causa de muerte en 2020, causando uno de cada 11 fallecimientos. La pobreza llegó a superar el 26% y en 2021 casi uno/a de cada cinco trabajadores/as se encontraba sin empleo (Murillo, 2021).

En cuanto a la situación del mercado laboral, se observan niveles medios de informalidad, que se han vuelto continuamente crecientes desde 2010. Según el informe preparado por José Carlos Mora Guerrero para la Friedrich-Ebert-Stiftung (Mora Guerrero, 2020), la informalidad pasó de un 40%, en 2010, a un 46% en 2019. No obstante, este valor es menor que la tasa promedio latinoamericana (50%) (OIT, s. f.). Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), el 85% de los nuevos empleos netos creados en este período fueron informales. El sector privado confirma los números oficiales asegurando que la informalidad es cercana al 50%. El sector sindical representante de las trabajadoras domésticas también afirma enfrentarse a grandes niveles de informalidad.

Desde el sector público, se manifiesta que el alto porcentaje de desempleo e informalidad comenzó a finales del siglo XX y se agudizó durante la pandemia. Según el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la participación económica se encuentra en el 60% (72% de hombres y 49% de las mujeres); la ocupación, en el 49% (solo 36% de las mujeres, en contraste con el 62,4% de los hombres); y el desempleo, en 18,7%, afectando al 13% de los hombres, y al 26,1% de las mujeres (INEC, 2021).

En línea con lo señalado, también se registran bajos niveles de sindicalización. La Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas estima en un 13,08% la densidad sindical de la población económicamente activa, de la cual, a su vez, el 80% representa al sector público. En este sentido, en Costa Rica, el 92% de la población económicamente activa (PEA), se desempeña en el sector privado, pero la tasa de sindicalización no alcanza el 2%, una de las más bajas de toda América Latina (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA, y Confederación Sindical Internacional, CSI, 2018). Una de las personas entrevistadas del sector público aseguró que todavía ocurren despidos por afiliación sindical. Así mismo, se detecta, en líneas generales, una baja participación de mujeres en los sindicatos, principalmente, en puestos de toma de decisión, sin posibilidades de contrastarlo con datos oficiales.

Cabe mencionar que, si bien los sindicatos suelen estar mayoritariamente ocupados por hombres, hay excepciones vinculadas a actividades feminizadas. Es el caso del Colegio Profesional de Enfermeras, con una mayor representación femenina. No obstante, en el sector sindical los cargos directivos suelen ser ocupados en mayor medida por los hombres (Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas y Confederación Sindical Internacional, 2018), lo que constituye un claro ejemplo de ‘techo de cristal’, es decir, de cómo la participación de las mujeres disminuye mientras se asciende en la escalera jerárquica.

Naturalmente, la baja presencia de los sindicatos en el sector privado representa otro factor de desprotección para quienes trabajan, ya que reduce aún más sus recursos para hacer frente a la violencia laboral. De modo similar, la baja representación de mujeres en sindicatos y, sobre todo, en los puestos de toma de decisión, puede constituir un factor más para que no se aborden estas problemáticas, ya que es una agenda generalmente impulsada por ellas a partir de sus experiencias de lucha contra la violencia de género.

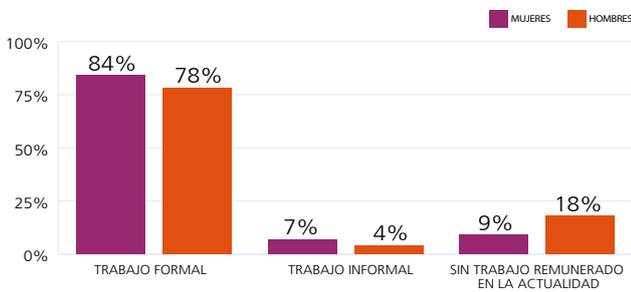
5.2 Caracterización de la situación laboral de las personas encuestadas

Con relación a la muestra obtenida a partir de la encuesta online respondida por 99 personas (75 mujeres y 24 hombres), el 88% tiene actualmente un trabajo

remunerado, ya sea formal o informal. Dicho valor es un número alto, seguramente relacionado con el diseño muestral no probabilístico (difusión a modo de bola de nieve, con respuestas voluntarias), a través de organizaciones sindicales. En particular, son más las mujeres empleadas que los hombres (91% vs. 82%).

En cuanto al empleo informal, se registran niveles relativamente similares entre los géneros (7%, entre mujeres vs. 4%, entre hombres), tal como se observa en el Gráfico 1. Estos datos son más bajos que los presentados a nivel nacional en la sección anterior, lo que podría relacionarse con el mismo método de difusión de la encuesta, como lo indicábamos anteriormente.

Gráfico 1 Distribución por modalidad de trabajo y género de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Dentro del universo de las personas sin empleo remunerado, la situación más frecuente es haber sido despedido/a durante la pandemia o en otro momento. Luego, se ubican: estar en formación, en búsqueda de empleo o en ninguna de estas situaciones.

En cuanto a la categoría ocupacional, la gran mayoría de las personas encuestadas, sin mayores distinciones por género, tienen o han tenido un empleo asalariado (84%). En segundo lugar, se encuentran quienes trabajan por cuenta propia (13%).

Respecto al sector económico, tal como podemos apreciar en la Tabla 2, aproximadamente la mitad corresponde al sector público (51%), y poco menos de la otra mitad, al sector privado (36%). También se registra una menor respuesta de personas cuya actividad se desarrolla en organizaciones de la sociedad civil (14%), con una mayor participación por parte de hombres que de mujeres (+11 pp).

Tabla 2 Distribución por sector económico y género de las personas encuestadas

	Mujeres	Hombres
Sector público	51%	48%
Sector privado	38%	30%
Sociedad civil	11%	22%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, se observa un porcentaje de sindicalización de la muestra analizada más alto de lo esperado, ya que el 44% de las mujeres y el 39% de los hombres se encuentra afiliada/o a este tipo de organizaciones. Los porcentajes mencionados superan la situación presentada a nivel nacional, lo que probablemente también se deba al modo de difusión de la encuesta.

6. VIOLENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

6.1 Violencias experimentadas

Según lo hallado en la encuesta, el 70% de las personas respondientes afirma sufrir o haber sufrido situaciones violentas en sus espacios de trabajo, siendo las mujeres quienes más identifican vivir o haber vivido violencia en el ámbito de trabajo (77% vs. 50%, entre los hombres).

Entre las actividades económicas identificadas por las personas entrevistadas como aquellas donde más violencia se ejerce, se produce una diferenciación según el área. Tanto el sector público como el sindical manifiestan que existe una situación problemática con las trabajadoras domésticas, en su mayoría, migrantes, con altos niveles de informalidad. Según datos de la Organización Internacional de Trabajo y del Instituto Nacional de la Mujer, para el 2019, el país contaba con más de 170.000 trabajadoras domésticas: un 94% de ellas tenía como única fuente de ingreso el trabajo doméstico y un 45% de ellas era jefa de hogar (Instituto Nacional de la Mujer, 2020).

De acuerdo con el sector sindical entrevistado, tanto en los trabajos rurales, como en las actividades ganaderas y cafetaleras, se presentan situaciones de violencia patrimonial. El sector público suma también a los hombres que desarrollan actividades en seguridad. En el caso de la sociedad civil, se considera que las personas que trabajan en call centers o en “cobros” reciben mucha violencia a modo “de gritos”, y que las empresas no están abordando estas situaciones.

Finalmente, según datos del Instituto Nacional de Seguros Mecanizado de Riesgos del Trabajo, en el año 2018 hubo un total de 574 denuncias por riesgos psicosociales, de los cuales 304 (53%) corresponden a acoso laboral y 137 (24%), a reacción laboral, un conjunto de reacciones psicofisiológicas desarrolladas por las personas trabajadoras como mecanismos de defensa a situaciones laborales adversas (CSO, 2018)

En torno a las comunidades vulnerables, todas las personas entrevistadas refuerzan los resultados de la encuesta al afirmar que las mujeres se encuentran más expuestas a sufrir violencia, especialmente, violencia sexual. Según estadísticas de la Defensoría de los Habitantes (2016), de los casos de acoso sexual en el trabajo que se tramitan en sede, el 97% corresponde a mujeres frente a un 3% de hombres. Este último porcentaje, por cierto, incluye a hombres hostigados por otros hombres (Instituto Nacional de la Mujer, 2016).

Desde el sector público entrevistado, también se alude a la población LGBTIQ+ (referida como “diversidad sexual”),⁹ a las personas migrantes¹⁰ y con discapacidad¹¹ como grupos

vulnerables. Tanto este sector como la sociedad civil califican a las personas de ciertas edades como vulnerables al estimar que las de mayor edad no son incorporadas a los procesos de cambio y las más jóvenes se ven afectadas por el desempleo, especialmente, en el caso de las mujeres. Desde el sector de la sociedad civil, por su parte, se señala a trabajadores/as en situación irregular.

Es importante destacar que las personas pueden pertenecer a más de un grupo vulnerable a la vez, lo que las posiciona en una situación de mayor desigualdad debido a que pueden enfrentar múltiples discriminaciones de modo simultáneo (por su sexo, género, nacionalidad, etnia, discapacidad, nivel socioeconómico, entre otras). Como ya vimos, dicha situación es ilustrada por el concepto de interseccionalidad.

Al revisar el nivel de reconocimiento de las violencias, se ha indagado en la diferencia entre quienes afirman haberla vivido y quienes indican presenciársela en otras personas. Mientras que las mujeres registran la misma tendencia de reconocimiento (72% de violencia atestiguada vs. 77%, vivida), los hombres afirman que son testigos de violencia en mayor medida de lo que la experimentan (68%, atestiguada vs. 50%, vivida). Esta diferencia puede deberse a que el mandato de masculinidad tradicional incapacita a los hombres a mostrar vulnerabilidad (que se asocia a la debilidad), impidiéndoles reconocer que también sufren violencia (Segato, 2020).

En este contexto, la encuesta se propuso indagar sobre los tipos de violencia vividas. Tal como puede observarse en el Gráfico 2, las principales violencias identificadas son, en orden de frecuencia, la psicológica (70%), la económica (65%) y la simbólica (60%). Tanto en la violencia psicológica como en la simbólica se registra un nivel de incidencia similar entre mujeres y hombres, mientras que en el caso de la violencia económica la incidencia es mayor entre mujeres (9 pp).

La violencia sexual ha sido registrada por el 44% de las personas respondientes, advirtiéndose que es mucho más frecuente en mujeres que en hombres, con una brecha de 26 pp en su perjuicio. Es así como la violencia sexual alcanza a la mitad de las mujeres, lo que es consistente con los testimonios de las personas entrevistadas del sector sindical y la sociedad civil, que coinciden en que es la más frecuente en mujeres.

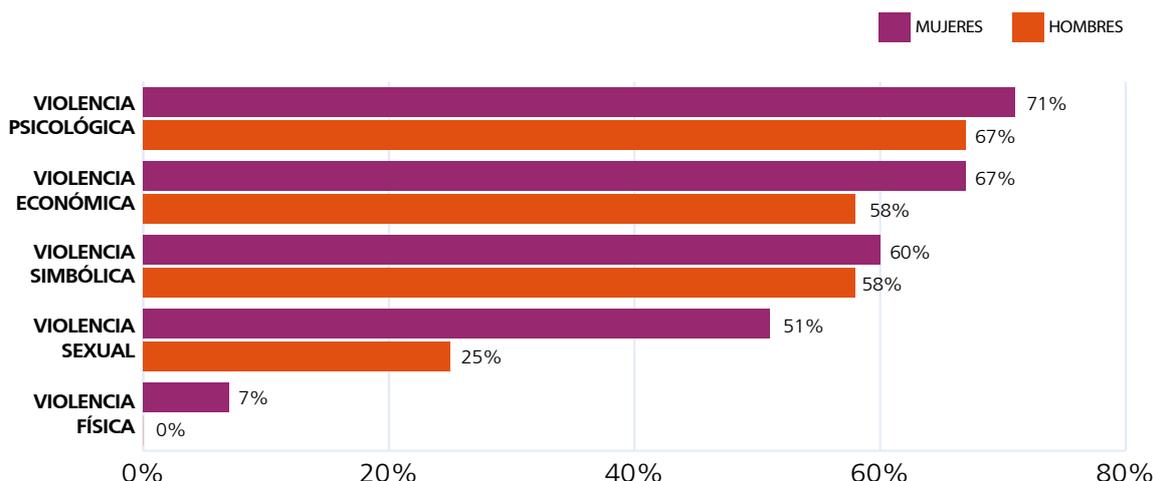
Esto resulta preocupante porque tanto la violencia sexual como la física suelen ser de las menos frecuentes, dado que, al constituir las violencias más graves, comparadas con los otros tipos, suele existir un mayor consenso respecto a que son inadmisibles. Al respecto, también es importante constatar que ningún hombre registra haber vivido violencia física, mientras que esta afecta al 7% de las mujeres.

9 “Los discursos de odio, la exclusión social y económica, el estigma y los obstáculos en el acceso a la atención médica, la educación, el empleo y los servicios básicos, el bullying [sic] en el ámbito educativo, el desempleo, la violencia intrafamiliar y un mayor desamparo y desprotección sí [sic] se es migrante o se está en condición de refugio, son algunas de las expresiones de discriminación que continúan viviendo las personas LGBTIQ+” (Mora Díaz, 2021, párr. 3).

10 “La migración forzada de personas nicaragüenses ha alcanzado más de 70,000 personas; de las cuales, 55.000 se han desplazada [sic] a Costa Rica (Organización de los Estados Americanos, 2019).

11 “En el tema de la violencia, las evidencias estadísticas las formas de violencia económica [sic] indican que las mujeres con discapacidad las viven en un 11,1 %, quienes sufren coacciones en la administración de sus activos” (Swissinfo, 2021, párr. 7).

Gráfico 2 Tipos de violencia laboral experimentados, según género



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres y hombres respondientes que viven o han vivido algún tipo de violencia laboral.

A partir de lo hallado en la encuesta y en las entrevistas, es posible complejizar la trama de la violencia al identificar que los distintos tipos de violencia se encuentran interrelacionados. Es decir, que las violencias suelen presentarse en conjunto, potenciándose y reforzándose mutuamente. Por esta razón, los testimonios que se utilizan para ejemplificar han sido categorizados según el principal tipo de violencia al que remiten, aunque puedan contener más de una de modo simultáneo.

#1. VIOLENCIA PSICOLÓGICA

La violencia psicológica ha sido especialmente mencionada por el sector sindical en las entrevistas.

Tal como se puede observar en la Tabla 3, la situación más reportada por los/as trabajadores/as es que han denigrado o ignorado sus opiniones profesionales y laborales (48%), en similar medida entre hombres y mujeres. En segundo lugar, se registra que han sufrido maltrato psicológico, como insultos, agresiones verbales, daño a su reputación, aislamiento, humillaciones, etc., con mayor prevalencia en las mujeres (6 pp), seguido por la exclusión de reuniones de trabajo o sociales (35%), nuevamente afectando más a las mujeres (8 pp).

Tabla 3 Violencia psicológica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
Han denigrado o ignorado mis opiniones profesionales y laborales	48%	50%
He sufrido maltrato psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., en ocasiones o de manera aislada).	48%	42%
Me han excluido de reuniones de trabajo o sociales	37%	29%
He sufrido acoso psicológico (insultos, agresiones verbales, daño a mi reputación, aislamiento, humillaciones, descalificaciones, etc., de manera sistemática o reiterada).	28%	21%
He recibido amenazas	24%	25%
He sufrido ciberacoso ¹²	19%	17%
Otra (especifique)	4%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
 Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia psicológica.

Entre las mujeres, se registran testimonios de violencia psicológica que relatan situaciones de maltrato y acoso psicológico involucrando “apodos”, “burlas”, y palabras “hirientes, ofensivas, y discriminatorias”, asociadas a la maternidad y a la apariencia física, lo que implica interrelaciones con violencia simbólica. También se describen aislamientos, invisibilización, culpabilización, descalificación pública, gritos y malos tratos.

¹² El ciberacoso incluye maltrato y persecución por correo electrónico, redes sociales, *blogs*, WhatsApp, *websites*, teléfono, etc.

“Cuando estuve embarazada de mi segundo hijo, una compañera me ‘informaba’ que mi jefa directa se refería mal de mí por estar embarazada. Llegó un momento en que ir al trabajo era simplemente un martirio, pensaba y creía a diario que ese día sería despedida.”

Testimonio de mujer encuestada.

“El jefe me llamó a la oficina y me preguntó si yo tenía algún problema con su autoridad. Me dijo que yo tenía que tener claro que el jefe era él. Y, por lo tanto, él tomaba las decisiones y eso era lo que se hacía, y si tenía algún problema con eso ahí estaba la puerta y me podía ir.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Se debían nombrar las personas de la institución que iban a participar en un comité científico internacional. Como contraparte, el jefe eligió únicamente a los directores hombres y dijo que eran los representantes indicados: yo soy la única mujer directora. Un par de horas después, me dijo que había cometido un error de omisión, que se le pasó incluirme y que me iba a nombrar. Le dije a mi jefe del daño a mi imagen y la del laboratorio que representó desde su actuar, y me contestó que eso no tenía importancia y que era cuestión de que él diera la orden.”

Testimonio de mujer encuestada.

En el caso de los hombres, se han detectado testimonios de ‘chantajes’ sobre las condiciones laborales y/o cobro de salario, lo que se interrelaciona con la violencia económica al ser amenazas de tipo económicas y descalificaciones. Dentro de los testimonios de hombres se destaca el caso de un dirigente sindical que fue perseguido por ello.

“Me han vociferado y descalificado públicamente y en reuniones generales”

Testimonio de hombre encuestado.

“Cuando era interino, siempre se indicaba que, si no hacía tal o cual labor, se podría atrasar el salario o comprometer el nombramiento.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Fui perseguido e investigado por ser dirigente sindical hasta por otro sindicato, con los que tengo diferencias de criterio y forma de actuar, tratando ese sindicato de que me despidieran de la institución.”

Testimonio de hombre encuestado.

#2. VIOLENCIA ECONÓMICA

El segundo tipo de violencia más experimentado es la violencia económica. A pesar de que no existen datos

oficiales, según el Instituto Nacional de la Mujer (2016), es una realidad que afecta más a las mujeres, con una brecha salarial de 11,7 puntos (Inamu, 2019). Una persona referente sindical comenta que el “abuso económico” es una de las violencias más frecuentes. También se critica la búsqueda de metas y aumento de producción sin importar el costo para los/as trabajadores, ya que estas prácticas suelen derivar en violencia económica.

“Les dan menos dinero del que les corresponde. Se aprovechan que, en su necesidad de tener dinero, agarran cualquier cosa.”

Testimonio de entrevista con referente sindical.

Como lo muestra la Tabla 4, la situación más reportada entre las mujeres es un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, salarios más bajos, menos beneficios y posibilidades de ascensos (con una brecha de 12 pp respecto a los hombres).

En segundo lugar, se registra una disminución o sobrecarga drástica de tareas o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes (34%), lo que ocurre, en mayor medida, en los hombres que en las mujeres (con una brecha de 5 pp).

De acuerdo con la Tabla 4, la situación más reportada entre las mujeres es un trato desigual en comparación con sus pares hombres que incluye, por ejemplo, salarios más bajos, menos beneficios y posibilidades de ascensos. Por el contrario, entre los hombres, lo más frecuente es la disminución o sobrecarga drástica de tareas o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes, con una leve diferencia de 5 pp respecto de las mujeres.

Tabla 4 Violencia económica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He percibido un trato desigual en comparación con mis pares hombres ¹³	45%	33%
He sufrido una disminución o sobrecarga drástica de tareas y/o cambios de funciones y/o de objetivos laborales constantes	33%	38%
He percibido un trato desigual, en comparación con mis pares mujeres ¹⁴	25%	17%
He recibido un trato desigual en comparación a mis compañeros/as de trabajo por permanecer al cuidado de personas (beneficios, premios, salario)	21%	17%
Otra (especifique)	8%	13%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia económica.

Entre las mujeres, sobresalen los testimonios que describen limitaciones en las funciones, ya sea por género, por problemas de salud, por no contar con movilidad, por no ceder a los pedidos de una autoridad o por su participación

13 El trato diferencial incluye, por ejemplo, menos beneficios y posibilidades de ascensos y salarios.

14 Ídem anterior.

sindical, que han repercutido en el salario o la actividad. A su vez, se registran amenazas de traslado y trato desigual en comparación con sus compañeros a nivel de beneficios, promociones y salario. Muchas de estas prácticas también se presentan interrelacionadas con violencia psicológica.

“Me han limitado en mis funciones; han manifestado coerción y recurren al miedo.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Por no ceder a los propósitos de un jefe, me despidieron y antes de eso me invisibilizaron, llegando al punto de no hacer nada en el día. Es muy triste, porque una debe llevar eso sola.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Llevo muchos años participando en política sindical y he tenido una violencia tremenda. Nunca ha habido un reconocimiento real a mi trabajo y formación política sindical ni a mi recorrido y experiencia sindical.”

Testimonio de mujer encuestada.

Así mismo, se destacan testimonios de hombres que señalan violencias ejercidas con relación a las funciones y el reconocimiento, por ejemplo, por la edad.

“Se me ignora, se me desconoce el nivel jerárquico, no se me atiende, no se me responde, se imponen metas de desempeño inalcanzables y se exigen resultados sin verdadera retroalimentación.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Discriminación por edad. Siendo compensado diferente a personas con más edad realizando tareas iguales.”

Testimonio de hombre encuestado.

#3. VIOLENCIA SIMBÓLICA

En tercer lugar, se encuentra la violencia simbólica que, si bien es una de las más comunes, también es una de las más difíciles de identificar. De hecho, en las entrevistas realizadas, únicamente una autoridad pública la nombró expresamente. Tampoco se han encontrado datos sobre este tipo de violencia en el ámbito laboral.

Como podemos apreciar en la Tabla 5, para las mujeres la situación más recurrente es recibir bromas por la edad, seguida por las bromas o comentarios inadecuados sobre sus opiniones políticas. Entre los hombres, lo más frecuente son los comentarios por sus opiniones políticas y luego las bromas por la edad.

En el caso de las mujeres, el peso de la asignación de tareas o roles que las inferiorizan o no se corresponden con sus

responsabilidades es mucho mayor que entre los hombres, con una diferencia de 17 pp respecto de los hombres.

Tabla 5 Violencia simbólica: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi edad	32%	29%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi opinión política	27%	50%
Me han sido asignadas tareas o roles que me inferiorizan o no forman parte de mis responsabilidades	25%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi participación en organizaciones gremiales	21%	21%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi religión	11%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi situación socioeconómica	8%	21%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi orientación sexual	8%	13%
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi identidad de género	7%	4%
Otra (especifique)	7%	0%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi nacionalidad	4%	8%
He recibido bromas o comentarios inadecuados por mi discapacidad	5%	4%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia simbólica.

Entre los testimonios obtenidos, se ha identificado principalmente seis razones por las que hombres y mujeres han experimentado discriminación o incluso violencia a través de chistes, comentarios misóginos y burlas: por ser migrante, por razones de género, por la religión, por la orientación sexual, por el nivel de estudios alcanzados y por incapacidad o enfermedad.

“Escucho opiniones degradantes por venir de otro país. Hacen mofa del hablado o la forma de vestir.”

Testimonio de mujer encuestada.

“En mi puesto de trabajo, por ser migrantes creen que uno no tiene una educación y por ser nicaragüense nos tachan de que no tuvimos un estudio.”

Testimonio de hombre encuestado.

“Como no terminé mis estudios profesionales, me lo restregaron en algunas oportunidades en la cara, sin embargo, nunca me dejé, he sido contestatario y hago valer mis derechos laborales y como ciudadano.”

Testimonio de hombre encuestado.

“He visto violencia contra las mujeres, en razón de sus capacidades y/o por no aceptar roles de sumisión machista.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Tenía un director de departamento que era realmente machista. Me excluía de las actividades de ‘equipo’ e inclusive actividades sociales que se coordinaban en horas laborales. Así mismo, tenía otro compañero de departamento machista que, en lugar de impulsar el trabajo en equipo, hacía lo contrario afectando de manera directa a las mujeres”

Testimonio de mujer encuestada.

A su vez, se han obtenido testimonios donde se advierte la interrelación de la violencia simbólica con la psicológica, derivando incluso en violencia económica.

“En uno de mis trabajos, tuve problemas con la coordinadora porque no me gusta usar maquillaje y me exigían maquillarme sin ser este necesario para realizar mis labores. No me gusta el maquillaje y me despidieron porque ella hizo lo imposible, y me acusó de desacato a la autoridad.”

Testimonio de mujer encuestada.

#4. VIOLENCIA SEXUAL

La siguiente violencia en nivel de frecuencia es la violencia sexual. Este es uno de los tipos de violencia más graves y, tal como lo demuestra la encuesta realizada y los testimonios de las personas entrevistadas, suele manifestarse en mayor medida contra las mujeres (51% de las mujeres vs. 25% de los hombres). En este caso, cabe mencionar que, según datos del año 2018 del Instituto Nacional de Seguros, la violencia sexual es una de las menos denunciadas (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

Como puede observarse en la Tabla 6, las principales formas en que se presenta son mediante comentarios inadecuados

sobre el cuerpo o la vestimenta y, en segundo lugar, a través de los acercamientos físicos inapropiados, que pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.). En ambos casos, con grandes brechas en perjuicio de las mujeres: 14 pp y 19 pp, respectivamente.

Más grave aún, dos personas encuestadas (una mujer y un hombre) han experimentado contacto físico con violencia y sin consentimiento.

Tabla 6 Violencia sexual: situaciones vividas, según género

	Mujeres	Hombres
He recibido comentarios inadecuados acerca de mi cuerpo y/o vestimenta	39%	25%
He sufrido acercamientos físicos inapropiados ¹⁵	32%	13%
Me han solicitado favores sexuales a cambio de beneficios y/o promociones laborales, o como forma de amenaza para no perder mi trabajo	9%	4%
Me han hostigado laboralmente por no acceder a un intercambio sexual o sentimental	8%	4%
He sufrido contacto físico con o sin acceso carnal, con violencia y sin consentimiento	1%	4%
Otra (especifique)	3%	0%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia sexual.

En los testimonios recogidos, han sido mencionadas desde “miradas lascivas”, “insinuaciones” y comentarios con connotación sexual no consentidos, hasta contactos físicos no consentidos, lo que implica diferentes niveles de gravedad.

“El jefe me metió su pierna entre las mías por atrás, mientras yo contaba el dinero de la caja del negocio.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Mi jefe superior inmediato se jactaba que todas las directoras y docentes se acostaban con él para un ascenso. Comenzó a acosarme y me decía ‘solo buena’, pero yo no necesitaba de él para un ascenso porque me había preparado profesionalmente. Entonces, un día intentó besarme a la fuerza y yo lo abofeteé y lo golpeé y le indiqué que nunca más lo volviera a intentar porque lo denunciaba.”

Testimonio de mujer encuestada.

#5. VIOLENCIA FÍSICA

Finalmente, la violencia física es la menos frecuente, tal como se ha comprobado en entrevistas. Según la encuesta realizada para esta investigación, el 4% de las mujeres

¹⁵ Dichos acercamientos físicos inapropiados pueden incluir desde avances sobre el espacio personal hasta contacto físico no consentido (abrazos, besos, etc.).

han seleccionado la opción 'Otra', mientras que el 3% ha recibido golpes, empujones o cachetadas. Ningún hombre encuestado ha mencionado haber sufrido este tipo de violencia.

En los siguientes testimonios, podemos apreciar cómo la violencia psicológica en muchos casos antecede a la violencia física o hasta la acompaña, como parte de una escalada de la violencia.

“Otra jefa una vez tomó a una compañera del cabello y la zarandó, indicando al resto del grupo que igual nos ocurriría, si la ‘irrespetábamos’. La compañera, por error, había tomado doble material de trabajo. Con frecuencia, gritaba y decía que a quien no le agradaba la situación podía irse, que ella le ayudará.”

Testimonio de mujer encuestada.

“Una vez, estando en mi oficina, mi jefe inmediato se molestó por un asunto personal y descargó su frustración en mi persona, gritándome y golpeando de forma abrupta mi escritorio, situación que me llevó a buscar atención médica por una crisis nerviosa.”

Testimonio de mujer encuestada.

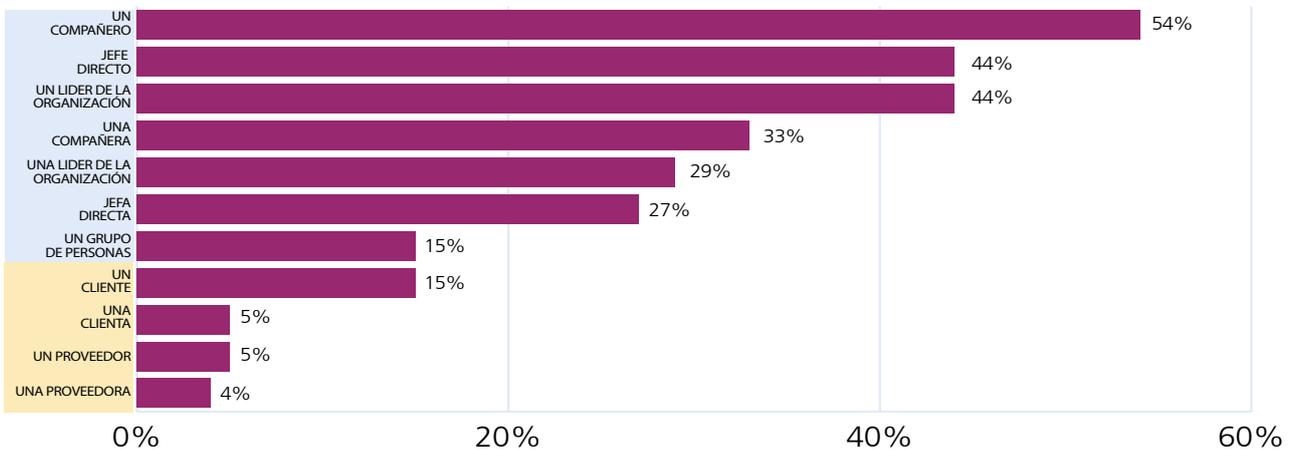
6.2 Quién, cuándo y dónde se ejerce violencia laboral

Respecto a quienes suelen ejercer violencia en el ámbito laboral,¹⁶ en términos generales, es clave destacar que la violencia proviene de integrantes de la propia organización, mayoritariamente.

Tal como se expone en el Gráfico 3, más de la mitad de las mujeres encuestadas experimenta violencia por parte de superiores masculinos (jefes directos y líderes) de la organización (88% de las respuestas). También es importante denunciar la violencia que ellas reciben por parte de sus compañeros/as (87%), principalmente, sus compañeros hombres (54%).

En el caso de los hombres, de un total de 16 que han experimentado violencia laboral y que han respondido la pregunta, la mayoría ha padecido violencia por parte de sus compañeros y compañeras; seguido por la perpetrada por una líder de la organización y/o un jefe directo. Luego, se registra la violencia ejercida por parte de jefas directas; y, por último, por un líder de la organización y/o un grupo de personas. Entre los actores externos, se registran principalmente los clientes y/o las clientas.

Gráfico 3 Quién ejerce violencia en el ámbito laboral entre las mujeres



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

16 En esta sección, se muestra únicamente respuestas de mujeres en los gráficos, dado que solo 16 hombres han respondido la pregunta.

Al hacer foco en los lugares en donde se suele perpetrar las violencias, como lo presenta el Gráfico 4, el 80% de las mujeres encuestadas sostiene que estas ocurren o han ocurrido en el lugar de trabajo (esto incluye espacios públicos y privados). En segundo lugar, se registran los medios digitales (chats, WhatsApp, y/u otra red social) y, en tercero, las comunicaciones relacionadas con el trabajo (llamadas telefónicas, videollamadas, entre otras).

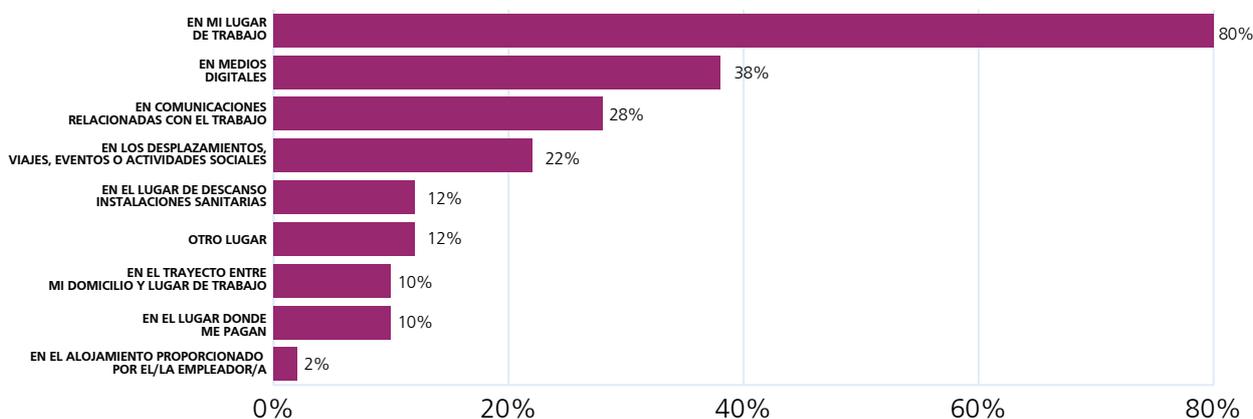
De los 16 hombres que han respondido la pregunta, la mayoría también ha experimentado violencia, principalmente, en el lugar de trabajo; seguido por las menciones en torno a las comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Por último, se han señalado los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionadas con el trabajo.

Finalmente, al revisar cuándo suceden estas violencias, tal como exhibe el Gráfico 5, en términos generales, se detecta que ocurren principalmente en el día a día, no así en los momentos de ingreso o egreso de los trabajos (contratación, despido o renuncia). La mitad de las mujeres encuestadas padece violencia en una reunión o con ocasión del desempeño de su trabajo, así como 11 hombres, de un total de 16, que han respondido la pregunta.

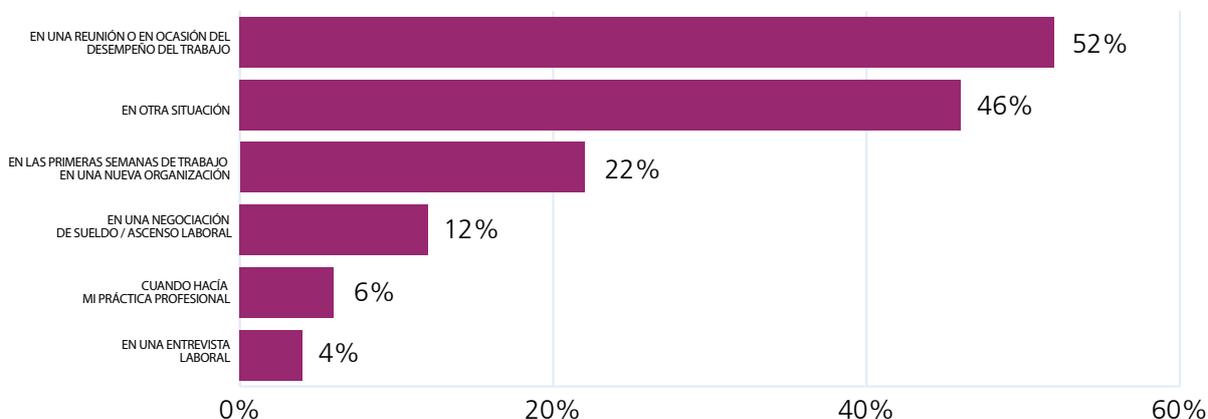
Los hombres mencionan como la segunda opción más recurrente la negociación salarial y/o de ascenso laboral mientras que, entre las mujeres, destaca como tercera opción las primeras semanas de trabajo en una nueva organización.

Gráfico 4 Dónde se ejerce violencia en el ámbito laboral entre las mujeres



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

Gráfico 5 Cuándo se ejerce violencia en el ámbito laboral entre las mujeres



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral.

6.3 Reacciones frente a la situación de violencia

En términos generales, se aprecia que el 74% de las personas encuestadas que ha experimentado situaciones de violencia laboral ha hecho algo al respecto.

En este universo, tal como se puede observar en la Tabla 7, la actitud más frecuente entre las mujeres es comentar la situación con amistades ajenas a la institución, seguido por quienes han comentado lo sucedido con compañeros/as de trabajo.

De un total de 16 hombres que han respondido la pregunta, las dos opciones más frecuentes son haberlo comentado con amistades ajenas a la institución y/o con un/a líder de la organización. Luego, se señala comentarlo con compañeros/as de la institución y hablarlo con quien ha ejercido la violencia.

Es importante recalcar que las mujeres se acercan en menor medida a la institución o a sus líderes para abordar la problemática, lo que puede deberse a que, en un gran porcentaje, son los/as líderes quienes consuman la violencia y/o a que no tienen confianza en la institución.

Por otra parte, se acercan aún en menor medida a denunciar por fuera de la organización o a los sindicatos, lo que alcanza a dos de los 16 hombres que han respondido la pregunta, respectivamente. Esto podría deberse a la baja tasa de sindicalización identificada a nivel nacional en la sección 5.1.

Tabla 7 Reacciones frente a situaciones de violencia entre las mujeres¹⁷

	Mujeres
Lo comenté con amigos/as ajenos/as a la institución	54%
Lo comenté con mis compañeros/as	49%
Hablé con quien ejerció la violencia sobre mí	43%
Se lo comenté a un/a líder de la institución	27%
Me acerqué a la institución	16%
Utilicé el canal de compliance de la organización	16%
Denuncié fuera de la institución	13%
Me acerqué al sindicato	8%

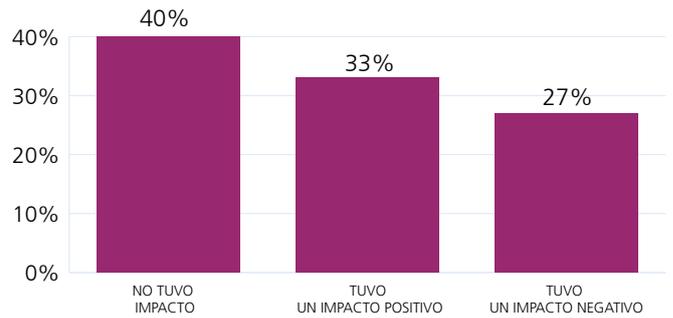
Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

Como se observa en el Gráfico 6, la mayoría de las mujeres que reaccionaron a la situación de violencia percibe que sus acciones no han tenido impacto alguno. Por otro lado,

entre las mujeres que sí hicieron algo al respecto, el impacto positivo pareciera ser mayor que el negativo (diferencia de 6 pp).

En el caso de los hombres, de un total de diez que han respondido la pregunta, se advierte que han percibido un impacto negativo o positivo en la misma medida; seguido por dos de ellos, quienes mencionan que su reacción no ha tenido ningún impacto.

Gráfico 6 Impacto de las reacciones frente a situaciones de violencia entre las mujeres¹⁸



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres respondientes que viven o han vivido violencia laboral y han hecho algo al respecto.

En el caso del efecto negativo, de un total de nueve mujeres que han respondido la pregunta, el más frecuente es haber sido despedidas, seguido por haber visto su trabajo afectado negativamente. Entre los hombres, de un total de cuatro que han respondido la pregunta, los impactos observados son variados: haber sido despedidos, haber recibido amenazas de despido y haber experimentado represalias. Cada opción presenta el mismo nivel de frecuencia.

Entre quienes experimentan efectos positivos, de un total de 11 mujeres, la opción más repetida es 'Otros'. Dentro de dicha categoría, se aprecia un cambio de actitud positivo por parte de las personas que han ejercido violencia. Luego, entre ellas, se señala haber vivido un mayor clima de compañerismo o que se haya empezado a tratar el tema internamente. En el caso de los hombres, de un total de cuatro que han respondido la pregunta, haber recibido el apoyo por parte de compañeros/as es la situación más frecuente.

Con respecto a las razones para no haber tomado acción, de un total de 13 mujeres, principalmente, ellas no lo han hecho por temor a denunciar a su jefe/a o compañero/a, con mayor poder en la organización. Inmediatamente después, se registra el miedo a perder el trabajo, el temor a las represalias y, luego, el miedo al qué dirán y el creer que no tendrá efecto. Por último, se advierte el temor a que no les crean y saber de casos en los que la organización

17 Se muestra únicamente respuestas de mujeres, dado que solo 16 hombres han respondido la pregunta.

18 Se muestra únicamente respuestas de mujeres, dado que solo diez hombres han respondido la pregunta.

no ha tomado medidas. Para los hombres, de un total de cuatro que han respondido la pregunta, principalmente, se ha debido al miedo a perder el trabajo.

Cabe mencionar que, en el desarrollo de la investigación, se ha identificado algún aspecto cultural que puede ejercer alguna influencia en quienes deciden no actuar ante una situación de violencia laboral. En este sentido, se han recibido comentarios referidos a que en Costa Rica “no se suelen hablar las cosas de manera directa” y que “hay miedo o vergüenza a expresar algo que está mal”. Así mismo, se añade que el trabajo es percibido como sagrado y que, si una persona cuestiona situaciones que se producen en esos espacios, puede ser calificada como una desagradecida.

6.4 Implementación de medidas preventivas y respuestas hacia la violencia laboral

Con relación al conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias sobre situaciones de violencia en el ámbito laboral, el 25% de las personas encuestadas desconoce a dónde puede recurrir.

Entre quienes sí conocen estos recursos, el 36% recibió asesoramiento por parte de la institución empleadora, seguido por el 19%, que lo sabe por la experiencia de otros/as compañeros/as; en ambos casos, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres.

Al revisar el rol de los sindicatos en la temática, se han encontrado respuestas divididas entre las personas encuestadas. Por una parte, la mitad no registra su presencia o actuación. En particular, el 53% de las menciones indica que no saben si hay sindicatos o bien, que no los hay, con una brecha de 22 pp en perjuicio de los hombres. Esto se encuentra en línea con la baja tasa de sindicalización registrada a nivel nacional (13%), en la sección 5.1. Por otra parte, un 30% sostiene que estas organizaciones se preocupan por estos temas, sin mayores diferencias entre mujeres y hombres.

Al revisar el conocimiento y la existencia de los mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral ofrecidos en sus trabajos, tal como lo muestra la Tabla 8, se observa que casi la mitad de las mujeres (47%), desconoce si hay opciones en su organización, o bien, cree que no se han implementado (con una brecha de 20 pp respecto de los hombres). Por el contrario, para más de la mitad de los hombres (59%), sus organizaciones efectivamente implementan políticas y/o programas de prevención y erradicación.

Los hombres superan a las mujeres a la hora de reconocer la existencia de políticas, protocolos y canales de denuncia en sus organizaciones (11 pp).

Tabla 8 Mecanismos para abordar violencia en lugares de trabajo, según género

	Mujeres	Hombres
No sabe o no se implementan estas medidas ¹⁹	47%	27%
Hay una política y/o programa de prevención y erradicación del acoso y violencia laboral	38%	59%
Hay un protocolo contra la violencia laboral	31%	42%
Existen canales de denuncia (línea telefónica, buzón, casilla de correo electrónico, plataforma)	28%	32%
Hay un protocolo de acompañamiento de situaciones de violencia doméstica y/o de género	17%	27%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021. Universo: mujeres y hombres respondientes.

En consonancia con la encuesta realizada, el sector sindical ha identificado como problemática, a la hora de prevenir la violencia laboral, la falta general de protocolos, al menos en cuanto al hostigamiento laboral se refiere, ya que sí se cuenta con estipulaciones sobre acoso sexual. También se añade que no hay herramientas de este tipo dentro de los sindicatos, si bien existe la necesidad. En esta línea y en sintonía con la encuesta realizada, la representante de la sociedad civil asegura que las empresas suelen tener procedimientos en los casos de acoso (están obligadas por la ley de acoso sexual).

Al respecto, es importante destacar que entre las personas encuestadas que conocen mecanismos de prevención y erradicación de la violencia en su espacio de trabajo, se manifiesta un nivel de confianza muy bajo: solo el 38% confía en estos (sin mayores diferencias entre hombres y mujeres). Sobre su efectividad, las perspectivas se encuentran polarizadas: el 48% cree que los canales son poco o nada efectivos, con mayor frecuencia entre mujeres (18 pp).

Puede que el bajo nivel de confianza general se retroalimente con el hecho de que, según las entrevistas realizadas, no existen recursos judiciales para afrontar la violencia laboral, ya que no existe una legislación que proteja a las personas de todas las situaciones de violencia en el ámbito laboral (véase la sección 4). Incluso, una autoridad pública aseguró que los organismos destinados a la prevención de riesgos laborales no se ocupan del tema porque no está tipificado como un riesgo laboral.

Con respecto al nivel de sensibilización social acerca de las temáticas de violencia y acoso laboral, desde el sector público se asegura que la población no está tan sensibilizada frente a las situaciones de violencia como pudiera esperarse. La representante de la sociedad civil incluso advierte que, a pesar de que hay situaciones que se identifican y denuncian, en muchos casos algunas acciones o comportamientos pueden estar normalizados en tanto hay mujeres que pueden no darse cuenta de que están experimentando violencias.

¹⁹ Con el objetivo de diferenciar las respuestas en torno a que hay mecanismos existentes, respecto de esta que da cuenta de que no los hay, o bien, no se los conoce, se ha diferenciado la fila “No sabe o no se implementan estas medidas” con color de fondo gris.

6.5 Reacciones de las instituciones empleadoras ante experiencias de violencia doméstica

A propósito de la violencia doméstica, el 22% de las personas respondientes afirma que sufre o ha sufrido alguna situación de violencia doméstica en los últimos cinco años (el 25% de las mujeres y el 14% de los hombres).

En este universo, de un total de 14 mujeres que han experimentado violencia doméstica, la mitad lo ha informado a la institución empleadora, lo que también se aplica a los tres hombres que se encuentran en esta situación. En ambos casos, la principal reacción de las organizaciones ha sido indicar opciones y posibilidades de actuación.

Sin embargo, el hecho de que la mitad de las mujeres no haya informado a la institución empleadora podría constituir un síntoma de que la violencia doméstica es una temática que aún está lejos de resolverse.

Según testimonios del sector público, es poco probable que exista interés en incluir la violencia doméstica dentro de los protocolos, ya que aún se considera un tema privado, resultando difícil determinar si el rendimiento laboral está siendo afectado por una situación de violencia familiar. En este sentido, el Instituto Nacional de la Mujer atiende los casos de violencia familiar, pero las autoridades públicas entrevistadas creen que podrían generar más acompañamiento a partir de planes educativos y preventivos, ya que las denuncias “quedan ahí”.

Desde el sector público, también se afirma que el sector empresarial no estima que el tema sea su responsabilidad, y tampoco cuenta con licencias por violencia doméstica. El sector sindical concuerda, ya que asegura que para los/as empresarios/as hay “demasiadas leyes”, que implican costos e infraestructura.

Para la representante civil, el sector empresarial sí implementa protocolos de casos de violencia doméstica: formas de detectarlo, dónde referir, cómo abordarlo, etc., porque esta violencia ha sido un gran motivo de renuncia. Sin embargo, únicamente apoyan a los/as trabajadores/as cuando la persona que está atravesando esa situación está “decidida a denunciar”.



7. PERCEPCIONES ACERCA DEL PROCESO DE IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT

En lo que refiere a la violencia laboral, tanto las autoridades públicas como las referentes de la Mesa Sindical de Mujeres y la representante del sector social manifestaron preocupación. No obstante, esta última destacó que, pese a existir mucha conciencia respecto del tema, todavía en el mundo del trabajo persisten comportamientos o conductas naturalizadas, y, por lo tanto, en muchos casos, las mujeres no denuncian porque no las identifican como violencia.

Por lo que se refiere al Convenio 190, la persona representante del sector público juzga que es un “convenio amplísimo”, que debe ser ratificado en forma prioritaria porque conceptualiza de forma adecuada la violencia contra las mujeres, brindando pautas para modificar las normativas nacionales y para que las organizaciones empleadoras se hagan cargo de la problemática. Desde el sector social, se observa que este puede resultar útil para adoptar un enfoque y procedimientos de manera unificada.

Sobre las percepciones respecto al abordaje de la temática en el país, casi tres cuartas partes de las personas encuestadas (72%), aprecia cambios en el último tiempo frente al tratamiento de estas situaciones; especialmente, las mujeres. El mayor cambio percibido es que la gente se ha vuelto más cuidadosa frente a estas situaciones (46%); en segundo lugar, que las organizaciones cuentan con protocolos de actuación que antes no tenían (32%) y, por último, que actualmente se presta más atención a las denuncias (32%).

En relación a los desafíos para la ratificación del Convenio 190, los tres sectores entrevistados coinciden en la resistencia del sector privado, enfatizando en que votó en contra de la aprobación del Convenio en Ginebra (2019), con el argumento de que Costa Rica no necesita más normativas internacionales. Desde el sector sindical y social, acusaron que las organizaciones empleadoras “hacen cálculos económicos sobre la atención a la violencia”, y reconocen que “al clarificarse los tipos de violencia, se ponen a temblar porque quedan muy expuestos, especialmente en sectores que trabajan en condiciones terribles”.

La referente del sector social cree que el trabajo tripartito representa un desafío ya que, si bien lo impulsa el Ministerio de Trabajo, el sector privado se resiste y, al tener injerencia en los asuntos públicos, puede posicionarse como un obstaculizador para lograr la ratificación del Convenio. Sumado a ello, se han registrado conductas por parte del presidente recientemente electo, Chaves, que podrían ser calificadas como machistas, dificultando las posibilidades de acuerdo, ya que aproximan al sector público a la postura de rechazo al Convenio 190 que presenta el sector privado.

Por su parte, el sector público hace referencia a la debilidad del sector sindical, que impacta en sus posibilidades de ejercer presión para la ratificación, relacionándolo, por un lado, con la falta de sindicatos en el sector privado y con la represión antisindical existente en el país y, por el otro,

con el debilitamiento en los últimos años de los sindicatos del sector público y la imagen negativa de algunos/as representantes sindicales, que no dudan en aferrarse a sus puestos durante mucho tiempo.

Finalmente, el sector sindical menciona como desafío la inclusión de la violencia doméstica dentro de los protocolos de violencia laboral que propone el Convenio. Sostiene que los/as empleadores/as se resisten a este punto porque no se responsabilizan de lo que sucede fuera de los espacios laborales.



8. CONCLUSIONES

A partir de la información recopilada y el análisis realizado, es posible concluir que el marco legislativo de Costa Rica cuenta con ciertos antecedentes que se asemejan en algunos ejes al Convenio 190, tales como: la existencia de un marco legal que establece como causa justa de despido los actos de coacción o de violencia, prohíbe el hostigamiento o acoso sexual en el ámbito laboral, con políticas de abordaje de la violencia hacia las mujeres y legislaciones. Estas regulan el ámbito laboral frente a los derechos y las obligaciones de trabajadores/as y empleadores/as, prohíben cualquier tipo de discriminación y exclusión, y estipulan la igualdad tanto de salario, como de acceso y de oportunidades en el ámbito del trabajo. No obstante, también se evidencian otros ejes en los que se hace necesaria la adecuación para lograr una implementación efectiva de dicho Convenio.

Para ello, la legislación costarricense debería incluir: una definición de violencia y acoso en el mundo del trabajo, contemplando tanto las situaciones reiteradas como las que ocurren por única vez, así como los comportamientos susceptibles de causar daño y amenazas; los actos intencionales y los que no lo son, especificando tipos de violencia e incorporando un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional, que incluya a personas de otras identidades. Sobre su ámbito de aplicación y alcance, deberían ser ampliados a fin de garantizar la protección de todo el universo de personas que se desempeñan en el mundo del trabajo.

Por otro lado, los niveles medios pero dispares de sindicalización representan un problema con miras a la implementación efectiva del Convenio y el resguardo de los derechos humanos. Principalmente, en el sector privado –que concentra al 92% de la población económicamente activa–, la tasa de sindicalización es muy baja. A estos datos, se suman los testimonios del sector público y social que coinciden con esta información y hacen referencia a la falta de libertad sindical. Por lo tanto, los/as trabajadores/as se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad respecto de la violencia laboral, al no estar protegidos/as por convenios colectivos, ya que esta circunstancia los priva de posibilidades para acceder a información clave y que puedan ejercer su derecho a un ambiente de trabajo libre de violencia.

Aunque las personas encuestadas tienen un elevado nivel de conocimiento de espacios y/o canales para realizar denuncias a nivel general, las mujeres presentan menores niveles de conocimiento respecto de la existencia de mecanismos para tratar, prevenir y erradicar la violencia laboral en sus trabajos.

Respecto a la percepción sobre la violencia laboral, casi tres cuartas partes de las personas encuestadas notaron un cambio en su abordaje. Sin embargo, se evidencia que todavía queda mucho camino por recorrer, dado que su incidencia en el país es muy elevada. Tanto las personas representantes del sector público como del social destacan

que, pese a que es cada vez menor el nivel de tolerancia frente a las situaciones de violencia, todavía se encuentran naturalizadas muchas de ellas. Además, todos los sectores entrevistados insistieron en la alta incidencia de la violencia sexual, principalmente, hacia las mujeres.

En este sentido, a los niveles medios de sensibilización social sobre la temática, que dificultan el reconocimiento del problema, se suma que quienes sufren situaciones de violencia laboral no suelen denunciar, ya sea por falta de canales de denuncia y protocolos, por problemas en su implementación, por desconocimiento de los pocos recursos existentes o por temor a perder el empleo o a denunciar a la persona que ejerció la conducta. Así mismo, se advierte que los niveles de confianza en los canales de denuncia son muy bajos.

Por lo tanto, no solo es importante que las personas identifiquen el problema, existan recursos para poder denunciar y las personas los conozcan sino, también, que estas se sientan lo suficientemente seguras para poder afrontar un proceso que brinde respuestas en un plazo de tiempo oportuno. En él, mientras tanto, la persona sigue sufriendo violencia. Aquello no solo genera un impacto directo en su persona, sino que también evita que se continúen perpetuando generaciones que legitiman violencia como parte del vínculo laboral.

En esta línea, podemos afirmar que el impacto de la violencia doméstica en el ámbito laboral aún no ocupa un lugar central. A pesar de que más de la mitad de las personas que la experimenta lo comenta al interior de instituciones, desde el sector público y sindical la consideran como un punto problemático ya que aún se entiende como un problema privado y no existe mucho interés real de abordar sus efectos en el ámbito laboral, principalmente, por parte del sector empresarial.

Finalmente, respecto a las posibilidades de trabajo tripartito, los tres sectores reconocieron su importancia. La referente social, por otra parte, añadió que desde el Ministerio de Trabajo se abordan todas las problemáticas de manera tripartita. Sin embargo, tanto este sector como el público, hicieron hincapié en las dificultades de conciliación y mencionaron como obstáculo el rol irrelevante de los sindicatos.

9. RECOMENDACIONES PARA LA RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN EFECTIVA DEL CONVENIO 190 OIT

Ante el escenario identificado en la investigación, se enumera una serie de recomendaciones, en función de distintos públicos, que pueden contribuir a desnaturalizar la violencia laboral y a promocionar los principios del Convenio, con el fin de facilitar e impulsar su ratificación e implementación.

DESDE EL ESTADO

- » Promover espacios de diálogo dentro de las organizaciones, para que todas las partes involucradas lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.
- » Elaborar una guía de preguntas clave para el armado de protocolos que se adecúen al funcionamiento de cada institución con el fin de que puedan implementar planes integrales que incluyan coordinar de modo conjunto la reparación y respuesta rápida ante las situaciones de violencia y, en segunda instancia, medidas de prevención.
- » Desarrollar acciones de sensibilización y/o formaciones para empleadores/as y sindicatos sobre liderazgos inclusivos y relaciones de poder desde un enfoque de género e interseccional, resaltando la importancia y los beneficios de construir espacios de trabajo inclusivos y libres de violencia.
- » Generar observatorios de violencia laboral.
- » Ampliar el alcance del espacio de asesoramiento para que quienes no confían en los canales propuestos por sus empleadores/as puedan contar con información sobre cómo proseguir.
- » Implementar medidas que garanticen la libertad sindical con el fin de incrementar los niveles de sindicalización –principalmente, en el sector privado–, y de propiciar un mayor protagonismo del sector sindical en las negociaciones y discusiones tripartitas.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL

- » Teniendo en cuenta el nivel de desencuentro entre el Estado, el sector sindical y las organizaciones empleadoras, resulta muy difícil lograr acuerdos tripartitos, por lo que se considera fundamental el rol de la sociedad civil para unir a estos sectores y elaborar una agenda común en relación a la violencia laboral.
- » Dar a conocer los principales puntos del Convenio 190, haciendo hincapié en la prevención de la violencia laboral.

DESDE LA SOCIEDAD CIVIL Y EL ESTADO

- » Promover la sanción de legislaciones que brinden derechos a comunidades todavía no reconocidas, como la comunidad LGBTIQ+, y protección a otras comunidades vulnerables, como personas migrantes o con discapacidad.
- » Promover la sanción de legislación que garantice derechos y brinde protección al sector informal.
- » Promover una legislación de violencia de género

integral, que proteja a las mujeres en todos los ámbitos en que se desarrollan.

- » Promover legislaciones que permitan alinear lo existente al Convenio 190.
- » Sensibilizar en cuanto al concepto de trabajo digno o trabajo decente introducido por el Convenio 190 como un derecho humano.

DESDE LOS SINDICATOS

- » Garantizar el cumplimiento de mecanismos democráticos y transparentes de elección de representantes dentro de este sector, con el fin de aumentar la tasa de sindicalización, fortalecer su rol en las negociaciones y discusiones tripartitas y favorecer el diálogo real con los/as trabajadores/as para representar sus intereses y acompañar sus reclamos.
- » Entre los sindicatos, generar una agenda común, articulaciones y definir buenas prácticas, para mostrar coherencia y alineación al Convenio 190.
- » Rechazar todo tipo de violencia laboral, sobre todo la que se realiza en los vínculos con sus propias organizaciones y en su interior.

DESDE EL ESTADO, LA SOCIEDAD CIVIL Y LOS SINDICATOS

- » Sensibilizar sobre las desigualdades estructurales y el rol que estas desempeñan en el desproporcionado nivel de violencia que padecen las mujeres.
- » Desarrollar acciones de incidencia para visibilizar el problema:
 - ◊ Contar con cifras oficiales de forma periódica y desagregadas por género, que permitan dar cuenta de la situación de la violencia laboral en el país y de cómo esta afecta desproporcionadamente a mujeres y personas de otras identidades.
 - ◊ Comunicar públicamente las estadísticas.
 - ◊ Generar campañas de comunicación para visibilizar cuál es el impacto de la violencia en el desarrollo profesional y personal de los/as trabajadores/as, y el impacto en las organizaciones.
- » Sensibilizar a la sociedad sobre la violencia laboral en el marco del Convenio 190 de la OIT:
 - ◊ Generar campañas de comunicación dirigidas a los/as trabajadores/as para difundir:
 - qué es la violencia laboral;

- cuáles son sus tipologías;
- cuál es el alcance propuesto (proteger a todas las personas en el mundo laboral), y sus beneficios;
- cuál es el ámbito de aplicación (abarcando a todas las esferas relacionadas con el trabajo) y sus beneficios;
- cuál es el enfoque que se propone (integral, inclusivo, de género e interseccional);
- cuál es la perspectiva introducida por el Convenio (prevención de las violencias);
- cuáles son los beneficios para las organizaciones sobre esta perspectiva y, por último;
- cómo se puede proceder ante situaciones de violencia laboral.

◊ Concientizar sobre las situaciones de violencia laboral más naturalizadas, como la violencia psicológica, económica y simbólica.

» Realizar acciones de sensibilización sobre la importancia de deconstruir las masculinidades hegemónicas que sostienen la violencia como vínculo. Para ello, se propone desarrollar campañas de comunicación para:

◊ repensar y deconstruir los mandatos de la masculinidad hegemónica (cómo se supone que deben ser los hombres de verdad);

◊ prevenir violencias, invitando a generar nuevos tipos de vínculos y,

◊ promover la visión de que los hombres también experimentan violencia laboral, con el objetivo de que se sientan habilitados para denunciar o consultar, sin miedo a mostrarse vulnerables.

» Comunicar y sensibilizar sobre la importancia de que se incluya el abordaje de la violencia doméstica desde el ámbito laboral, haciendo énfasis en cómo se debería tratar y en su impacto en los espacios laborales.

DESDE LAS ORGANIZACIONES EMPLEADORAS

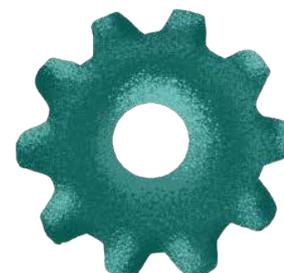
» Realizar diagnósticos acerca de la percepción de la violencia en los lugares de trabajo, con el fin de conocer la gravedad de la situación.

» Institucionalizar, a través de políticas y protocolos, el tratamiento de la violencia laboral.

» Promover espacios de diálogo para que todas las áreas involucradas (por ejemplo, RRHH, legales, compliance, salud) lleguen a acuerdos previos sobre cómo abordar las situaciones de violencia.

» Incluir un abordaje integral, que tome en cuenta la reparación y respuesta rápida y medidas de prevención.

» Institucionalizar a través de políticas y protocolos buenas prácticas con relación al acompañamiento en casos de violencia doméstica.



REFERENCIAS

- Área de Salud Ocupacional, ASO (2020). Guía técnica para la gestión de los factores de riesgo psicosocial en los tres niveles de atención de la CCSS ante la emergencia sanitaria por COVID-19. Recuperado el 14 de octubre de 2021 de https://www.ccss.sa.cr/web/coronavirus/assets/materiales/personal/pdf/guia_1.pdf
- Asamblea Legislativa (2014). Protocolo de Atención del Acoso Laboral en la Asamblea Legislativa. [http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones_T_C/Protocolo%20de%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral%20en%20%20Asamblea%20Legislativa\(versi%C3%B3n%20final%202013\).pdf](http://www.asamblea.go.cr/sd/Publicaciones_T_C/Protocolo%20de%20atenci%C3%B3n%20del%20acoso%20laboral%20en%20%20Asamblea%20Legislativa(versi%C3%B3n%20final%202013).pdf)
- Bumeran, Fundación AVON, Nodos Consultora, GROW: Género y Trabajo, y Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, ELA (2021, abril). Violencia en el ámbito laboral [Informe]. <http://www.ela.org.ar/a2/objetos/adjunto.cfm?aplicacion=APP187&cnl=15&opc=49&codcontenido=4343&codcampo=20>
- Código de Familia [CF]. Ley 5.476 de 1973. 21 de diciembre de 1973 (Costa Rica). http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=970#ddown
- Código de Trabajo de la República de Costa Rica [CT]. Ley 9.884 del 2020. 20 de agosto de 2020 (Costa Rica). http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=92483&nValor3=122459&strTipM=TC
- Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas, CSA, y Confederación Sindical Internacional, CSI (2018). Fortalecimiento de la acción sindical para la defensa de las/os trabajadoras/es en las cadenas de suministro de las Américas. Cadenas globales de producción en cinco países de las Américas: Costa Rica. <https://csa-csi.org/wp-content/uploads/2021/03/Resumen-Costa-RICA.pdf#:~:text=Actualmente%2C%20el%2092%25%20de%20la,bajas%20de%20toda%20Am%C3%A9rica%20Latina>
- Conferencia Internacional del Trabajo (2019). Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. 108a reunión. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf
- Consejo de Salud Ocupacional, CSO, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2018). Estadísticas de Salud Ocupacional Costa Rica 2018. https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/consultas/Estadisticas%20Salud%20Ocupacional%202018.pdf
- Constitución Política de la República de Costa Rica [Const.]. 7 de noviembre de 1949 (Costa Rica). Última reforma: 2 de septiembre de 2009. D. O. 171. https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Costa_Rica.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2017, 24 de noviembre). Opinión Consultiva sobre Identidad de Género y no discriminación a parejas del mismo sexo, OC-24. https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/resumen_seriea_24_esp.pdf
- Decreto 38.999 de 2015 [Poder Ejecutivo]. Política del Poder Ejecutivo para erradicar de sus instituciones la discriminación hacia la población LGBTI. 12 de mayo de 2015. G. O. 93. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=79466&nValor3=0&strTipM=TC
- Directriz 015-P de 2018 [El Presidente de la República]. Regula la adecuación de trámites y documentos al reconocimiento del Derecho a la Identidad Sexual y de Género. 28 de junio de 2018. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=86790&nValor3=112792&strTipM=TC
- Garza, J. (2021, 8 de febrero). Costa Rica tiene la tercera democracia más sólida de América Latina. La República. <https://www.larepublica.net/noticia/costa-rica-tiene-la-tercera-democracia-mas-solida-de-america-latina>
- González Díaz, M. (2022, 4 de abril). Rodrigo Chaves, nuevo presidente de Costa Rica: quién es el polémico economista que promete ser un cambio radical frente a la política tradicional. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60977908>
- GROW: Género y Trabajo & FES (2021). Encuesta acerca de la violencia laboral en Costa Rica.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC (2021). Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2021. Mayo 2021. https://admin.inec.cr/sites/default/files/media/reeceit2021_2.pdf
- Instituto Nacional de la Mujer, Inamu (s. f.). Línea 911. Recuperado el 13 de octubre de 2021 de <https://www.inamu.go.cr/linea-de-emergencia-911>
- . (2016, 2 de diciembre). Acoso sexual en el trabajo [Boletín de prensa]. Recuperado el 1 de octubre de 2021 de <https://www.inamu.go.cr/acoso-sexual-en-el-trabajo>

- . (2017). Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades. Costa Rica 2017-2032. Recuperado el 1 de octubre de 2021 de <https://mcj.go.cr/sites/default/files/2021-06/PLANOVI%202017-2032.pdf>
- . (2019). Se mantienen desigualdades entre hombres y mujeres en la educación y el trabajo. Recuperado el 6 de marzo de 2022 de <https://www.inamu.go.cr/se-mantienen-desigualdades-entre-hombres-y-mujeres-en-la-educacion-y-el-trabajo>
- Ley 2.694 de 1960. Ley que prohíbe toda clase de discriminación en materia laboral. 22 de noviembre de 1960. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/31596/64866/S60CRI01.htm>
- Ley 7.142 de 1990. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. 8 de marzo de 1960. D. O. 59. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=116291¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=1&strSim=simp#up
- Ley 7.476 de 1995. Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. 3 de febrero de 1995. D. O. 45. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803
- Ley 7.586 de 1996. Ley contra la Violencia Doméstica. 10 de abril de 1996. D. O. 83. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=27926&nValor3=0&strTipM=TC
- Ley 8.589 de 2007. Ley de Penalización de la Violencia contra las Mujeres. 25 de abril de 2007. D. O. 103. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=60183&nValor3=126725¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=5&strSim=simp#up
- Ley 8.765 de 2009. Ley de Código Electoral. 2 de septiembre de 2009. D. O. 171. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=66148&nValor3=130209¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=2&strSim=simp#ddown
- Ley 8.805 de 2010. Reforma Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. 28 de abril de 2010. D. O. 106. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=68027&nValor3=80900¶m2=1&strTipM=TC&lResultado=2&strSim=simp#up
- Ley 9.343 de 2016. Reforma Procesal Laboral. 25 de enero de 2016. D. O. 16. Año CXXXVII. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC#ddown
- Ley 9.677 de 2019. Ley para la protección de la igualdad salarial entre mujeres y hombres. 26 de marzo de 2019. D. O. 93. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88805&nValor3=116282&strTipM=TC
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019). Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=88841&nValor3=116346&strTipM=TC
- Mora Díaz, D. (2021, 17 de mayo). Naciones Unidas hace un llamado urgente para fortalecer la lucha contra discriminación y violencia contra la población LGBTQ+ en Costa Rica. ONU Costa Rica. <https://costarica.un.org/es/127023-naciones-unidas-hace-un-llamado-urgente-para-fortalecer-la-lucha-contra-discriminacion-y>
- Mora Guerrero, J. C. (2020, septiembre). La informalidad del empleo en Costa Rica. Caracterización y recomendaciones. Friedrich Ebert Stiftung. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/fesamcentral/16559.pdf>
- Murillo, Á. (2021, 25 de mayo). La covid-19 empuja a Costa Rica a un estado de emergencia que no conocía. El País. <https://elpais.com/internacional/2021-05-25/la-covid-19-empuja-a-costa-rica-a-un-estado-de-emergencia-que-no-conocia.html>
- . Murillo, Á. (2022, 1 de febrero). Una confusa campaña lleva a Costa Rica a elecciones cruciales para su modelo de bienestar. El País. <https://elpais.com/internacional/2022-02-01/una-confusa-campana-lleva-a-costa-rica-a-elecciones-cruciales-para-su-modelo-de-bienestar.html>
- Organización de los Estados Americanos, OEA (1994, 9 de junio). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará). <https://www.oas.org/es/mesecvi/convencion.asp#:~:text=La%20Convenci%C3%B3n%20Interamericana%20para%20Prevenir,a%20la%20violencia%20como%20una>
- . (2019, 20 de septiembre). CIDH presenta el Informe sobre Migración Forzada de Personas Nicaragüenses a Costa Rica [Comunicado de prensa]. <https://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2019/234.asp>
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (s. f.). Economía informal en América Latina y el Caribe. www.ilo.org/americas/temas/economia-informal/

- . (1930, 28 de julio). Convenio sobre el trabajo forzoso (núm. 29). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312174
- . (1948, 9 de julio). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- . (1949, 1 de julio). Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098
- . (1951, 29 de junio). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C100
- . (1957, 25 de junio). Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312250
- . (1958, 25 de junio). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- . (1973, 26 de junio). Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312283
- . (1976). Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales de trabajo), 1976 (núm. 144). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C144
- . (1999, 17 de junio). Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182
- . (2011, 16 de junio). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189
- . (2019, 21 de junio). Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- . (2014, 11 de junio). Protocolo 29 de la OIT relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID,:3174672:NO
- . (2019, 21 de junio). Recomendación sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 206). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw. 18 de diciembre de 1979. Resolución 34/180. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
- Palomino, S. (2022, 24 de febrero). Grupos de mujeres rechazan en Costa Rica al candidato Rodrigo Chaves, señalado por acoso sexual. El País. <https://elpais.com/internacional/2022-02-24/grupos-de-mujeres-rechazan-en-costa-rica-al-candidato-rodrigo-chaves-senalado-por-acoso-sexual.html>
- Proyecto de Ley de Reconocimiento de los Derechos a la Identidad de Género e Igualdad ante la Ley. Presentado en el Área de Procesos Legislativos el 25 de enero de 2016. http://www.mulabilatino.org/articulos_para_la_pagina/texto%20de%20la%20ley%20de%20identidad%20de%20genero.pdf
- Proyecto de Ley 20.873 para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado. Revisado en el Departamento de Servicios Parlamentarios el 18 de julio de 2018. http://www.asamblea.go.cr/glcp/prov_actas/0Dictamen%20Exp.%2020.873.pdf
- Redacción BBC News Mundo (2022, 7 de febrero). Elecciones en Costa Rica. José María Figueres vs. Rodrigo Chaves: quiénes son y qué proponen los candidatos que se disputan la presidencia. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-60283583>
- Segato, R. (2020, 22 de enero). Se prueban a sí mismos que son hombres a través de la violencia. ANRed. <https://www.anred.org/2020/01/22/rita-segato-se-prueban-a-si-mismos-que-son-hombres-a-traves-de-la-violencia/>
- Swissinfo (2021, 23 de septiembre). Mujeres con discapacidad en Costa Rica enfrentan violencia sexual y económica. https://www.swissinfo.ch/spa/costa-rica-discapacidad_mujeres-con-discapacidad-en-cost-rica-enfrentan-violencia-sexual-y-econ%C3%B3mica/46971152

ANEXO A

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA DE LA ENCUESTA

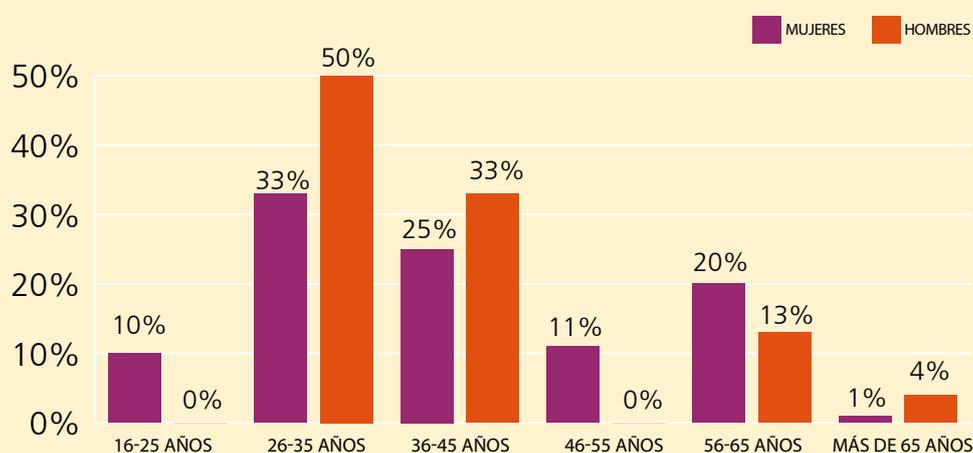
Tal como se expresa en el informe, la encuesta online desarrollada presenta un diseño descriptivo-exploratorio con el objetivo de conocer la situación de Costa Rica respecto a la incidencia de la violencia laboral, el conocimiento de los principales instrumentos de denuncia y la percepción sobre la temática.

Dicha encuesta ha sido destinada a todas las personas que residen en Costa Rica y que tienen o han tenido un trabajo remunerado, y fue respondida por un total de 99 personas: 75 se autoperceben mujeres y 24, hombres. No se han registrado respuestas de personas de otras identidades.

Dado que el diseño muestral fue no probabilístico, de tipo intencional, los resultados no pueden ser generalizados a toda la población, sino que arrojan pistas preliminares acerca de la situación de violencia laboral en el país. Así mismo, las diferencias entre hombres y mujeres presentadas son indicativas.

Con relación a la edad, como puede apreciarse en el Gráfico 1, las mujeres se concentran en los rangos comprendidos entre los 26 y 35 años y 36 a 45, seguidas por quienes tienen entre 56 y 65 años. Los hombres, si bien presentan una distribución similar, se concentran en mayor medida en los primeros dos rangos de edad mencionados (de 26 a 45 años).

Gráfico 1 Distribución por género y edad de las personas encuestadas



Fuente: Gráfico elaborado en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

De acuerdo con los resultados de la encuesta, las mujeres ejercen la jefatura de hogar en mayor medida que los hombres (60% vs. 43%).

Sumado a ello, la mayoría de las personas encuestadas no tienen personas a cargo (72%). En este sentido, como se observa en la Tabla 1, no hay grandes diferencias entre ambos géneros al respecto. Tanto para las mujeres, como para los hombres, la respuesta que sigue en frecuencia es tener una persona a cargo (14% y 19%, respectivamente).

Tabla 1 Distribución por cantidad de personas a cargo y género de las personas encuestadas

Cantidad de personas a cargo	Mujeres	Hombres
Ninguna persona	72%	71%
Una persona	14%	19%
Dos personas	9%	0%
Tres o más personas	5%	10%
Total	100%	100%

Fuente: Tabla elaborada en base a GROW: Género y Trabajo & FES, 2021.
Universo: mujeres y hombres respondientes.

Por último, entre quienes tienen personas a cargo, el 31% de las mujeres y uno de los seis hombres que han respondido la pregunta tienen personas a cargo menores de 12 años.

ANEXO B

ANÁLISIS LEGISLATIVO DE COSTA RICA COMPARADO CON EL CONVENIO 190 DE LA OIT

Introducción

El presente informe realiza un análisis comparativo entre el Convenio 190 de la OIT y la legislación sobre el ámbito laboral, la igualdad de oportunidades y/o la violencia laboral en Costa Rica.

Tal como se ha presentado en la introducción, Costa Rica hasta el momento no ha ratificado el Convenio 190 ni la Recomendación 206 de la OIT. En este contexto, es importante destacar que el país cuenta con algunas leyes, políticas y medidas cercanas a lo propuesto por el Convenio, lo que facilita su ratificación. Sin embargo, en términos generales, el abordaje de las leyes laborales contra la violencia y el acoso no incluye las distintas manifestaciones y situaciones tal como las contempla el Convenio, es decir, desde un enfoque inclusivo, integrado, de género e interseccional.

Definiciones

SOBRE LA VIOLENCIA LABORAL

El Convenio 190 en su artículo 1 incorpora las definiciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo e incluye la violencia y el acoso por razón de género, decretando la necesidad de la adopción de una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en estos términos.

En el caso de Costa Rica, no se incluye el término violencia laboral en la legislación nacional. Sin embargo, su Código de Trabajo (Ley 2 de 1943), actualizado con la Reforma Procesal Laboral (2016), establece como causa justa, que “faculta al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores” los actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas (art. 369). De acuerdo con esto, en casos de huelgas en las que los motivos sean maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras (habiendo sido declaradas legales por los tribunales), se condenará a los empleadores al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos/as permanezcan en huelga (art. 386).

El marco legal costarricense únicamente referencia el acoso sexual en el empleo. La Ley 7.476 Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (1995), reformada por la Ley 8.805 (2010), entiende el acoso sexual como “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales”, definiendo los casos en los cuales ocurre²⁰ (art. 3).

Además, define la manifestación del acoso en función de los siguientes comportamientos:

- » 1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a. Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c. Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- » 2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- » 3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba (art. 4).

A pesar de que no se cuenta con una ley que defina la violencia laboral, el Proyecto de Ley 20.873 para Prevenir y Sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público y Privado define el acoso laboral como:

un comportamiento negativo, continuo, sistemático y deliberado de una o diversas personas a otra u otras, durante la relación laboral o en el lugar de trabajo sin considerar el puesto que ocupe, sea mediante comportamientos, acciones agresivas, u omisiones con la finalidad de degradar sus condiciones de trabajo, el prestigio laboral, familiar, la salud física y/o psicológica (art. 3.a).

20 “a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal” (art. 3).

También se cuenta con una definición de acoso laboral desarrollada en el Protocolo de Atención del Acoso Laboral en la Asamblea Legislativa (2014), el cual lo entiende como:

aquellos comportamientos, palabras, actitudes que de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, ejerzan una o varias personas, sean superiores jerárquicos o no, sobre uno o varios funcionarios/as con el fin de degradar sus condiciones de trabajo, destruir u obstaculizar sus redes de comunicación, poner en duda su buen nombre o reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, desvalorizar su capacidad laboral, procurar su desmotivación laboral o un deficiente ejercicio de sus labores. Incluye el proceso de atormentar, hostigar, aterrorizar psicológicamente y amenazar de palabra o de hecho.

Para efectos de la presente definición, se entenderá por “tiempo prolongado” aquellas acciones recurrentes que sucedan al menos durante seis meses (art. 2).

Igualmente, en su artículo 3 define las “manifestaciones” o modalidades del acoso laboral, en tanto mantengan “las condiciones de recurrencia y periodicidad”, como: maltrato laboral,²¹ persecución laboral,²² discriminación laboral,²³ entorpecimiento laboral,²⁴ y “otras conductas que pueden constituir acoso laboral”.

Por lo demás, el Reglamento para la prevención y atención del acoso laboral en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2019), define el acoso laboral como:

acciones, conductas u omisiones sistemáticamente realizadas de manera demostrable sobre un trabajador o grupo de trabajadores, de parte de un individuo o grupo de individuos, sean estos empleadores, jefes, compañeros o subalternos; con la manifiesta intención de afectar su bienestar, ocasionar molestias e inclusive provocar su despido o renuncia del trabajo (art. 3).²⁵

En conclusión, si bien la legislación costarricense no tipifica la violencia laboral, sí se pueden encontrar definiciones de acoso laboral en algunos protocolos y reglamentos dentro del sector público.

VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

La violencia y el acoso por razón de género²⁶ va dirigido contra las personas por razón de su sexo o género, afectando de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual.

Aunque no cuenta con una definición de violencia por razón de género, la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (Instituto Nacional de la Mujer, 2017), aborda la violencia contra las mujeres. En la misma se la define como: “Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, siguiendo la definición de la OEA en la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, de Belém do Pará. De modo adicional, 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 (Organización de los Estados Americanos, 1994, art. 2)

En definitiva, la legislación costarricense no aborda explícitamente la violencia de género, pero sí hace referencia a la violencia contra la mujer. Además, en la Ley 7.476 aparece el término acoso sexual y su definición.

21 “Cualquier acto de violencia contra la moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como servidor/a, cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o cualquier comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad del servidor/a”

22 “Toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la permuta, traslado o renuncia del servidor/a, mediante cualquier acción que tenga la intención de producir desmotivación laboral.”

23 “Todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social.”

24 “Toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de las labores o hacerlas más gravosas o retardarlas con perjuicio para el servidor/a. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos y la exclusión de las reuniones en las que se requiere su participación, sin justificación razonable.”

25 “La conducta persecutoria está encaminada a dañar psicológicamente, entorpecer, impedir o desprestigiar el trabajo de la víctima, infundirle miedo, intimidación, terror y angustia, o causar perjuicio laboral, dañar el nombre e imagen profesional, destruir o desvalorizar sus obras y logros profesionales, generar desmotivación en las labores, o producirle recargos de tareas insostenibles, hechos que inducen a enfermedad física y/o mental, a la renuncia o separación del trabajador, por pensión o jubilación prematuras o no deseadas, abandono del trabajo o muerte” (art. 3).

26 Cuando se hace referencia a la violencia por razón de género, incluimos dentro de este universo a mujeres y otras identidades de género, excluyendo únicamente a los varones hegemónicos.

COMUNIDADES VULNERABLES

Con relación a las comunidades más vulnerables, Costa Rica no cuenta con legislación que promueva su protección e inclusión. En el caso particular de la comunidad LGBTIQ+, pese a que no cuenta con una ley de identidad de género, cabe destacar ciertos avances en esta área, como lo fue la anulación del inciso 6 del artículo 14 del Código de Familia (1973), que contenía la indicación de que es “legalmente imposible” el matrimonio entre personas del mismo sexo.

En este sentido, se crearon algunas directrices a partir de la Opinión Consultiva OC 24/17, tales como el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, al nombre y a la identidad de género, instaurando procedimientos de cambio de nombre y datos de identidad por razones de género, y protegiendo el vínculo entre parejas del mismo sexo, aparte de crear mecanismos de protección para estas. Por ejemplo, la Directriz 015-P, que regula el reconocimiento a la identidad sexual y de género, ordenando el principio de igualdad y no discriminación.

Igualmente se han dado pasos para asegurar la protección de los derechos humanos de los ciudadanos “sexualmente diversos”, como el Decreto Ejecutivo 38.999, para erradicar de sus Instituciones la discriminación hacia la población LGBTI (2015), que declaró a las instituciones públicas como espacios libres de discriminación hacia la comunidad LGTBQ+ (art. 1), elaborando un Plan Institucional en contra de la Discriminación hacia la Población Sexualmente Diversa, para cada órgano del Poder Ejecutivo (art. 3). El Proyecto de Ley de Reconocimiento de los Derechos a la Identidad de Género e Igualdad ante la Ley (2016), también implicaría un avance en la temática, en caso de ser aprobado.

En resumen, en Costa Rica no existe legislación específica que tenga por objeto la protección e inclusión de comunidades vulnerables. Sin embargo, cuenta con avances en el área de protección a la población LGBTIQ+, como la anulación del inciso 6 del artículo 14 del Código Familiar, o el Decreto Ejecutivo para erradicar la discriminación hacia la población “sexualmente diversa”.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los artículos 2 y 3 del Convenio 190 protegen a los/as trabajadores/as y a otras personas en el mundo del trabajo, cualquiera sea su situación contractual, con inclusión de los/as trabajadores/as asalariados/as, y aplica a todos los sectores, público o privado, de la economía tanto formal como informal, en zonas urbanas o rurales.

El Código de Trabajo de Costa Rica (Ley 2 de 1943), tiene por objeto regular los derechos y obligaciones de “patronos y trabajadores” (art. 1). Define al “Patrono” como toda persona física o jurídica, que emplea los servicios de otra u otras personas, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo (art. 2). El “Intermediario” es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Son considerados como patronos de quienes “les trabajen” los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios (art. 3). Finalmente, el “Trabajador” es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales, o ambos, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

Sumado a ello, se sostiene que cometer actos de coacción o de violencia, “sobre las personas o las cosas”, o cualquier otro acto que tenga como objetivo el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico, constituye una causa justa que faculta la terminación del contrato de trabajo (art. 369). El maltrato o violencia contra los trabajadores y las trabajadoras, a su vez, condenará al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos permanezcan en huelga (art. 386). Finalmente, el artículo 540 concede protección en fueros especiales y tutela del debido proceso a las denunciadas y los denunciados de hostigamiento sexual.

Por su parte, la Ley 8.805 (2010) regula las:

relaciones de jerarquía o autoridad; relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, y relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y el sector privado (art. 31).

Cabe resaltar como dificultad la falta de abordaje en la legislación costarricense de los diferentes ámbitos de aplicación que propone el Convenio 190 en su artículo 3.

En conclusión, la legislación costarricense regula el ámbito laboral, aludiendo a las relaciones entre trabajadores/as y empleadores/as, sus derechos y obligaciones, pero no menciona las diferentes situaciones contractuales, a la economía informal ni a trabajos particulares en zonas rurales. Tampoco hace referencia explícita a los espacios de descanso, los traslados, las comunicaciones relacionadas con el trabajo, ni otras situaciones especificadas en el Convenio.

Principios fundamentales

UN MUNDO DEL TRABAJO LIBRE DE VIOLENCIA Y ACOSO

Este principio del Convenio 190, que se desarrolla en el artículo 4, sienta las bases para su mayor desafío que es el desarrollo de una política con un “enfoque inclusivo, integrado y que tenga en cuenta las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo”.

Cabe resaltar que la Ley 7.476 (1995), decreta la “responsabilidad de prevención”, en tanto responsabilidad del patrono o jerarca de mantener condiciones de respeto en el lugar del trabajo, por medio de una política interna que “prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual” (art. 5), disponiendo la responsabilidad de divulgar el contenido de la ley (art. 6).

De esta manera, la legislación laboral costarricense prohíbe el acoso sexual; sin embargo, no lo hace desde una perspectiva inclusiva, integrada, sensible a las cuestiones de género. No obstante, existen ciertos aspectos relevantes en la legislación de Costa Rica, relacionados con el artículo 4 del Convenio, como la promoción de mecanismos de control interno de la Ley 7.476.

RESPECTO Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO

El artículo 5 desarrolla este principio, centrado en el respeto y en la promoción de los derechos fundamentales del trabajo, la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, así como en fomentar el trabajo decente y seguro.

En relación a este principio, el Código de Trabajo de Costa Rica (Ley 2 de 1943), prohíbe la obligación a formar parte de un sindicato o no formar parte de él (art. 341), además de establecer la prohibición de coartar la libertad de trabajo a cualquier individuo, o de dedicarse a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos (art. 8).

En este mismo instrumento legal, también se prohíbe el trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho; durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce; y el trabajo bajo cualquiera de sus formas para los menores de doce (art. 89).

Finalmente, declara de interés público todo lo referente a la salud ocupacional,²⁷ estipulando la capacitación de “patronos y trabajadores” en la temática (art. 274).

Por su parte, la Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), determina el derecho a un salario mínimo que “procure bienestar y existencia digna” y que debe ser idéntico para todas las personas en las mismas condiciones de eficiencia (art. 57). Así mismo, garantiza la libre sindicalización tanto de “los patronos” como de “los trabajadores”, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (art. 60). También prohíbe la discriminación en los salarios, “ventajas o condiciones de trabajo”, entre costarricenses y extranjeros, o con relación a algún grupo de trabajadores (art. 68).

En la misma línea, Costa Rica ratificó en 1960 el Convenio 29, sobre el trabajo forzoso (1930);²⁸ el Convenio 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), otorgando a “los trabajadores y empleadores” el derecho a constituir organizaciones y afiliarse a ellas; y el Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), que busca proteger a “los trabajadores” de actos de discriminación que tiendan a menoscabar la libertad sindical. El Convenio 105, sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); el Convenio 144, sobre la consulta tripartita (1976); y el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil (1999), fueron ratificados en 1959 y en 2001, respectivamente.

Por consiguiente, la legislación laboral costarricense se encuentra alineada con el Convenio 190 con respecto a estas cuestiones, por cuanto decreta la libertad de trabajo sin que nadie lo impida ni obligue a otras personas a trabajar contra su voluntad y el derecho a un salario justo, a la capacitación profesional, al respeto de los derechos fundamentales y a la libertad sindical. Por lo demás, prohíbe el trabajo infantil, aunque bajo ciertas condiciones.

27 “Que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea” (CT, art. 273).

28 El Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso fue ratificado el 16 de noviembre de 2020.

DERECHO A LA IGUALDAD Y A LA NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 6 aborda el principio del derecho a la igualdad y a la no discriminación, incluyendo políticas de derecho a la igualdad y a la no discriminación en el empleo y la ocupación, y comprende a las trabajadoras, trabajadores y otras personas o grupos en situación de vulnerabilidad.

Sobre este artículo, la Constitución Política de la República de Costa Rica (1949), declara la igualdad de “todo hombre” ante la ley, prohibiendo la discriminación, como contraria a la dignidad humana (art. 33).

Se refuerza esta prohibición con la Reforma Procesal Laboral del Código de Trabajo mediante la Ley 9.343 (2016), la cual prohíbe en su artículo 404 toda discriminación en el trabajo por “edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, condición de salud, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación”. El artículo 406 prohíbe el despido por estas mismas razones, mientras se establecen los mismos derechos en cuanto a jornada laboral y remuneración por igualdad de condiciones, en su artículo 405. En tanto, el artículo 410 impone el deber de los empleadores o empleadoras de reinstalar en su trabajo a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación.

Por su parte, la Ley 2.694 Sobre la Prohibición de Discriminación del Trabajo (1960), prohíbe la discriminación determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones de “raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación” (art. 1).

De enorme relevancia es la Ley 7.142, de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (1990), que obliga al Estado a promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres “en los campos político, económico, social y cultural” (art. 1); a velar por la no discriminación de “la mujer” por razones de género; y por la igualdad de derechos con relación a “los hombres”, sin importar su estado civil, sea la esfera política, económica, social y cultural (art. 2).

En este sentido, se cuenta con la Ley 8.765, Código Electoral (2009), que instauro el principio de paridad de acuerdo con el cual todas las delegaciones, nóminas y demás órganos pares deben estar integrados por 50% de hombres y 50% de mujeres, sin que la mayoría entre ambos sea mayor a uno (art. 2).

A su vez, la Ley 9.677, que reforma la Ley 7.142 (1990), de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, agregando los artículos 14, 15 y 16, instauro el derecho a la igualdad salarial entre hombres y mujeres por un trabajo realizado bajo un mismo “patrono”, tanto en el sector privado como en el público, ya sea que se trate de “un mismo puesto o de puestos diferentes de igual valor, o en funciones similares o razonablemente equivalentes” (art. 14). No considera arbitrarias las diferencias fundadas en criterios objetivos “debidamente demostrados y justificados, por razones de capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad, productividad o antigüedad, entre otras” (art. 14). No otorga validez a las diferencias que implican una menor remuneración para la mujer por “el solo hecho de serlo, por condiciones de maternidad o que carezcan de una justificación objetiva y razonable” (art. 14). El diseño, la ejecución y la evaluación de políticas y acciones que promueven la igualdad salarial entre mujeres y hombres “y permiten detectar y corregir oportunamente las situaciones de discriminación salarial” son coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, MTSS, junto al Instituto Nacional de la Mujer, Inamu (art. 16).

En materia de convenios internacionales, Costa Rica también ratificó el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951), en 1960, garantizando la aplicación a “los trabajadores” del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. El Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y ocupación (1958), fue ratificado en 1962, y el Convenio 189, sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011), en 2014. Por otra parte, en 1986 ratificó la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).

En resumen, la legislación laboral de Costa Rica es coherente con el Convenio 190 en términos de igualdad y no discriminación, ya que prohíbe cualquier tipo de discriminación, exclusión o preferencia, aparte de decretar la igualdad salarial.

PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN

Los principios de protección y prevención, que se desarrollan en los artículos 7, 8 y 9 prevén que los países deberán adoptar una legislación que defina y prohíba la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género, incluyendo a los/as trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.

En lo que respecta a Costa Rica en cuanto a mecanismos específicos de protección y prevención, la Ley 8.805 (2010), impone la responsabilidad de “todo patrono o jerarca” de mantener condiciones de respeto en el lugar de trabajo por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual, incluyendo:

- » La comunicación a “las personas supervisoras, representantes, funcionarias y trabajadoras en general sobre la existencia de una política institucional o empresarial contra el hostigamiento sexual” (art. 5.1).
- » El establecimiento de procedimientos internos que permitan las denuncias de hostigamiento, garantizando confidencialidad y sanciones cuando exista causa (art. 5.2).
- » El mantenimiento de personal con experiencia en materia de prevención del hostigamiento sexual (art. 5.3).
- » El mantenimiento de registros actualizados de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro debe ser público, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas.

Adicionalmente, la Ley 8.805 (2010), incorpora la obligatoriedad de informar a la Defensoría de los Habitantes de la República que, por su parte, debe velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7.476 (1995).

La autoridad o instancia competente, para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo o en la institución educativa, del sector público, estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría la resolución final del caso (art. 7).

También establece la obligatoriedad de informar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que igualmente debe velar por el cumplimiento del artículo 5. En toda instancia del sector privado, la autoridad superior o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo, se encuentra obligada a informar de ella a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, con el objetivo de que esta instancia ejerza sus competencias y vele por el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley. En caso de que la persona hostigadora sea “el patrono o patrona”, la víctima informará a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno de conformidad con los instrumentos legales (art. 8).

Por lo que se refiere a la protección de los/as trabajadores/as del sector informal, se cuenta con la Guía técnica para la gestión de los factores de riesgo psicosocial en los tres niveles de atención de la CCSS ante la emergencia sanitaria por COVID-19 (Área de Salud Ocupacional, 2020), la cual define el riesgo psicosocial como resultado de estos factores de riesgo de manera repetida, frecuente e intensa, cuyas consecuencias suelen ser importantes. Dentro de los riesgos psicosociales, se encuentra el estrés laboral, el síndrome de estar quemado por el trabajo, el acoso laboral, el acoso sexual, la discriminación, la violencia laboral y la inseguridad contractual.

En conclusión, la legislatura costarricense prohíbe el acoso sexual y cuenta con medidas de protección y prevención específicas sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo. Sin embargo, no existe legislación o regulación laboral que aborde la protección de los/as trabajadores/as del sector informal, más allá de la guía del Área de Salud Ocupacional.

CONTROL DE LA APLICACIÓN Y VÍAS DE RECURSO Y REPARACIÓN

El Convenio 190 indica en su artículo 10 que el Estado debe realizar un seguimiento y controlar la aplicación de la legislación nacional relativa a la violencia y el acoso; debiendo asumir esta obligación, además de reconocer particularmente los efectos de la violencia doméstica en el mundo del trabajo.

Con relación al artículo 10 del Convenio 190, la Ley 8.805 (2010), impone la responsabilidad de las comisiones investigadoras de tramitar y conocer las denuncias. Las mismas deben estar integradas por tres personas con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. En caso de que un lugar de trabajo no cuente con las condiciones para realizar la investigación, ya sea por la reducida cantidad de personal o porque la persona denunciada ostenta el estatus de superior jerárquico, la persona denunciante puede recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Si se trata de un ente público y la persona denunciada es “un funcionario o empleado público”, se debe seguir el procedimiento establecido en esta Ley, su reglamento y, supletoriamente, por la Ley General de la Administración Pública y sus reformas. Ante cualquier caso, la persona denunciante puede recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial (art. 20). En las diversas fases del procedimiento, “las partes”²⁹ pueden hacerse representar por asesoramiento jurídico, como también pueden hacerse acompañar por apoyo emocional o psicológico de su confianza (art. 23).

²⁹ “La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento” (art. 21).

Se incluye las siguientes medidas cautelares de la Comisión Investigadora:³⁰

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario (Ley 8.805, art. 24).

En la aplicación de estas medidas, se deben respetar los derechos laborales de “los obligados a la disposición preventiva”, entendiéndose a ambas partes, pero procurando fundamentalmente la seguridad de la víctima (art. 24).

Cabe destacar la existencia de una línea 911 para denunciar situaciones de violencia, dentro de las cuales se encuentran “mujeres mayores de edad afectadas por situaciones de hostigamiento sexual en empleo y docencia” (Instituto Nacional de la Mujer, s. f.).

Por último, se reconocen los efectos de la violencia doméstica mediante la Ley 8.589 de Penalización de la Violencia contra las Mujeres (2007), al tiempo que la Ley 7.586, contra la Violencia Doméstica (1996), aplica medidas de protección para garantizar “la vida, integridad y dignidad de las víctimas de la violencia doméstica” (art. 1). El objetivo de la Ley 7.586 es proteger particularmente a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja o de abuso sexual intrafamiliar, otorgándole la obligación de insertar laboralmente a las personas agredidas al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, pese a desconocer los espacios laborales como lugares impactados la violencia doméstica.

Por lo tanto, dentro del marco legislativo costarricense podemos encontrar vías de recurso, denuncia, y controles de aplicación establecidos en torno al acoso en el ámbito laboral, aunque su ley de violencia doméstica no contempla el entorno laboral como un espacio donde impacte la violencia.

ORIENTACIÓN, FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

El Convenio 190, en su artículo 11, afirma que en las políticas nacionales se debe abordar la violencia y el acoso a través de la orientación, formación y sensibilización.

A propósito de este punto, la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades, llevada a cabo por el Instituto Nacional de las Mujeres (2017), cuenta dentro de las recomendaciones de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer³¹ la de:

llevar a cabo campañas de sensibilización dirigidas en particular a las mujeres trabajadoras para echar abajo la cultura del silencio que rodea el hostigamiento sexual, y proporcionar a las autoridades competentes la información específica para identificar y encararlos [sic] casos de hostigamiento sexual (Inamu, 2017, p. 43).

Adicionalmente, dentro de las acciones estratégicas para eliminar la violencia contra las mujeres que desarrolla Costa Rica, se encuentra la ejecución de campañas de comunicación social y de formación, especialmente con “personas menores de edad”, para potenciar factores protectores frente a la violencia contra las mujeres mediante el desarrollo de competencias como:

- » mirada crítica de la realidad respecto a las relaciones de poder entre hombres y mujeres y las desigualdades:
- » mirada crítica frente a prejuicios y estereotipos basados en el género (...)
- » compromiso activo con el cambio personal y social para prevenir la violencia contra las mujeres.
- » reconocimiento, respeto y valoración de las diferencias (Inamu, 2017, p. 87).

De la misma forma, se busca impulsar en “niños, hombres adolescentes y hombres jóvenes”, el desarrollo de competencias para el ejercicio de masculinidades que promuevan la igualdad y la no violencia hacia las mujeres. Para ello, la formación de competencias se basa en la:

³⁰ “Previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente” (art. 24).

³¹ La Política nacional para la atención y prevención contra la violencia hacia las mujeres de todas las edades fue planificada teniendo en cuenta informes de la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Cedaw (ONU, 1979); informes del Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará (OEA, 1994); informes de rendición de cuentas elaborados por el Área de Violencia del Inamu, entre otros.

- » erradicación del poder de dominio y del control machista;
- » el ejercicio de paternidades afectivas, involucradas en el cuidado [sic] y en la co-responsabilidad, brindando modelos de masculinidad no machista y libre de violencia.
- » el ejercicio de una sexualidad integral, informada, placentera y en corresponsabilidad como factor protector frente a la violencia contra las mujeres (Inamu, 2017, pp. 98-9).

Por lo que se refiere a políticas de orientación, formación y sensibilización, Costa Rica cuenta con la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (Inamu, 2017), dirigida a lograr cambios en la sociedad para erradicar la violencia y lograr importantes avances en la estrategia de prevenir, sensibilizar y educar contra cualquier forma de violencia contra las mujeres.

Conclusión general

Teniendo en cuenta el marco legal vigente de Costa Rica, existen algunas normativas y políticas públicas que allanan la posibilidad de ratificación y alineamiento al Convenio 190. Por ejemplo, la legislación prohíbe el acoso u hostigamiento sexual dentro del ámbito laboral. Así mismo, la violencia contra la mujer es abordada en diferentes leyes. Sin embargo, las mismas no contemplan otras identidades de género, pese a que existen otras leyes con la finalidad de proteger e incluir a la comunidad LGBTQ+.

Por otro lado, el marco legislativo costarricense regula el ámbito laboral aludiendo a los derechos y obligaciones de trabajadores/as y empleadores/as. A la vez, prohíbe cualquier tipo de discriminación y exclusión, y establece la igualdad tanto de salario, como de acceso y oportunidades en el ámbito del trabajo.

Con respecto a las políticas públicas, no solo existen leyes que tipifican y condenan el acoso, con sanciones a los victimarios y recursos, además de reparaciones y ayudas a las víctimas, sino que también cabe destacar la existencia de un programa que tiene por objetivo la eliminación de la violencia hacia las mujeres mediante acciones de orientación, formación y sensibilización, como lo es la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades (Inamu, 2017).

Sin embargo, se identifican como dificultades para el alineamiento con el Convenio 190:

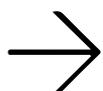
- » La falta de una definición legislativa de violencia y acoso en el mundo laboral.
- » La escasez de abordaje de la violencia y el acoso laboral en distintas manifestaciones, situaciones y ámbitos, tal como se plantea en el Convenio, con inclusión de la violencia y el acoso por razón de género.
- » La carencia de un marco jurídico laboral con un enfoque inclusivo, integral, sensible a las consideraciones de género para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.
- » La ausencia de legislación que incluya a trabajadores/as de la economía informal, sectores u ocupaciones más expuestos a la violencia y el acoso.



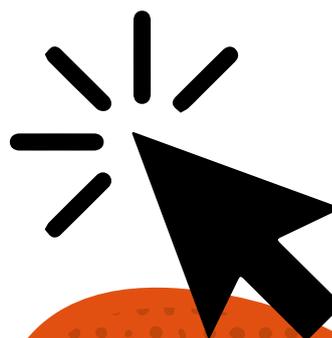
Quienes más ejercen violencia laboral son los compañeros y los superiores, en su mayoría, hombres. Las mujeres líderes ejercen levemente mayor violencia sobre otras mujeres que sobre hombres.



En cuanto a las reacciones, las personas que atraviesan situaciones de violencia laboral recurren a compañeros/as de trabajo y amigos/as ajenos a la institución. La mayoría de las personas que ha reaccionado a este tipo de situaciones percibe que sus acciones no han tenido impacto.



Si bien, en general, existe un elevado conocimiento sobre espacios y/o canales de denuncia, casi la mitad de las personas encuestadas indicó que dentro de sus espacios de trabajo no cuenta con esta información o que desconoce su existencia. Entre quienes tienen conocimiento, los niveles de confianza en estos mecanismos son muy bajos.



GROW
Género y trabajo

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

FESMINISMOS