

Universidad Latina de Costa Rica

Escuela de Psicología

Curso:

Sociología Aplicada

Trabajo:

Presentación de Proyecto

Tema:

Acoso Sexual

Título:

Acoso Sexual Con Raíces Latinas

- **Tabla de Contenido**

- **Delimitación en Tiempo y Espacio**

El acoso sexual en Latinoamérica no ha tenido tanto auge como en otros países del continente con raíces anglosajonas o en la misma Europa. En países altamente desarrollados y en grandes corporaciones existen códigos de trabajo internos para regular estos accidentes, siempre enfocándose en la equidad de género.

Muy contrariamente en Latinoamérica el tema del hostigamiento sexual en el trabajo tiende a ser impulsado por organizaciones en defensa de la mujer. Este tema es altamente discutido a través de la red en páginas tales como <http://www.nodo50.org/mujeresred/acoso.htm> o comentarios tales como ¿Sabía usted que Chile no tiene legislación sobre el ACOSO SEXUAL y **que por lo tanto la mujer chilena está desamparada?** de la página <http://www.edo.org/acoso/> muestran la falta de interés en la sociedad latino masculina por encarar este tipo de problemas en donde en la sociedad latina machista costaría ver a un hombre que acepte que esta siendo hostigado sexualmente en el trabajo por una superior; de igual forma como actualmente es poco común que un hombre presente cargos de violencia familiar dado a efectos de la misma sociedad machista en la que vivimos, este tipo de cargos de agresión hacia el hombre si se dan y en Costa Rica son registrados por la Fundación Santiago.

El clímax de la lucha contra el acoso sexual a nivel mundial se definió en 1992 cuando por recomendación general fue adoptada en el marco de la Convención de las naciones unidas sobre la eliminación de la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer. Desde ese entonces ya hay 36 países con una legislación específica para tratar el tema de hostigamiento sexual en sus diferentes etapas. Costa Rica es un fiel seguidor del derecho social, con una legislación única para tratar estos casos; a diferencia de la mayoría de países latinos en donde por ejemplo en Chile el proyecto de ley lleva más de 8 años en proceso, actualmente se encuentra con una urgencia simple ante la cámara de diputados y donde la propuesta del proyecto es de no más de una página en donde el artículo que define el acoso sexual establece:

[http://sil.senado.cl/cgi-bin/index\\_eleg.pl?1419-07](http://sil.senado.cl/cgi-bin/index_eleg.pl?1419-07)

## 2.- Artículo quinto: Créase el siguiente artículo 171 bis:

Para los efectos de este código, se entenderá que un trabajador es objeto de acoso sexual en su empleo cuando su empleador, un representante de éste, o un superior jerárquico del afectado le solicite verbal o gesticularmente relaciones sexuales, contacto sexual o cualquier otra forma de actividad sexual que conlleve una promesa implícita o expresa de otorgarle un tratamiento preferencial en el empleo o una amenaza implícita o expresa de infringirle un tratamiento prejudicial.

Como se puede apreciar este artículo es corto, confuso, no abarca el acoso sexual de igual a igual, además de que es aplicable solo en casos muy explícitos, sin incluir los efectos psicológicos que implica el acoso sexual en el ambiente de trabajo.

Diferentes tipos de acoso sexual son establecidos y reconocidos bajo la ley de Estados Unidos. Desde 1986, cuando la Suprema Corte de Estados Unidos resuelve la causa *Meritor Savings Bank, FSB v. Vinson* se reconocen en dicho país dos clases de acoso sexual en el trabajo: el acoso *quid pro quo* (chantaje sexual o acoso por compensación, esto por aquello), en el que el superior jerárquico exige favores sexuales a un subordinado a cambio de que éste mantenga u obtenga alguna ventaja laboral; y otro tipo más amplio, consistente en insinuaciones sexuales no deseadas u otra conducta verbal o física de índole sexual que tenga por finalidad o efecto interferir de forma ilógica en el trabajo de una persona o crear un ambiente laboral intimidatorio, hostil, abusivo, ofensivo o enrarecido (denominado *acoso ambiental*, por hostigamiento o *entorno de trabajo hostil*). Es factible considerar que aunque los superiores sean respetuosos con las personas que tengan a cargo; es erróneo pensar que un compañero de igual o menor rango en el ambiente laboral, no podría sobrepasarse al intentar aspirar relaciones más allá del trabajo con alguna compañera de trabajo; de hecho es más probable que insinuaciones aunque sean menos ofensivas o directas, resulten insoportables al cabo de cierto tiempo, aún más si son repetidas no solo por un colega sino por varios compañeros. Cualquier relación incomoda debe tratarse debidamente antes de permitir que avance a etapas más serias de aspecto legal.

### • Planteamiento del Problema

Debido a la industrialización, comercialización y el efecto maquila que ha tenido Costa Rica en los últimos años. El país ha sufrido una alienación hacia Estados Unidos, país con una larga historia de demandas por situaciones que en Latinoamérica pasarían totalmente desapercibidas.

Estas acciones suelen tomar mucha importancia en sociedades donde el espacio personal sea amplio y el contacto verbal y físico se restrinja a situaciones obligatorias, en donde siempre es preferible mantener cierta distancia.

En nuestro país las nuevas teorías de administración de empresas y de recursos humanos, invitan al fortalecimiento del trabajo en equipo, a socializar entre los compañeros de trabajo, estableciendo una mejor comunicación entre los diferentes departamentos. Lo que sucede es que el Latino comúnmente es dado a socializar sin mayor dificultad, a buscar oportunidades para su vida ya sea personal o profesional; y esto es cosa de todos los días, tanto en el hombre como con la mujer.

En Latinoamérica el trato cercano entre los individuos indica una mayor posibilidad de una posible relación amorosa, y recalcando que el ser humano es un animal social, con altos intereses sexuales es imposible pensar en crear un ambiente libre de relaciones cercanas entre individuos, así como lo explica Carlos Pose *Pretender erradicar el sexo como fuente de relaciones personales en el ámbito administrativo o de trabajo es imposible, a no ser que se contraten únicamente sujetos asexuados* (Pose, Carlos, *La tipificación del acoso sexual bajo el marco del Decreto 2385/93*, en Doctrina Laboral, de editorial Errepar, T° VIII, pág. 200).

La palabra demandar ha llegado al alcanzar un significado hartamente adquisitivo; debido a los resultados

exagerados que han llegado a alcanzar en ciertos países. No se piensa que un currículo con hechos pasados de víctima de acoso sexual o agresor de acoso sexual puede tener graves consecuencias en el futuro profesional de un individuo. El procedimiento de acoso sexual recomienda la Procuraduría General de la República de Costa Rica, que es más factible buscar una solución interna entre el grupo de trabajo antes de recurrir a una solución legal, bajo una auditoría legal. La razón de esto es que es un juicio entre dos individuos donde se juzga no solo el comportamiento, sino la capacidad de socializar e intenciones de los individuos; esto generalmente sin hechos definitivos en la sentencia del analista.

Debido a que el latino puede tener mucha más facilidad para relacionarse que en otras culturas, así también aumentan sus medios para superarse, situación que en algunas ocasiones no será aceptada moralmente por personas cercanas. De esta forma puede darse en nuestra sociedad que en realidad el agresor sea la víctima, viéndose involucrado en un proceso poco convencional.

### • Justificación

¿Qué diferencia una relación laboral en Estados Unidos a una en Costa Rica?

El sistema del manejo de Recursos Humanos en una empresa en Estados Unidos en estos momentos se enfoca a crear un ambiente social dentro de la empresa. A diferencia de Costa Rica donde este ambiente social ya es rico por sí solo, más bien Recursos Humanos en Latinoamérica busca controlar y mantener al margen esta socialización.

¿Puede restringirse la búsqueda humana de relaciones más allá del ámbito laboral dentro del trabajo?

La prohibición solo va a crear más intimidad, al procurar que no se descubra la relación o las intenciones. Una vez creada la relación entre la pareja, la opinión de los superiores no es de mayor importancia para la relación misma. (Basado en hechos, caso en el ICE).

El fin de procurar una relación, bajo condiciones difíciles, no solo perjudica las relaciones de trabajo impidiendo la comunicación, sino que además crea un sentimiento de inseguridad al intentar compartir opiniones con los demás compañeros de trabajo.

¿Es factible considerar que el agresor latino pase desapercibido en más casos que el agresor estadounidense?

Los dos son seres humanos, buscan un mismo fin, pero es probable considerar que en Latinoamérica sea más sencillo desarrollar una relación de amistad primero, siguiendo un proceso normal; sin tener que pasar porque juzguen primero las acciones de una manera hostil. Aunque dándose esta situación la palabra agresión estaría fuera de contexto.

¿Es considerada la víctima siempre como tal y el agresor como culpable?

El sistema jurídico prohíbe que se den tales acciones, aún más cuando ya se ha comprobado en nuestro país un caso donde el testimonio de la víctima era falso y el afectado era en ese momento el acusado. Testimonios falsos como este pueden traer enormes perjuicios en el ambiente laboral del agresor; ahora víctima de una injuria en su contra, todo en busca de beneficios materiales o de posición en la empresa. (Caso AyA)

¿Acaso las leyes de Acoso Sexual han cambiado el ambiente laboral en Costa Rica?

En otros países donde el espacio personal de cada individuo es mucho más amplio, estas leyes buscaban fortalecer este ambiente; pero en Costa Rica los ticos tienden a fortalecer las relaciones y crear un ambiente agradable a través del trato personal, por lo que estas leyes son una traba para que esto se de. Ahora el trabajador costarricense tiende a vivir temeroso de recibir una acusación, conviviendo diariamente en un lugar

donde la sospecha e inseguridad es cosa de cada día. Estas leyes crean un cambio en el lugar de trabajo costarricense, incitando a un espacio seco, de menos comunicación y liquidando el compañerismo poco a poco, donde la solidaridad existe solo en su forma individual.

### • **Objetivo General**

La efectividad de las leyes varían según la región y para quienes van dirigidas. Una ley puede ser obvia por simple razonamiento, pero no así las leyes que la describen.

El castigo que inflinge una ley es diferente según la cultura del lugar, el tiempo, la condición sociopolítica y quien dictamine el veredicto. Por lo tanto la importación de leyes es totalmente inaceptable si lo que se busca es una completa adaptabilidad de la misma. Es posible alienar proyectos de ley; pero no al pie de la letra, todo esto requiere de un estudio de factibilidad, enfocado a los cambios necesarios para adecuarlo a una sociedad diferente.

Es necesario enfatizar en la mentalidad popular, que los requerimientos cambian según a quines se dirige, que la misma receta que curó un problema no necesariamente va a funcionar si tan solo un factor varia. Hay que abrir la mente a que una misma causa puede tener muchas variantes, con una amplia gamma de posibles resultados.

### • **Objetivos Específicos**

Establecer los puntos clave que por los cuales la aplicación de la ley de Acoso Sexual no es valida para en Costa Rica, si su contexto sigue siendo el mismo que en Estados Unidos.

Diferenciar el comportamiento cultural de los individuos latinoamericanos en su ambiente laboral.

Enfocar la necesidad de socializar en el costarricense como una búsqueda de seguridad y confianza en sus compañeros.

Estudiar la puerta de oportunismo que la ley de Acoso Sexual puede traer, si quienes se acogen a ella buscan objetivos materiales, con hechos no validados en la realidad.

Proponer posibles soluciones para inmunizar la ley de Acoso Sexual de usos indebidos y de veredictos injustos, además de una protección de privacidad a quienes se vean involucrados, por los efectos sociales que puede traer este tipo de procesos jurídicos.

### • **Hipótesis**

Lo que se desea mostrar en la investigación, es el decrecimiento en el desempeño y seguridad del trabajador con la ley de Acoso Sexual, demostrando la necesidad del latinoamericano de un ambiente laboral mucho más social, en donde la comunicación fluya en todos los sentidos en todos los estratos de la empresa.

### • **Metodología**

En método de investigación a utilizar será basado en su mayoría en búsqueda bibliográfica, con 2 entrevistas de opinión, una con la doctora del MINAE y la segunda con la encargada de género del MINAE.

Por el momento la investigación se ha basado en indagar en Internet en páginas de jurisprudencia, equidad de género y apoyo a la mujer.

<http://www.pgr.go.cr/pagecreator/paginas/?CFID=63749&CFTOKEN=94400763>

[http://www.la-tertulia.net/eds/2003/200317.htm#chile\\_acososexual](http://www.la-tertulia.net/eds/2003/200317.htm#chile_acososexual)

<http://www.derechosocial.com/doctrina/d-093.htm>

• **Índice del Proyecto**

Capítulo 1 Definición de Acoso Legal

Capítulo 1.1 Definición Filológica de Acoso

Capítulo 1.2 Definición Jurídica según diferentes Códigos

Capítulo 1.3 Definición Psicológica de Acoso Sexual

Capítulo 2 Casos Nacionales

Capítulo 2.1 Causas, Víctimas y Veredictos

Capítulo 2.2 Ley de Acoso Sexual herramienta defensiva

Capítulo 2.3 Ley de Acoso Sexual herramienta ofensiva

Capítulo 3 Efectos Secundarios

Capítulo 3.1 Comportamiento Laboral en EEUU

Capítulo 3.2 Comportamiento Laboral en CR

Capítulo 3.3 Opinión Profesional de los efectos de la ley