PODER JUDICIAL

DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA



Investigación sobre la prevalencia, características y alcances de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial

SECRETARÍA DE GÉNERO

GESTIÓN HUMANA – AMBIENTE LABORAL

ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL

2013

INVESTIGADORAS:

Msc. Xinia Fernández Vargas

Msc. Victoria Oviedo Soto

Msc. Carolina Solórzano Chaves

Resumen

El objetivo de esta investigación fue identificar la prevalencia, características y alcances que tiene la violencia y la discriminación laboral que afecta a los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica.

Para seleccionar la muestra se tomó la planilla del I trimestre del 2013 seleccionándose 974 personas: 544 hombres (55,8%) y 430 mujeres (44,2%) de las cuales, contestaron 897 personas funcionarias: 470 hombres y 423 mujeres y 4 no indicaron el sexo.

La información se obtuvo por medio de un cuestionario, cuyos ítems fueron construidos específicamente para el Poder Judicial con escalas tipo Likert y preguntas abiertas. Este instrumento incluyó en términos generales, datos sociodemográficos, datos del entorno laboral y sobre la frecuencia y prevalencia de comportamientos violentos o discriminatorios en el trabajo. Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 19 en el cual se introdujeron los datos para codificar las respuestas y las escalas específicas para cada pregunta. Además se utilizó el programa de Microsoft Excel como hoja de cálculo.

Se encontró que el 43,9% de las personas funcionarias indican haber sufrido en el pasado y en el presente alguna forma de violencia o discriminación durante el tiempo en que han laborado en el Poder Judicial. El total de personas que manifestaron que tanto en el pasado como al momento de la aplicación de la encuesta sufren violencia y discriminación, representan 43,9 %hombres y 49,9% mujeres. Asimismo, a nivel general, el 63,10% de las personas funcionarias son o han sido testigo de situaciones de violencia y discriminación en el Poder Judicial.

Además, el 79,3% de las personas entrevistadas, consideran que son las personas meritorias e interinas quienes más son objeto de formas de violencia y discriminación en el Poder Judicial.

En la actualidad el 60% indica que sufre situaciones de violencia y discriminación psicológica y el 53,8% indica que sufre acoso laboral.

El 56,9% indica ser un testigo actual de situaciones de acoso laboral, el 51,2% de violencia y discriminación psicológica, el 13,2% de acoso sexual y el 22,4% de violencia y discriminación por apariencia física.

El 65,4% considera que la violencia y la discriminación ejercida entre los mismos compañeros en cualquiera de las formas señaladas en el cuestionario está presente en las oficinas y el 40% considera que la violencia y discriminación ejercida de las jefaturas hacia los subalternos también es frecuente.

Sobre las causas de la violencia y la discriminación en el trabajo, se ofrecieron más de 930 respuestas y según la frecuencia con la cual se mencionaron el abuso de poder, la falta de valores, la falta de capacitación y sensibilización y los inadecuados procesos de reclutamiento y selección de personal que ingresa a la institución.

Respecto a las consecuencias y según su frecuencia, las personas encuestadas refirieron que actualmente y en el pasado, sufrieron consecuencias físicas, emocionales e institucionales.

Ante la consulta acerca de quiénes fueron los que ejercieron la violencia y discriminación laboral el 26,9% indica que las jefaturas masculinas, el 26,2% que proviene de compañeros, el 24,8% indica que las jefaturas femeninas y el 24,1% mencionó que proviene de compañeras.

Se encontró que ante las situaciones de violencia y discriminación que enfrentaron o enfrentan las víctimas, prevalecen hablar con la familia, amistades de confianza y compañeras/compañeros de trabajo seguidas de la ayuda psicológica. Y las opciones menos utilizadas son: interponer una denuncia, buscar asesoría legal y no buscar ningún tipo de apoyo.

Con relación al conocimiento de las instancias institucionales donde se puede interponer denuncias por violencia o discriminación laboral, el 66,4% mencionó la Inspección Judicial, el 36,9% la Comisión de Relaciones Laborales y el 29,1% señaló la oficina de Asuntos Internos del Organismo de Investigación Judicial.

Al consultarse sobre la efectividad de las instancias anteriores en la resolución de situaciones de violencia y discriminación laboral el 64.4% de las respuestas reveló que las personas encuestadas desconocen cuál es su efectividad. Sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial tiene aproximadamente un 25,8% de respuestas buenas y excelentes respecto a la efectividad a la hora de resolver denuncias referidas a la violencia y discriminación laboral. En contraposición, un 13,9% de las respuestas indican que la efectividad de las jefaturas inmediatas es mala o pésima a la hora de resolver este tipo de situaciones.

Otro dato de interés es que el 82% del personal consultado consideró que un Reglamento que prevenga, denuncie y sancione las diferentes conductas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial ayudaría a controlar este problema institucional.

Acerca de las formas más eficaces de solucionar la violencia y la discriminación laboral se observó una tendencia a indicar que las principales alternativas para ello son buscar ayuda psicológica (69,8%) y la capacitación y sensibilización a las jefaturas (68,5%) y al personal (65,7%).

Luego del estudio llevado a cabo, se concluye que existe una alta prevalencia de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, por lo que se plantea de forma clara que es un problema grave y global. Asimismo se constata que las mujeres son víctimas de formas diversas de violencia y discriminación con más frecuencia que los hombres, ya que sufren esta problemática en un 49,9% y los hombres lo experimentan en un 38,3%. Además, un 60,3% han sido testigos en algún momento de su historia laboral en la institución. Las investigadoras concluyen que la cultura que ha prevalecido en el Poder Judicial, acepta, permite y promueve acciones violentas y discriminatorias entre las personas. Es decir, existen una serie de características globales, interiorizadas compartidas y naturalizadas por el personal que sustentan una serie de conductas dirigidas a lesionar la identidad colectiva.

ÍNDICE

I. ORIGEN DE LA INVESTIGACIÓN 6
1. INTRODUCCIÓN 7
2. ANTECEDENTES 9
2.1. Investigaciones en el Poder Judicial 9
2.2. Investigaciones nacionales 13
2.3. Investigaciones Internacionales 14
3. MARCO TEÓRICO 18
3.1 Violencia Laboral 18
3.1.1. Violencia Psicológica 23
3.2. Discriminación 25
3.3. Enfoque de Género 26
4. PROBLEMA Y OBJETIVOS 29
4.1. Problema de investigación 29
4.2. Objetivo General 29
4.3. Objetivos Específicos 29
5. METODOLOGÍA 30
5.1. Definición de la investigación 30
5.2. Población de interés 30
5.3. Diseño de la muestra 31
5.4. Recolección de la Información 31
5.4.1. Cuestionario 31
5.4.2. Escalamiento aplicado y codificación de las preguntas abiertas 32
5.4.3. Confiabilidad del instrumento aplicado 32
5.4.4. Administración del cuestionario 32
5.5. Procesamiento y tabulación de los datos 33
5.6. Análisis de la información 33
5.7. Cuadro operacional de la investigación 35
6. RESULTADOS 37
6.1. ¿Cuáles son los datos sociodemográficos del total de participantes? 38
6.2. ¿Cuáles son los datos sobre el entorno laboral? 40
6.3. ¿Cuál es la prevalencia de la violencia y discriminación laboral? 43
6.3.1. ¿Cuál es la cantidad de personas que sufrieron y/o sufren de violencia y discriminación laboral? 43
6.3.2. ¿Cuál es la cantidad de personas que fueron y/o son testigos de violencia y discriminación laboral? 44
6.3.3. ¿A nivel general, quiénes son las personas que más sufren violencia y/o discriminación laboral? 45
6.4. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación laboral? 46
6.4.1. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según la persona víctima? 46
6.4.2. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según las personas testigo? 47
6.4.3. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la 50

violencia y la discriminación según las personas funcionarias judiciales?
6.5. ¿Cuál es la frecuencia con la que se expresa la violencia y discriminación laboral? 53
6.5.1. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las jefaturas (descendente)? 54
6.5.2. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida entre compañeros y compañeras (horizontal)? 55
6.5.3. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las personas subalternas (ascendente)? 57
6.5.4. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y la discriminación según las categorías por tipo de comportamiento general? 58
6.6. ¿Cuáles son las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral, según las personas encuestadas? 59
6.7. ¿Cuáles con las consecuencias de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral? 60
6.7.1. ¿Cuáles son las consecuencias emocionales? 61
6.7.2. ¿Cuáles son las consecuencias físicas? 62
6.7.3. ¿Cuáles son las consecuencias en el ámbito familiar? 63
6.7.4. ¿Cuáles son las consecuencias sociales? 65
6.7.5. ¿Cuáles son las consecuencias Institucionales? 65
6.8. ¿Cuál es la trascendencia que tiene la violencia y discriminación laboral? 66
6.8.1. ¿Quién es la persona que ejerció y/o ejerce la violencia y discriminación laboral? 66
6.8.2. ¿Cuál es la actitud que asumen las personas testigos ante las manifestaciones de violencia y discriminación laboral? 72
6.9. ¿Cómo es, en la Gestión Institucional, el abordaje de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral? 75
6.9.1. ¿Cuáles son las acciones que ha utilizado la víctima para enfrentar la problemática? 75
6.9.2. ¿Conocen las oficinas internas para realizar denuncias de situaciones de violencia o discriminación? 78
6.9.3. ¿Cuál es la efectividad de las oficinas para la resolución de situaciones de violencia o discriminación? 79
6.9.4. ¿Conocen las diferentes comisiones y políticas del Poder Judicial? 81
6.9.5. ¿Es necesario la creación de un reglamento que regule la prevención, la denuncia y la sanción de la violencia y discriminación laboral? 82
6.10. ¿Cuáles considera son las formas más eficaces para solucionar la violencia y discriminación laboral? 83
6.11. ¿Qué recomendaciones se proponen para eliminar las manifestaciones de violencia y discriminación laboral? 85
7. ANÁLISIS Y CONCLUSIONES 86
8. RECOMENDACIONES 103
9. BIBLIOGRAFÍA 107
II. ANEXOS 111

I. ORIGEN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación surge a solicitud de la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa, la cual mediante oficio CM-189-2011 del 21 de marzo del 2011, insta a todas las instituciones públicas y entre ellas al Poder Judicial, para que realicen estudios que "permitan determinar los alcances y la intensidad de los abusos y maltratos que sufren las mujeres en el ambiente laboral".

El oficio fue remitido al presidente de la Corte de ese entonces, Dr. Luis Paulino Mora Mora, quien lo trasladó a la Secretaría Técnica de Género, instancia que elaboró una propuesta, aprobada en su totalidad por Corte Plena en la sesión #33 del 10 de octubre del 2011, artículo XIX.

Entre las acciones allí expresadas se señala como una de las más importantes:

> "Que el Servicio de Salud, especialmente el área de Ambiente Laboral con el apoyo de la Secretaría de Género, realice un diagnóstico sobre alcances, intensidad y características de los abusos y maltratos que sufren las mujeres en el ambiente laboral que trascienda el acoso psicológico e incluya las diversas formas en que estos se pueden presentar. Este diagnóstico debe realizarse con una muestra representativa de mujeres de todos los ámbitos, circuitos judiciales y condición laboral (propietarias e interinas)".

Para la definición del procedimiento a seguir se conformó un grupo de trabajo con la participación de Victoria Oviedo Soto, Carolina Solórzano Chaves del Subproceso de Ambiente Laboral y Xinia Fernández Vargas de la Secretaría de Género, se consensuó en el grupo la importancia de que se involucrara alguna profesional del Organismo de Investigación Judicial (OIJ) gestión que fue acogida por el subdirector de ese organismo en aquel momento, Lic. Francisco Segura, designándose a la socióloga Ana Sánchez Alth quien en razón de su jubilación participó en el equipo investigador hasta el 21 de diciembre del 2012 sin que fuera sustituida.



"La riqueza de las empresas depende de la salud de los trabajadores."

Dra. Maria Neira, *Directora*, Departamento de Salud Pública y Ambiente,
Organización Mundial de la Salud

1. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (2009) indica que los derechos fundamentales en el trabajo son universales, es decir, valen para todas las personas en el mundo, forman parte de los derechos humanos y resultan indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad.

Agrega que el respeto a esos derechos se expresa, por ejemplo en que:

> "En el lugar de trabajo ninguna persona sea discriminada porque es mujer u hombre, porque tiene una discapacidad, porque es muy joven o mayor, o bien porque pertenece a otro grupo étnico, como por ejemplo ser indígena o afrodescendiente".

El interés de esta investigación es conocer otras formas de maltrato y discriminación presentes en los ambientes laborales del Poder Judicial, tomando como base dos investigaciones previas: "Estudio sobre Acoso Psicológico en el Trabajo (2005)" y "Cumplimiento de las políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, por parte del Poder Judicial(1996-2007)" las que se detallarán en el apartado de Antecedentes.

En este marco y con el interés de contar con información confiable y actualizada, esta investigación pretende avanzar en la identificación de las formas que asume el maltrato y la discriminación en las distintas oficinas judiciales, las consecuencias que ha tenido en la vida de las personas que la sufren e identificar la información con que cuenta el personal para tramitar denuncias y posibles acciones para enfrentarlas. La experiencia acumulada por las instancias de atención a empleadas y empleados con que cuenta el Poder judicial, dan evidencia de que la situación es grave y requiere de estudios más detallados.

Es importante destacar que esta no es una investigación sobre "acoso laboral" tal y como lo plantea la literatura sobre el tema ya que el mismo requiere una serie de características para clasificarlo como tal (Piñuel y Oñate 2002, Esquivel y otras 2005). Aquí el interés es determinar la presencia de una serie de conductas hostiles, violentas y discriminatorias que se constituyen en factores de alto riesgo para la ocurrencia del acoso laboral y el acoso sexual.

No obstante lo señalado, son las investigaciones sobre "moobing", acoso laboral, acoso moral o psicológico (términos que en muchas oportunidades son empleados como sinónimos) las que se constituyen en los referentes teóricos más cercanos para el análisis de los hallazgos y la comprensión de este fenómeno. Hay coincidencia en dichas investigaciones que estas conductas tienen múltiples consecuencias en la vida personal, familiar y laboral de quienes la sufren tales como: baja productividad, ausentismo, insatisfacción, baja autoestima, ansiedad, problemas de salud, exclusión, aislamiento, etc. (Peralta: 2006, p.10). El informe de OIT citado al inicio de este apartado, además señala que los actos de violencia en los ambientes laborales provocan una afectación inmediata de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo, el entorno laboral en su conjunto y su existencia tiene costos directos e indirectos.

Para actuar contra la violencia se requieren enfoques multifacéticos y globales; no soluciones para situaciones concretas. Igualmente, evaluar su costo en quienes la sufren implica hacerlo desde una perspectiva integral que considere a la persona en sus aspectos biopsicosociales y exige una política clara para combatir la impunidad.

Tal y como se detalla en apartado sobre "el origen de la investigación", el acuerdo del Consejo Superior señala claramente que las sujetas de estudio son las mujeres que laboran en el Poder

Judicial, sin embargo el equipo a cargo consideró importante incluir en la muestra a los varones en razón de los grandes esfuerzos que significa una investigación de este tipo aprovechando la oportunidad para conocer la situación desde la visión de ambos sexos, tomando en cuenta además que los estudios desde la perspectiva de género requieren un proceso comparativo, que permita determinar de manera diferenciada a qué tipos de conductas violentas o discriminatorias están expuestas unas y otros, de qué formas les afectan, qué estrategias de enfrentamiento usan para, finalmente, plantear recomendaciones que consideren esas diferencias.

Aun así, será de especial interés enfatizar en las formas particulares en que el maltrato y la discriminación se concreta en la experiencia de las trabajadoras judiciales reconociendo que las condiciones de vida y laborales de las mujeres no son iguales a las de los hombres y que, a pesar de los derechos conquistados, aún en la actualidad, viven situaciones de desventaja como discriminación, diferente salario por igual trabajo, acoso laboral o sexual y hasta explotación (Aguilar, 1956, p. 11).

En la encuesta que se diseñó para efectos de esta investigación, se incluyeron formas de violencia y discriminación en el trabajo que no son tratadas de manera expresa en ninguna de las fuentes consultadas tales como las vinculadas a la orientación sexual, el aspecto físico o de presentación personal, el embarazo y la lactancia, entre otros.

Se parte de que esos tipos de maltrato y discriminación se constituyen en nuevos referentes y permiten una lectura más detallada de las formas que asumen esas conductas en el trabajo.

En el apartado de los resultados, se realiza un compendio de la información general obtenida con el cuestionario aplicado, refiriendo datos generales y comparaciones según el sexo. Finalmente se incluyen las conclusiones y recomendaciones partiendo de los objetivos planteados en el estudio.



La violencia siempre ha formado parte de la vida laboral. Millones de trabajadores de todos los continentes llevan sus cicatrices ya que sus manifestaciones se convierten diariamente en una de las experiencias más ofensivas y degradantes.
En realidad, el problema puede ser mucho más grave de lo que se cree, ya que las pruebas indican que siguen sin comunicarse todos los actos de violencia que ocurren en los lugares de trabajo.
Organización Internacional del Trabajo (2003)

2. ANTECEDENTES

Conocer el impacto y la prevalencia de la violencia en contra de las personas no es una labor fácil debido a la invisibilización general del problema y a la complejidad de su medición. No obstante, algunos estudios nos permiten un acercamiento a esta realidad, por lo que a continuación se presenta una síntesis de las investigaciones más relevantes en este tema.

2.1. Investigaciones en el Poder Judicial

Esquivel, Oviedo y Paniagua (2005) psicólogas del Servicio de Salud para Empleados Judiciales efectuaron una investigación denominada *"Estudio sobre acoso psicológico en el trabajo. Poder Judicial"* con el objetivo de determinar las características y la magnitud de este problema en la institución y establecer medidas preventivas y de tratamiento.

La recolección de la información fue realizada de noviembre de 2004 a abril de 2005 en los 11 circuitos judiciales del país. La muestra fue aleatoria y estratificada por circuito judicial y estuvo integrada por 851 servidores y servidoras. El error de muestreo fue de ± 3.36 puntos porcentuales con un nivel de confianza del 95%. Se aplicó un cuestionario estructurado que recopiló información sobre aspectos sociodemográficos, criterios de acoso psicológico en el trabajo, acciones que afectan la comunicación, el prestigio y la salud de la persona acosada y las consecuencias de este problema en diferentes áreas. Además, se preguntó el puesto de quién ejercía el acoso, las personas testigos de este problema, las razones que lo explicarían, las reacciones ante el mismo y sugerencias.

Las autoras definieron que el acoso psicológico en el trabajo se generaba ante la coexistencia de tres criterios:

- Frecuentes agresiones mediante ofensas, comentarios, gestos despreciativos o amenazantes (al menos una vez por semana) hacia una persona trabajadora.
- Las agresiones ocurren durante un tiempo prolongado (últimos seis meses) y afectan las áreas personales, sociales y laborales de la persona trabajadora.
- Las agresiones hacia la persona trabajadora han ido en aumento en el transcurso del tiempo.

Los principales hallazgos revelaron que un 15% de la población encuestada (128 personas) respondió afirmativamente a los tres criterios lo que infiriéndose a la población total que laboraba en el Poder Judicial en ese año, representa aproximadamente 1000 personas enfrentando acoso psicológico.

Del 15% señalado, el 49,2% correspondió a hombres y el 47,7% a mujeres. Sin embargo, en términos proporcionales a la muestra, es mayor el reporte de acoso psicológico laboral en las mujeres que en los hombres.

Asimismo, un 20% (173 personas) respondió afirmativamente a los criterios 1 y 2, es decir, reportaron acoso psicológico pero éste no ha ido en aumento.

La mayor cantidad de personas encuestadas que enfrentaban este problema pertenecían al ámbito Auxiliar de Justicia, seguido del Administrativo y el Jurisdiccional. Según el circuito judicial, la mayor frecuencia de este problema fue en el I Circuito de San José, seguido por Guanacaste y Heredia.

Los resultados obtenidos indicaron que las acciones de acoso psicológico señaladas según su frecuencia fueron: maximizar los errores en el trabajo, ignorar o excluir a la persona, desvalorizar su trabajo, no dirigirle la palabra y limitarle el uso de medidas de seguridad para desempeñar las labores.

Los principales problemas de salud reportados como consecuencia en dicho estudio, fueron de tipo físico, seguidos de estrés, ansiedad y problemas cognitivos. También se señalaron: depresión, inseguridad, aislamiento, llanto fácil, culpa, disminución del rendimiento laboral, ausentismo y pérdida de interés por el trabajo, entre otros.

Respecto a quien ejercía el acoso psicológico se encontró:

- De la jefatura a personal subalterno en un 80,5% (acoso descendente)
- Entre compañeros y compañeras en un 60,2% (acoso horizontal)
- De personal subalterno a la jefatura en un 15,6% (acoso ascendente).

De las 851 personas encuestadas, 295 (34,7%) indicaron ser o haber sido testigos de acoso psicológico, de ellas la mayoría eran hombres (56,6%) entre los 26 y 35 años (42,7%). Con mayor frecuencia ocuparon puestos de apoyo (48,5%), en propiedad (79,0%) y pertenecían al ámbito Auxiliar de Justicia (44,4%).

Las investigadoras concluyeron que el acoso psicológico es un problema relevante en el Poder Judicial que tiene una connotación de género en tanto se reporta con mayor frecuencia en las mujeres.

En este estudio la condición de interinazgo no reflejó que representara una condición de mayor vulnerabilidad ante este problema en tanto estar en propiedad en una plaza en el Poder Judicial no garantiza que no se sufrirá acoso psicológico.

El personal que ocupa puestos de menor jerarquía se encuentra más expuesto a sufrir acoso psicológico en su trabajo. Esta situación está relacionada con estilos de mando lesivos y es congruente con la mayor frecuencia de acoso descendente que se reportó en este estudio.

Las investigadoras concluyeron que el acoso psicológico es un problema relevante en el Poder Judicial que tiene una connotación de género en tanto se reporta con mayor frecuencia en las mujeres.

La atención se dirige al problema de liderazgo en el Poder Judicial ya que las personas entrevistadas señalaron: la insuficiente capacitación y formación en la dirección efectiva y sana de personas; jefaturas que legitiman o ignoran los conflictos; jefaturas con personalidades conflictivas; presión derivada de la alta carga de trabajo y características culturales como violencia en las relaciones humanas, machismo, pobre inteligencia emocional y falta de asertividad, entre otras.

Rodríguez (2008), quien labora en el Departamento de Medicina Legal del Poder Judicial elaboró una investigación para optar por el grado de Maestría en violencia social y de género de la UNED denominada "*Cumplimiento de las políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, por parte del Poder Judicial.1996-2007".* Dentro de las categorías consideradas en el marco teórico, se incluyeron: el sistema sexo-género, mujeres y derechos humanos; mujeres y política, representación de los intereses de las

mujeres, obstáculos para la participación de las mujeres, transversalización de género en las políticas públicas y el acoso sexual laboral.

El estudio fue cuantitativo-deductivo, con una población participante de 52 funcionarias y 54 funcionarios encargados de definir y ejecutar la normativa sobre el Hostigamiento Sexual (Inspección Judicial, Departamento de Personal, Escuela Judicial). Las técnicas empleadas fueron entrevistas guiadas al primer grupo de funcionarios y funcionarias, cuestionarios para muestra del personal y revisión de expedientes de denuncias.

Dentro de las principales conclusiones se rescatan:

- No hay compromiso político con el tema de Hostigamiento Sexual.
- Las capacitaciones dadas están muy por debajo de lo ordenado por la ley, por ejemplo para el 2008 hacía cuatro años no se realizaba ninguna.
- Hay negligencia en distribución de material informativo existente.
- Prevención del Hostigamiento Sexual está completamente ausente en los planes de trabajo de la secretaría de género y otras instancias designadas para desarrollar políticas preventivas y de atención.
- No se ha logrado transversalización de género, no hay formación en el tema dirigida a quienes están a cargo de órgano disciplinario.
- Existe gran desinformación del personal sobre el Hostigamiento Sexual lo que deja en indefensión a las personas que lo padecen.
- Existe desconfianza en el sistema sancionatorio e invisibilización de problemática.
- El personal encuestado considera que el Hostigamiento Sexual es un grave problema sobre el que no han recibido información ni capacitación.
- No hay efectiva coadyuvancia por parte de la Secretaría Técnica de Género debido a falta de recursos.

La Unidad de Atención Psicosocial y el Subproceso de Ambiente Laboral del Poder Judicial (2011) realizaron un “Diagnóstico del ambiente laboral en el Poder Judicial”. En esta investigación recuperan como antecedentes algunos esfuerzos desarrollados en la institución desde el 2001 para identificar los problemas en el ambiente laboral y organizacional. Es un estudio cuantitativo en el que se entrevistaron en 1278 personas (jefaturas y personal subalterno).De ellas, 581 mujeres (48.5%) y 615 varones (51.4%).

Se evaluaron con el instrumento 18 categorías: recompensa y reconocimiento; capacitación y desarrollo; innovación y cambio; calidad y orientación al usuario(a), equidad y género; información; disponibilidad de recursos; condiciones físicas y ambientales; relaciones interpersonales y resolución de conflictos grupales; balance trabajo - familia; colaboración y trabajo en equipo; liderazgo y participación; identificación con la institución; austeridad y combate a la corrupción; enfoque a resultados y productividad; normas y procesos; manejo del conflicto por parte de jefatura y manejo del error.

Entre las principales conclusiones se señalan la percepción general de las jefaturas en cuanto al ambiente laboral que evalúan como medianamente satisfactorio con tendencia favorable respecto de las condiciones evaluadas. Por otro lado, las personas colaboradoras manifiestan una percepción medianamente satisfactoria con una tendencia más marcada hacia la insatisfacción.

De forma general, se puede señalar que tanto las jefaturas como las personas colaboradoras, independientemente de su sexo y del ámbito donde laboren coinciden en las variables más desfavorables:

- Condiciones físicas y ambientales

- Manejo del error
- Disponibilidad de recursos
- Manejo del conflicto por parte de la jefatura
- Relaciones interpersonales
- Resolución de conflictos grupales.

En el Ministerio Público, Organismo de Investigación Judicial y el ámbito Jurisdiccional la variable más desfavorable es “condiciones físicas y ambientales”. En tanto en el ámbito Administrativo y en la Defensa Pública es el “manejo del error”.

Otro documento importante de tomar en cuenta es el “Estudio de Incapacidades en el Poder Judicial” del primer trimestre 2013 (1 de enero al 31 de marzo) presentado a la Comisión Institucional de Incapacidades (2013) en el Oficio Nº8912-13, por el Msc. Francisco Arroyo Meléndez y la Msc. Roxana Arrieta Meléndez.

Según el estudio, el promedio de incapacidades del trimestre es de 3,28 días/ persona, lo que representa un aumento respecto al promedio del último trimestre del 2012, que correspondió a 2,67% días evidenciando una diferencia de 0.61% más en el período de estudio, lo que representa un aumento de 7973 días en la cantidad total entre ambos trimestres.

Según el estudio, la cantidad de personas incapacitadas es de 3801 lo que representa 30,98% del total de personas nombradas para el rango de análisis, mientras que en el cuarto trimestre del 2012 ésta relación representó un 25,08% lo que evidencia un aumento en la relación porcentual.

En el estudio se indica que los servidores y servidoras en propiedad cuentan con un porcentaje mayor de incapacidades en relación con personal interino o de sustitución. Del total de mujeres servidoras activas en el rango de estudio, 66.59 % están en propiedad y de ellas, el 85,30% fueron incapacitadas, porcentaje que es mayor al de hombres en esa misma condición, que representan el 82,72%.

De igual forma se observa que la mayor cantidad de días de ausencias corresponden a los siguientes tipos de incapacidad, siendo los hombres los que acumulan mayor cantidad de días en el rubro “riesgos del trabajo”:

- Enfermedad: 74,04%.
- Maternidad: 12%.
- Riesgo del trabajo: 11%.
- Accidentes de tránsito: 3,09%.

Las personas que ocupan el puesto de técnicas judiciales son quienes acumulan mayores incapacidades con 7074 días, seguido de Jueces y juezas con 3102 días y en tercer lugar, investigadores e investigadoras del OIJ con 1529 días.

El estudio determinó que el impacto presupuestario de las 3801 personas incapacitadas durante el rango de análisis, calculado a partir del salario diario percibido representó más de doscientos millones de colones, un 39,61% del total del presupuesto de salarios lo que correspondió a un aumento de ¢ 422.033.941,45 en salarios percibidos por los servidores y las servidoras con incapacidades.

2.2. Investigaciones nacionales

Rodríguez, Jiménez, y Romero (2006) en su artículo *"La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Región Huetar Norte, Costa Rica. Una comparación entre los sectores del Turismo y la Educación"* aplicaron un cuestionario a 438 trabajadoras del sector educación y 122 del sector turismo para un total de 560.

Se expone que la mayor parte de la violencia contra las trabajadoras no es denunciada formalmente por las víctimas. Adicionalmente, se presentan los tipos de denuncia más frecuentes y los principales responsables de las agresiones en contra de las trabajadoras. El artículo evidencia que a buena parte de las denuncias formales no se les da seguimiento, que las empresas e instituciones ayudan poco a las trabajadoras víctimas de agresión y que a un elevado porcentaje de los acusados por violencia no se les aplica sanción alguna.

Entre las principales conclusiones se destacan:

- La mayor parte de las mujeres violentadas en los sectores turístico y educativo de San Carlos no presentaron denuncias formales.
- Las principales razones para que no denunciaran fueron la desconfianza ante la parcialidad de la Gerencia o Administración, el temor al despido y el desconocimiento del proceso a seguir.
- En ambos sectores la mayoría de las agresiones provino de compañeros de trabajo y de los jefes inmediatos.
- Las formas de agresión más frecuentes en el sector turismo fueron la física y la psicológica y en el educativo la psicológica y verbal.
- El 71% de las trabajadoras del sector turismo que presentaron denuncias formales no recibieron ayuda de sus empresas.
- A un considerable porcentaje de denuncias en ambos sectores (33% en el turismo y 44% en el educativo) no se les dio seguimiento.
- El 50% de los acusados en el sector turístico y 36% en el educativo no recibieron sanción alguna luego de la investigación. Las sanciones más drásticas (suspensión y despido) se aplicaron en porcentajes muy bajos.

Romero (2006), en su artículo *"Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico*", señala que en la sociedad actual la agresión laboral ha llegado a niveles alarmantes. En Costa Rica no existe una ley que regule este hecho social, el cual tiene aristas sociológicas, políticas, económicas, jurídicas y psicológicas. Sin embargo, la jurisprudencia nacional ha resuelto en torno al tema del mobbing con base en el Código de Trabajo, haciendo una subsunción; en consonancia con el artículo 1 de la Ley 2694 del 22 de noviembre de 1960: Ley sobre la prohibición en la discriminación en el trabajo.

El autor recapitula una serie de conceptos y de formas de expresión del mobbing remitiéndose a lo que diversos autores y autoras han investigado al respecto. Concluye que esta clase de agresividad u hostigamiento en el ámbito laboral o de los recintos educativos, se está extendiendo cada vez más, tanto a nivel internacional como en nuestro país existiendo una preocupación fundamental propia del campo de los derechos humanos, los cuales son violados con estas formas de hostigamiento y agresión.

Vargas (2011), en su estudio *"Acoso laboral en Costa Rica"* realiza un análisis descriptivo de las resoluciones judiciales costarricenses respecto al acoso laboral. La autora indica que entre 1998 y 2011 según el Sistema Costarricense de Información Jurídica, se clasificaron 23 resoluciones bajo el tema de "acoso laboral" de ellas, solo 3 (13%) fueron declaradas con lugar y se ordenó la indemnización de la víctima por el acoso sufrido.

Dentro de los principales resultados obtenidos, la autora señala que a nivel mundial, hace 30 años aproximadamente, el Doctor Heinz Leymann, denomina y sistematiza el estudio del "mobbing" o en español acoso laboral u hostigamiento laboral. En Costa Rica hace cuatro años (2007) se inicia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social un registro de las denuncias por Hostigamiento Laboral y aunque ya ha habido intentos legislativos, no se ha podido concretar una ley que lo sancione, careciendo los órganos jurisdiccionales de parámetros que normen esta problemática y que respalden al patrono y al trabajador.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se tramitan las denuncias por la vía administrativa, de los 92 registros, sólo 6 (9,2%) concluyeron con un arreglo entre las partes. En los órganos jurisdiccionales, de 23 resoluciones relativas a acoso laboral, solo 3 (13%) se han declarado con lugar.

La autora plantea que es determinante contar con un procedimiento judicial expedito, que haga honor al principio de justicia pronta y cumplida, ya que los juicios ordinarios laborales tuvieron una duración promedio de cinco años.

2.3. Investigaciones Internacionales

Varela, Grassi, de la Iglesia y otros (2009) en el ámbito de la psicología jurídica realizan una investigación denominada *"Acoso Laboral y el daño psíquico*", la cual fue de tipo cualitativa y sus objetivos versan acerca de la construcción del concepto de acoso laboral dentro del marco de la Psicología Jurídica, estudiando las situaciones socio-laborales e histórico-culturales concomitantes a la aparición de dicha conceptualización.

Señalan que el acoso laboral consiste en la comunicación hostil y sin ética dirigida de manera sistemática por una o varias personas hacia otras y retoman los datos de la Organización Internacional del Trabajo donde se indica que Argentina es uno de los países del continente americano con mayor número de situaciones de violencia o agresión reportadas en el ambiente laboral.

Según la investigación, numerosos estudios realizados en diversas partes del mundo registran un alto impacto respecto del acoso laboral, por ejemplo:

- El 9% de 21.500 personas encuestadas para conocer las Condiciones de Vida y Trabajo en la Unión Europea, refirieron padecerlo (OIT, diciembre de 2000)
- El 16% de trabajadores y trabajadoras españoles económicamente activos (Alcalá de Henares, Madrid).
- Suecia registró mayor riesgo en personas trabajadoras del sector salud (24%) y servicios sociales (23%), coincidiendo con los informes del National Institute for Occupational Safety and Health de Estados Unidos.

> "los factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral son: las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados, la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables"

La investigación finaliza recalcando que al abordar el acoso laboral no hay que perder de vista las graves repercusiones que tiene en el psiquismo de las personas que lo padecen, ejemplo de lo expuesto es que se lo puede encontrar en la génesis del daño psíquico. Asimismo que la noción de daño psíquico desde la perspectiva de la Psicología Jurídica se asocia a la psicopatología.

Peralta (2004) en su artículo *"Acoso Laboral – Mobbing – Perspectiva Psicológica"* indica que los factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral, según diversas investigaciones, son las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para el personal la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables.

Señala la autora que la situación de hostigamiento está enraizada en un ambiente laboral que, en sí mismo, presenta deficiencias de gestión: organización caótica, normatización deficiente en la vigilancia de derechos y deberes del personal y un reparto de tareas mal jerarquizado y por ello, el propio ambiente favorece la aparición de conductas hostigadoras, que bien pueden ser catalogadas de enfermedad institucional. Una situación laboral que se caracteriza por el conflicto entre funcionarios y funcionarias, un trabajo poco interesante y estimulante, combinados con un clima negativo entre las personas que forman el grupo de trabajo, suelen ocasionar una situación que encierra un alto grado de acoso.

Los procesos de acoso, se pueden manifestar por conflictos entre jerarquías, la existencia de líderes espontáneos cuya autoridad es cuestionada continuamente y la aplicación de políticas de recursos humanos basadas en criterios autoritarios.

Indica la autora que las exigencias excesivas y desorganizadas por parte de las jefaturas con el objetivo de lograr una mayor productividad es un factor clave para que se genere el Acoso Laboral.

Se suma a lo anterior, los diferentes modos de ejercer poder en la organización como modos de agresión laboral y hostigamiento en donde las relaciones entre quienes emplean y quienes se contratan están atravesadas por la desigualdad y por formas de dominación que generan una expansión de conductas desiguales en toda la organización.

Peralta (2006), en su artículo *"Manifestaciones del Acoso Laboral, y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso"* explica que el contexto actual de trabajo atraviesa profundos cambios, producto de la globalización y de la economía neoliberal; cambios que dan origen a presiones y exigencias sobre el trabajador o la trabajadora con el objetivo de conseguir una mayor productividad. De igual forma se presentan cambios en las políticas de personal, que incrementan las obligaciones de las jefaturas a quienes se les exige mayor trabajo, y a la vez, controlar constantemente al personal a su cargo. Estas condiciones pueden dar origen a un trabajo estresante y competitivo que, junto a la inseguridad laboral de las prácticas organizacionales actuales, permiten la competencia entre compañeros y compañeras y la visión de que pueden ser rivales en la aspiración por conservar un puesto, lo cual facilita la aparición de relaciones interpersonales conflictivas y agresivas.

Se resaltan prácticas organizacionales facilitadoras del acoso laboral como la mala organización del trabajo y algunos factores empresariales asociados al abuso de poder por parte de ciertas personas de la organización y a la deficiente gestión de los conflictos.

Con respecto a la mala organización del trabajo, se muestra una importante relación entre ésta y la aparición de conductas de mobbing, las que se ven favorecidas en organizaciones que presentan métodos de trabajo y producción extremadamente pobres. En correspondencia con

el manejo del poder, el acoso laboral se asocia con bajo interés y apoyo escaso de las jefaturas, ausencia de relación entre quienes dirigen y su personal, existencia de múltiples jerarquías, cargas excesivas de trabajo debido a escasez de personal o a la mala distribución del mismo, estilos de dirección autoritarios y existencia de líderes espontáneos no formales. Desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de los superiores, hay dos posiciones que pueden adoptar que ayudan a incrementar la escala del conflicto: de un lado, la negación del mismo y, del otro, la implicación y participación activa en él con el fin de contribuir a la estigmatización de la persona hostigada.

Rodríguez, Moreno, Baillien, Sanz y Moreno (2012), exploran las relaciones longitudinales entre los factores organizacionales (sobrecarga de trabajo y justicia procedimental) y ser agresor o víctima de conductas de acoso. Señalan que de las investigaciones revisadas, se demuestra que los antecedentes con mayor poder explicativo para los comportamientos de acoso laboral, son las variables relacionadas con las características del trabajo.

Dentro de los resultados indicaron que tanto la sobrecarga como la justicia organizacional en un primer momento, predecían ser objeto de conductas de acoso posteriormente. Por otra parte, se halló que ser víctima predice posteriormente la sobrecarga laboral. Además de estos resultados, aparece una clara relación recíproca entre víctima y agresor, padecer conductas de acoso predice que posteriormente puede ser agresor y viceversa.

Según el estudio, la justicia organizacional o procedimental, evalúa la percepción de justicia respecto a los procedimientos formales existentes en la organización.

Demuestran que haber sido objeto de conductas de acoso es el predictor más importante- por encima de los factores organizacionales- a la hora de convertirse en agresor o agresora. Desde un punto de vista teórico, la hipótesis revisada de la frustración-agresión de Berkowitz (1989) puede servir de marco para explicar la relación víctima-agresor. En este sentido, la frustración resultante de haber sido víctima de una agresión puede constituir el precursor para cometer agresiones en un futuro.

Escartín (2010) realizó un estudio denominado *"Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teóricos-metodológicos que dificultan su estudio"* ofrece una aproximación sobre las dificultades teórico-metodológicas en el estudio del mobbing, resaltando distintas problemáticas como su componente cultural, su subjetividad, la pertinencia de considerar a terceros, la alta invisibilidad de sus conductas o la borrosidad en su frecuencia.

El autor indica que de la revisión del total de investigaciones citadas en su trabajo queda claro que hay aspectos relevantes que parecen no estar todavía lo suficientemente dilucidados, lo cual resulta significativo en virtud del fuerte impacto negativo que el mobbing tiene sobre las personas (Síndrome de Estrés Post-traumático, etc.) y sobre los contextos organizacionales en donde se produce (ausentismo, rotación, accidentabilidad, etc.) lo que, por otro lado, justifica la relevancia social y académica que este fenómeno tiene en la actualidad.

Dentro de los aspectos que demandan mayor claridad y discusión, sobresalen: a) la falta de consenso sobre la terminología utilizada b) la definición y la delimitación del mobbing y c) la forma de medirlo y evaluarlo. En virtud de lo anterior, parece relevante y necesario que a futuro el estudio del mobbing se expanda en varias direcciones:

- Precisión conceptual del fenómeno tanto a nivel de su definición como de su delimitación.
- Realización de investigaciones transculturales con el fin de dilucidar cómo se manifiesta este fenómeno en diferentes contextos.

- Desarrollo de instrumentos más precisos para la evaluación e identificación del mobbing siguiendo diversas estrategias metodológicas.
- Estudios interdisciplinarios que integren aportes provenientes de diversos campos de la misma disciplina –psicología organizacional, psicología social, psicología clínica, etc.- y de otras disciplinas –sociología, antropología, medicina, derecho, etc.-
- Establecer criterios de frecuencia, duración e intensidad, entre otros. Además casi ningún estudio parece haber explorado la relación existente entre los comportamientos de mobbing y su gravedad percibida.

Cambios en las líneas de investigación empiezan a suscitarse con el fin buscar una mayor integración que potencie el poder explicativo tanto de las formulaciones desarrolladas hasta el momento como de los recursos metodológicos para la evaluación, el diagnóstico y la intervención. En este sentido, la transición desde un modelo afincado en el estudio de las consecuencias del mobbing y de las víctimas que lo sufren, a uno organizacional centrado en el estudio y análisis de las formas de interacción, de los actos de mobbing y de las condiciones organizacionales que coadyuvan a su emergencia, constituye un giro relevante.

Según la Organización Internacional del Trabajo, hay que tener presente que cuando se discrimina a una persona además de lesionar sus derechos, también se afecta negativamente el potencial productivo de un país. ¡Discriminar en el trabajo es algo así como desperdiciar talentos! (2009, p: 29)



3. MARCO TEORICO

El fenómeno de la violencia en el lugar de trabajo es una realidad cotidiana que con frecuencia no se aborda de la mejor manera o se hace inadecuadamente, apartando a las personas que resultan conflictivas en el trabajo.

El Acuerdo marco europeo sobre violencia en el trabajo se hace eco de la diversidad de situaciones que se presentan en la realidad laboral y por ello reconoce que la violencia puede afectar potencialmente a cualquier lugar de trabajo y a cualquier persona trabajadora, sin importar el tamaño de la organización, su campo de actividad o la relación de empleo. Sin embargo, reconoce que existen ciertos grupos y sectores que pueden tener mayor riesgo y que no todos los lugares de trabajo ni todas las personas se ven afectadas (Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales Guía 2008).

3.1. Violencia Laboral

Actualmente existe una preocupación mundial por la violencia como fenómeno complejo y desestabilizador de la sociedad, por ello, para enfrentarlo y transformarlo se hace necesario conocerlo, analizar sus componentes, reconocer los compromisos institucionales, estatales y personales frente a su dinámica y sus formas de aparición.

Uno de los escenarios concretos en que la violencia se presenta es el trabajo en tanto que obliga al encuentro de personas bajo condiciones y fines determinados que enmarcan la calidad de las relaciones que se dan. Ya se conoce sobre los efectos en la salud de la persona trabajadora y de los ambientes de trabajo por el encuentro físico, emocional, cultural y técnico que caracteriza el trabajo y por ello surge la discusión del interés de incluir la violencia como parte de la relación salud-trabajo.

Acevedo (2012) señala que la violencia laboral está mediada por relaciones sociales de clase, género y etnia, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que responde a formas de organización del trabajo, orientadas a influir sobre el rendimiento. La violencia en este contexto, tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, mobbing) acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. Se puede definir a la violencia laboral como: “toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral”.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2003) en el mundo**,** los riesgos ocupacionales generan 270 millones de accidentes y anualmente se presentan 160 millones de enfermedades profesionales no mortales de las cuales el 10% son enfermedades mentales provocadas por factores de riesgo ocupacionales de tipo psicosocial entre los que empieza a considerarse la violencia en el trabajo (acoso moral, hostigamiento, aislamiento, amedrentamiento y acoso sexual).

A nivel mundial hay un reconocimiento de que la violencia laboral genera discriminación, altera el clima organizacional, la seguridad y además debe enfrentarse como un evento que altera la salud de las personas en su esfera física, mental y social.

En el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” (OIT, 2003) se indica que la violencia en el lugar de trabajo se entiende como:

> *“Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma:*
>
> - *La violencia interna en el lugar de trabajo es la que tiene lugar entre los trabajadores, incluidos directores y supervisores.*
> - *La violencia externa es la que tiene lugar entre trabajadores (y directores y supervisores) y toda otra persona presente en el lugar de trabajo” (p. 4).*

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2010) la violencia laboral es uno de los mayores riesgos «emergentes», al igual que el acoso. Indica que actualmente se plantea un problema a las personas que son responsables de desarrollar medidas de prevención eficaces, ya que exigen planteamientos políticos, administrativos y técnicos que garanticen unos altos niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Aclara además que estos riesgos guardan relación con la manera en que se planea, organiza y gestiona, así como con el contexto socioeconómico que se realiza e trabajo y sus efectos son: un mayor nivel de estrés y un riesgo de deterioro grave de la salud física y mental.

Las razones que motivan el interés de las organizaciones e instituciones por ocuparse o no de la violencia; dependen de numerosos factores, como el cumplimiento de leyes y normativas, la racionalidad, la comprensión de las ventajas comerciales o los costes, la orientación hacia determinados valores o normas, etcétera. Sin embargo, existe una serie de factores preponderantes, como el nivel de sensibilización y de priorización, el compromiso de quienes dirigen o la participación de las personas trabajadoras que constituyen importantes factores impulsores en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo y de los riesgos psicosociales.

La Organización Internacional del Trabajo**,** en el informe “La violencia en el trabajo: un problema mundial” basado en el estudio más vasto que se haya realizado hasta ahora sobre la violencia refleja que dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca y el comercio minorista. Entre los resultados del estudio, el informe señala:

- Los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales". (1998, p. 1).
- Tanto las personas trabajadoras como quienes les emplean reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia que incluye el amedrentamiento de grupo, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

Dentro de las causas de la violencia en el lugar de trabajo, el informe indica que esta problemática se deriva de una combinación de causas relativas a las personas, el medio ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre las propias personas trabajadoras, entre las personas que son clientes y las personas trabajadoras y entre estas y las personas empleadoras:

"Rechazamos la idea de que la violencia en el lugar de trabajo obedezca únicamente a factores personales", dice el Sr. Di Martino. "Nunca lograremos prevenirla o ponerle un alto si nos basamos sólo en esta premisa".

Según la OIT, los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto. En quienes emplean recae el costo directo del trabajo perdido y de la necesidad de mejorar las medidas de seguridad. Entre los costos indirectos se pueden citar la menor eficiencia y productividad, la reducción de la calidad de los productos y pérdida de prestigio.

Esquivel y otras citan en su estudio sobre acoso psicológico en el poder Judicial, citan el punto V de la resolución de la Sala Segunda # 2003-00792, el que literalmente señala: "…*La violencia en el trabajo ha sido durante mucho tiempo ignorada, solo recientemente ha comenzado a merecer atención como un serio problema de seguridad y salud, con un alto costo para las víctimas, las empresas , en general, para la sociedad, de ahí que, en la actualidad, se le ha denominado "la plaga del siglo XXI"… la violencia en el trabajo no es un problema individual ni aislado sino más bien estructural; sea de carácter organizacional donde influyen, incluso, factores de índole cultural…el costo de la violencia en el trabajo no solo tiene un efecto inmediato en la víctima sino también un efecto dominó sobre terceros- sea de manera directa o indirecta- sobre la empresa y la comunidad".*



2003-00792 Resolución de la Sala Segunda... ... la violencia en el trabajo no es un problema individual ni aislado sino más bien estructural; sea de carácter organizacional donde influyen, incluso, factores de índole cultural...

Retomando el ámbito organizacional, Peralta (2006, p.3) con respecto a la violencia en el trabajo señala que el análisis de las relaciones laborales de una manera crítica, permitirá hacer visibles formas de relación desconsideradas y maltratantes que no son "naturales" a la condición del trabajo y afectan el clima, la cultura y la productividad de la organización. Aunque la autora se refiere básicamente a ambientes empresariales, la propuesta que plantea es aplicable a cualquier entorno laboral.

Peralta (2004) indica que algunos de los factores asociados a la aparición de la violencia y la discriminación laboral y el hostigamiento laboral, según diversas investigaciones, son:

- Prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder.
- Existencia de estructuras de la organización poco claras para el personal.
- Toma de decisiones organizacionales mal definidas.
- Insuficiente claridad en los roles.
- Pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables.

Agrega la misma autora que la situación de hostigamiento está enraizada en un ambiente laboral que, en sí mismo, presenta deficiencias de gestión como:

- Organización caótica
- Normatización deficiente en la vigilancia de derechos y deberes de las personas trabajadoras.
- Un reparto de tareas mal jerarquizado.
- Situaciones laborales que se caracterizan por el conflicto.
- Trabajo poco interesante y estimulante.
- Clima negativo entre las personas que forman el grupo de trabajo.
- Deficiencias en la delegación de funciones.
- Exposición social del personal.
- Baja moral estandarizada en la organización.
- Problemáticas de liderazgo que incluye la existencia de jerarquías que aumentan enormemente las probabilidades de conflictos de competencias y líderes espontáneos cuya autoridad es cuestionada continuamente.
- Aplicación de políticas de recursos humanos basadas en criterios autoritarios.

Desde este punto de vista las condiciones organizacionales y de trabajo se consideran factores ambientales que pueden fomentar conflictos interpersonales, es decir, futuros casos de acoso laboral. Otro de los factores determinantes y más importantes con respecto a la organización del trabajo se da básicamente por el poco interés, apoyo e incluso ausencia total de relación, lo que ocasiona indefinición, falta de información, etc. De la misma forma, estas condiciones pueden originar un trabajo estresante y competitivo que, sumado a la inseguridad laboral de las prácticas organizacionales actuales que propician la competencia.

Según Khalef (2003) se pueden presentar diferentes manifestaciones de violencia, para el ámbito laboral realiza un señalamiento específico para las gestiones que violentan a la persona trabajadora en distintos ámbitos:

1. *Evaluación del trabajo:*
    a. Criticar injusta o exageradamente el trabajo realizado.
    b. Evaluar negativamente el trabajo, notas de servicio.
    c. Control excesivo del trabajo.
    d. Control médico excesivo.
2. *Distribución de las tareas:*
    a. Retiro de tareas.
    b. Sobrecarga de trabajo.
    c. Falta de trabajo.
    d. Multiplicación de tareas diferentes/nuevas.
    e. Tareas inadaptadas al nivel de competencia o al estado de salud de la víctima.
    f. Tareas inútiles o absurdas.
3. *Gestión de la carrera laboral del personal:*
    a. Chantaje con el empleo, un ascenso, un cambio de puesto.
    b. Imposición de un cambio de puesto.
    c. Retiro o cambio en la atribución de los instrumentos de trabajo (escritorio, fax, computadora, teléfono).
    d. Discriminación con respecto a las vacaciones, los horarios, la carga laboral, los pedidos de formación.
    e. Instigaciones verbales a dejar el empleo.

4. *Comunicación profesional:*
    a. Deformar u ocultar la información necesaria para llevar a cabo el trabajo, sabotaje del trabajo.
    b. Desprestigiar a la víctima con respecto a su trabajo frente a terceros.
5. *Comportamientos delictivos:*
    a. Atentados contra el derecho laboral (supresión del aguinaldo, de la paga de vacaciones o de las vacaciones legales, multiplicación de los contratos por duración determinada).
    b. Sustracción de documentos laborales.

Cantera, Cervantes, Blanch (2008) determinaron que dentro de los efectos que provoca la violencia en el lugar de trabajo se puede citar los siguientes:

Tabla 1
Efectos que genera la violencia en el trabajo

Dimensiones	Procesos	Indicadores
Organización	Descenso significativo	- Cantidad de las horas de trabajo - Cantidad y calidad de los servicios prestados - Calidad de la vida laboral y del clima social - Imagen institucional - Productividad , eficiencia, competitividad y excelencia organizacionales
	Aumento significativo	- Costes de los servicios. - Insatisfacción de usuarios, clientes y profesionales. - Interacciones sociales negativas profesionales-pacientes. - Crispación y conflictividad laborales.
Persona	Descenso significativo	- Motivación para el trabajo. - Implicación con la organización. - Autoestima profesional. - Rendimiento laboral. - Empatía en relación asistencial. - Disponibilidad para atención a asuntos potencialmente conflictivos. - Cuidado en las gestiones institucionales.
	Aumento significativo de síntomas	- Fisiológicos (disfunciones gastrointestinales, respiratorias, insomnio, cefaleas, fatiga, etc.) - Emocionales (malestar, insatisfacción, ansiedad, estrés, irritabilidad, sentimientos de inseguridad, indefensión, impotencia, frustración, miedo, culpabilidad, vergüenza, desconfianza, depresión, etc.) - Cognitivos (perplejidad, confusión, injusticia percibida, pesimismo profesional, dificultades de atención, memoria, concentración en la tarea, planificación y ejecución de actividades, etc.) - Conductuales (actitudes de absentismo laboral y bajas efectivas por enfermedad, retrasos, peticiones de permiso, de traslado, de rotación, de excedencia, cambio de trabajo, jubilación anticipada, abandono de la organización, del trabajo o de la profesión, recurso a psicofármacos, etc.) - Psicosociales (retraimiento, incomunicación, trato despersonalizado a pacientes, abdicación de responsabilidades profesionales, etc.)

Señalan además algunos de los factores de riesgo que inciden en la aparición de la violencia ocupacional:

- ***Estructura de la organización.*** Organización muy rígida (burocratizada o autoritaria), muy flexible (inestable, precaria, impredecible), carente de políticas y normativas coherentes, con circuitos y canales de información inoperantes o deficitarios, con contenidos informativos insuficientes, ambiguos, tardíos, etc.
- ***Conducta organizacional***. Gestión arbitraria o autoritaria, trato de favor o discriminatorio, etc.
- ***Contexto laboral y sociocultural***. Condiciones y clima de trabajo estresantes, masividad (en salas de urgencias, de consultas externas, etc.) tiempos de espera largos, valoración cultural del individualismo, de la violencia instrumental y de modelos de conducta agresiva (quien no lo exige agresivamente no es atendido adecuadamente) etc.
- ***Factores individuales.*** "predisponentes". Perfiles de riesgo (pacientes con -historial violento, psiquiátricos, alcohólicos, dependientes de otras drogas, etc.).

3.1.1. Violencia Psicológica

Dentro de los referentes teóricos es importante tomar en cuenta que las conductas de discriminación, al igual que las conductas violentas en los contextos laborales, pueden generar problemáticas específicas como el "Acoso Psicológico Laboral" por consiguiente a continuación se presenta una breve conceptualización de este tipo particular de violencia laboral.

Según Piñuel y Oñate (2002) el acoso psicológico posee un sustrato ético esencial que se refiere a la falta de respeto y de consideración del derecho a la dignidad de la persona trabajadora como elemento relevante o sustancial de la relación laboral.

> Los agresores, trabajan al abrigo de algunas características organizativas que les permiten cierta impunidad o margen de actuación.
> Piñuel y Oñate (2002)



Indican que el objetivo del acoso psicológico es "intimidar, reducir, aplanar amedrentar y consumir, emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarle de la organización y a satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar, y destruir que suele presentar la persona hostigadora, que aprovecha la ocasión que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, caos, desorganización, urgencia, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias psicopáticas.

Agregan que en el acoso psicológico**,** el factor más frecuentemente aducido por quienes padecen esta problemática en el trabajo son los celos por una competencia o capacidad profesional extraordinaria. La víctima suele ser envidiada por la aceptación o el aprecio que despierta entre sus compañeros y compañeras, personas subordinadas, jefaturas, pacientes o clientes, por su don de gentes, por evaluaciones positivas o felicitaciones recibidas por su trabajo. En ocasiones, las personas pueden ser objeto de hostigamiento por disfrutar de

situaciones personales o familiares positivas que son envidiadas por quienes pueden carecer de ellas. Otra causa que desencadena un proceso de mobbing, especialmente cuando la víctima es una mujer, es porque ha rechazado proposiciones de contenido sexual.

Según los mismos autores, el acoso psicológico requiere una o varias personas agresoras, que trabajan en una organización cuyas características les permiten cierta impunidad o margen de actuación. El acoso psicológico siempre es personal, pero se genera bajo la pantalla difuminadora de una institución u organización cuyas características psicosocialmente tóxicas, facilitan e incrementan la probabilidad de que suceda el mobbing.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2013),

> **"Se *denomina "acoso"*** *(a veces se utilizan también los términos "hostigamiento", "mobbing" o "violencia psicológica")* ***a un comportamiento reiterado y desproporcionado hacia un trabajador o grupo de trabajadores (sic) que busca discriminar, humillar o amenazar a la persona acosada o minar su autoestima.*** *El acoso, que generalmente tiene lugar dentro de la organización, puede consistir en maltrato verbal y físico, pero también adoptar formas más sutiles, como el aislamiento social. La dignidad, la capacidad profesional, la vida privada, las características físicas, el origen étnico, el género o la orientación sexual de una persona pueden ser el objeto del acoso."*

El acoso psicológico laboral provoca un gran estrés en las víctimas, compañeros y compañeras de trabajo, familias y amistades. Puede producir trastorno de estrés postraumático, pérdida de autoestima, ansiedad, depresión, apatía, irritabilidad, trastornos de la memoria, trastornos del sueño, problemas digestivos e incluso puede llevar al suicidio. Las víctimas pueden seguir experimentando estos síntomas durante años, incluso cuando el acoso ya ha cesado. En el ámbito de la organización, puede provocar un mayor ausentismo y rotación del personal, reducción de la eficacia y la productividad. Los casos de acoso pueden acarrear asimismo costes elevados en concepto de daños y perjuicios.

Peralta (2006) refuerza este planteamiento al indicar que el acoso psicológico laboral ocurre cuando los conflictos personales no son recíprocos o cuando se carece de respeto por la dignidad individual, lo que conlleva a actuaciones poco éticas, de los que resultan problemas en la salud individual o que afectan de forma negativa el bienestar físico y mental de las personas que lo sufren.

Guevara (2003) citado por Peralta (2006) dice que los elementos que integran el acoso laboral son:

- Maltrato de palabra u obra o ambos simultáneamente.
- Se dirige contra una persona trabajadora o subordinada aunque puede también darse respecto a alguien de jerarquía superior o entre compañeras y compañeros de trabajo. La norma es el uso extralimitado del poder de dirección.
- Es de carácter continuado o deliberado.
- Trata de desestabilizar a la persona trabajadora y minarla emocionalmente.
- Lleva implícito el ánimo de provocar malestar, humillación y hostilidad.
- Puede alcanzar niveles de violencia psíquica o física extrema.
- La persona trabajadora puede haber tenido, hasta ese momento, un excelente desempeño.
- Puede resultar difícil demostrar los hechos para realizar la denuncia.
- Su objetivo es que la persona trabajadora renuncie a su empleo.

La autora, introduce un elemento que para efectos de esta investigación resulta de interés considerar: la relación entre la deficiente organización del trabajo y la aparición de conductas de acoso, *"en correspondencia con el manejo del poder, el acoso laboral se asocia con bajo interés y apoyo escaso de los superiores, ausencia de relación entre directivos y empleados, (sic) existencia de múltiples jerarquías, cargas excesivas de trabajo debido a escasez de personal o a la mala distribución de la misma, estilos de dirección autoritarios y existencia de líderes espontáneos no formales"* (p. 8).

Se agrega a lo anterior que, desde el punto de vista de la gestión del conflicto por parte de las jefaturas, hay dos posiciones que adoptan que pueden ayudar a incrementar la escalada de los conflictos en la organización: a) la negación de su existencia y b) la participación activa en él ayudando en la estigmatización de la persona que sufre el hostigamiento.

3.2. Discriminación

Según la Organización Internacional del Trabajo (2009) la discriminación es: cualquier exclusión que perjudique a una persona en razón de su grupo étnico, color de piel, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social de manera que le impide conseguir un trabajo y desarrollarse en éste. En su concepto sobre "Trabajo Decente" hace referencia a la importancia que tiene la equidad en el mundo de trabajo, señala que la discriminación en el entorno laboral es un fenómeno que se produce en todo el mundo siendo las razones principales:

- El grupo étnico.
- El color de la piel.
- El sexo de la persona.
- Las creencias religiosas.
- El origen nacional.
- La opinión política.
- El origen social.
- El lugar de residencia.

La OIT indica que, particularmente, las mujeres trabajadoras son discriminadas por el solo hecho de ser mujeres.



También hay otros factores relacionados con la afiliación sindical, la condición matrimonial, la edad, el estado de salud, el idioma, las preferencias sexuales, la discapacidad y las originadas en las responsabilidades familiares. Indica la Organización que existe un generalizado irrespeto internacional a los convenios que se han firmado mundialmente, porque se comprueba que:

- Faltan condiciones de trabajo para personas que tienen alguna discapacidad.
- A muchas personas no se les contrata o se les despide por ser de cierto origen, tener determinadas ideas o tener una preferencia sexual distinta, aunque esto no influya en su desempeño.
- A muchas mujeres se les impide acceder a puestos de alto nivel o se les paga menos que a sus compañeros hombres aunque hagan el mismo trabajo.
- A muchas mujeres se les despide cuando quedan embarazadas.
- En muchos centros de trabajo se piden pruebas de embarazo o de VIH/Sida para determinar si se contrata o no a una persona.
- Se despide a personas que intentan formar sindicatos.
- No dan oportunidad para que las personas indígenas o afrodescendientes tengan acceso a un empleo.
- Se limita el empleo a las personas muy jóvenes o adultas mayores poniendo como requisito ciertos rangos de edad.

Goffmann (1996) indica que una posible explicación para el rechazo a las personas**,** es el proceso de estigmatización, haciendo referencia a "un atributo profundamente desacreditador" es una clase especial de relación que oscila entre los atributos y los prejuicios. A una persona que no parece concordar con los rasgos esperados por el resto del grupo**-** haciendo referencia a la raza, la religión, la nación, o el estatus de clase**-** se le discrimina y se reducen sus posibilidades de acción.

El grupo o la persona que discrimina, racionaliza el malestar que le(s) produce la persona y se justifica desde la diferencia y desde el peligro que puede resultar de la convivencia, además cualquier respuesta defensiva de la víctima es interpretada como una reafirmación de sus características negativas, lo que justifica el rechazo y lo torna incluso merecido.

Según el mismo autor, el estigma con el que se señala a un individuo forma parte de los grupos sociales que establecen ciertas "normas" y "modelos de opinión" y construyen una representación de cómo debería ser y funcionar lo que les rodea. De esta manera se crean expectativas de comportamiento que al ser "desobedecidas" ocasionan situaciones de exclusión y estigmatización.

La persona que es discriminada, siente que puede ser igual a las demás pero que no la aceptan por alguna condición y entonces se mantiene alerta frente a lo que las demás consideran como su defecto, lo que le conduce a aceptar que está lejos de ser como debería. Esto afecta la forma como se percibe y le confunde respecto a su propia identidad. El rasgo central y característico de la situación que enfrenta una persona que ha sido señalada, es el de la aceptación pues con quienes se relaciona no le brindan ni el respeto ni la consideración que había previsto o que esperaba recibir y termina resignándose.

3.3. Enfoque de Género

Como se mencionó en el apartado "origen de la investigación" ésta surge como una solicitud de la Comisión de la Mujer de la Asamblea Legislativa al Poder Judicial, para que se determinaran "…. los alcances y la intensidad de los abusos y maltratos que sufren las mujeres en el ambiente laboral".

No obstante lo anterior, considerando la inversión en tiempo y esfuerzo que significa una investigación de este tipo, el grupo a cargo consideró oportuno potenciar el impacto de los hallazgos ampliando la población participante e incluyendo a los varones en la misma. Se parte de la premisa de que las mujeres han sido históricamente violentadas y discriminadas de manera sistemática y de múltiples formas, situación que trasciende los ámbitos de pareja y familiares para evidenciarse en los ambientes de trabajo entre jefaturas y personal subalterno, compañeras y compañeros o incluso de personal subalterno hacia jefaturas femeninas (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2006, p: 13-14).

Así las cosas, los resultados de la investigación se presentarán haciendo, en aquellos ítems considerados más relevantes, una desagregación por sexo de las respuestas obtenidas de tal forma que evidencien las diferencias o desigualdades que pueden estar presentes en el ambiente laboral del Poder Judicial y reflejen las distintas formas en que mujeres y hombres viven las violencias y discriminaciones, los tipos de acciones o conductas violentas y discriminatorias de las que son víctimas**,** cómo responden ante ellas, a quiénes afecta más y de qué forma, etc.

La desagregación por sexo permite hacer un análisis de los hallazgos desde un enfoque género sensitivo que puede explicar mejor las situaciones que se conocen en la atención cotidiana que se ofrece en las distintas instancias internas de la institución, las cuales diariamente se dedican a la atención de los conflictos que surgen en la dinámica laboral del Poder Judicial. El análisis diferenciado por sexo y a la vez comparativo, dará cuenta de los elementos culturales y genéricos que están presentes en las relaciones laborales y que reflejan de muchas formas las desigualdades de base entre hombres y mujeres que están presentes en la sociedad en general. El Poder Judicial se ha construido históricamente como una institución jerarquizada, rígida y patriarcal lo que propicia, aún más, formas de ejercicio del poder y la autoridad que se entrecruzan con el poder genérico masculino.

Como señala Arroyo (2002, p: 37) la construcción de lo femenino y lo masculino en las diferentes culturas y sociedades no es producto de hechos naturales incuestionables, sino de complejos procesos de construcción cultural. Congruente con lo anterior, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en su estudio “Las cuestiones del género en relación con la seguridad y la salud en el trabajo” (2006) señala que la desigualdad entre los géneros tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, también afecta la salud y seguridad laborales de las mujeres y existen importantes conexiones entre aspectos de la discriminación, en su sentido más amplio y la salud.

Sigue diciendo la investigación, que a pesar de los cambios en el mundo del trabajo, las mujeres y los hombres están expuestos a diferentes entornos, diferentes tipos de exigencias y tensiones aunque laboren en el mismo sector o desarrollen la misma profesión. Históricamente (en el caso europeo) los riesgos que afectan a las mujeres en el trabajo se han subestimado o ignorado, situación que podemos afirmar es igual en nuestro país y en el Poder Judicial en particular.

Otra situación que diferencia de manera sustantiva las circunstancias laborales de mujeres y hombres**,** es que las primeras siguen efectuando la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar, aun estando empleadas a tiempo completo, lo que se suma a su carga diaria de trabajo y supone una presión adicional sobre ellas. El acoso sexual y la discriminación en múltiples formas, que algunas veces son comunes a los varones pero en otras, les afectan específicamente a ellas solo por el hecho de ser mujeres, como la discriminación por lactancia o embarazo o el no ser contratadas en razón de las cargas de cuido que la sociedad les impone, son algunos ejemplos.

Arroyo (2002, p: 38), indica que la categoría género es por tanto adecuada para analizar y comprender la condición femenina y la situación de las mujeres y lo es también para analizar la condición masculina y la situación vital de los hombres. Agrega la autora, cosa que se señala con toda claridad en esta investigación, que género nunca es igual o sinónimo de mujer, el correcto análisis desde una perspectiva de género implica siempre reconocer el desigual poder y la desigual valoración entre los géneros masculino y femenino.

La teoría de género aporta elementos para discutir las causas de la opresión de las mujeres por su condición de género, que tiene como resultado múltiples formas de discriminación y violencia hacia ellas y que se asumen como parte de las sociedades en que vivimos. La sensibilidad con respecto al género se refiere al hecho de tener en cuenta las diferencias y desigualdades que la sociedad construye para definir estrategias y acciones que evidencien la presencia de esas desigualdades y que busquen cerrar las brechas entre unos y otras en los ambientes laborales.

Reforzando los puntos de análisis que propone la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el estudio realizado por el Servicio de Salud del Poder Judicial, demuestra que existe un mayor riesgo para las mujeres y las problemáticas de violencia laboral, específicamente con respecto al maltrato psicológico. Las investigadoras concluyeron que el acoso psicológico es un problema relevante en la institución que tiene una connotación de género en tanto se reporta con mayor frecuencia en las mujeres lo cual podría asociarse con la ruptura del lugar que históricamente ha ocupado ésta en la sociedad y su reciente inserción en ámbitos laborales no tradicionales y formales (Esquivel y otras, 2005, p: 25).

En el mismo estudio, las autoras concluyen que “una vez más, la atención se dirige al problema de liderazgo en el Poder Judicial el cual se relaciona con varios factores, algunos de ellos señalados por la población encuestada, para explicar el acoso psicológico. Estos son: la insuficiente capacitación y formación en la dirección efectiva y sana de personas, jefaturas que legitiman o ignoran los conflictos, jefaturas con personalidades conflictivas, presión derivada de la alta carga de trabajo y características culturales como violencia en las relaciones humanas, machismo, pobre inteligencia emocional y asertividad, entre otras (Esquivel, Paniagua y Oviedo, 2005, p: 25).



Existe un mayor riesgo para las mujeres de sufrir problemáticas de violencia laboral, específicamente con respecto al maltrato psicológico.

4. PROBLEMA Y OBJETIVOS

4.1. Problema de investigación

¿Cuál es la prevalencia, características y alcances que tiene la violencia y la discriminación laboral que afecta a los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica?

4.2. Objetivo General:

Identificar la prevalencia, características y alcances que tiene la violencia y la discriminación laboral que afecta a los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica.

4.3. Objetivos específicos:

- Establecer la prevalencia de la violencia y la discriminación laboral en el Poder Judicial.
- Determinar las formas concretas en que se expresa la violencia y la discriminación laboral en el Poder Judicial.
- Determinar la frecuencia con la que se manifiesta la violencia y la discriminación laboral en el Poder Judicial.
- Conocer las consecuencias personales, laborales y familiares de la violencia y la discriminación laboral en el Poder Judicial.
- Identificar en la gestión institucional el abordaje de las manifestaciones de la violencia y la discriminación laboral.
- Determinar la trascendencia que tienen la violencia y la discriminación laboral en el Poder Judicial.

5. METODOLOGÍA

Esta investigación se plantea desde un marco ontológico y metodológico cuantitativo, como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2006) el enfoque cuantitativo:

- Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas.
- Una vez planteado el problema de estudio, revisan lo que se ha investigado anteriormente. A esta actividad se le conoce como la revisión de la literatura.
- Sobre la revisión literaria se constituye un marco teórico.
- Para obtener los resultados quien investiga recolecta datos numéricos de los objetos, fenómenos o participantes, que estudian y analizan mediante procedimientos estadísticos.
- La recolección de los datos se da por medio de procedimientos estandarizados y las mediciones se trasforman en valores numéricos que se analizan por medio estadísticos.
- La investigación es objetiva y el fenómeno que se investiga no es afectado de ninguna forma por el investigador, siguen un patrón estructurado antes de recolectar los datos.

Reafirmando lo anterior, esta investigación toma en cuenta la estadística como un conjunto de datos numéricos que han sido organizados, resumidos y presentados para mostrar las características o evolución de un cierto fenómeno de interés, equivale también a información numérica o cuantitativa obtenida por observación o experimentación (Gómez, 1999). Días (2005), indica que los números ayudan a conseguir respuestas útiles ya que representan aspectos relevantes de los objetos y realizan cálculos pertinentes a partir de ellos.

El método cuantitativo, mide características o variables que pueden tomar valores numéricos y deben describirse para facilitar la búsqueda de posibles relaciones mediante el análisis estadístico. Busca la estandarización, la generalización y la universalización de los resultados.

5.1. Definición de la investigación

Esta investigación es de tipo descriptivo ya que busca examinar la *"Prevalencia, características y alcances que tiene la violencia y discriminación laboral que afecta los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica"*.

Pretende además, especificar las propiedades, las características y rasgos de cualquier fenómeno que se someta a un análisis. Asimismo, describe tendencias de una grupo o población, como lo indica Hernández, Fernández y Baptista (2006).

Según los mismos autores, los estudios descriptivos se centran en medir conceptos con la mayor precisión posible, pueden ofrecer la posibilidad de algunas predicciones aunque sean rudimentarias.

5.2. Población de Interés

Estuvo constituida por las personas servidoras judiciales de ambos sexos; interinas, propietarias o meritorias; de todos los circuitos judiciales y de todos los ámbitos que conformaban la institución, en el 2013.

5.3. Diseño de la muestra

De acuerdo con la planilla suministrada por el Departamento de Gestión Humana, al 19 de marzo del 2013 laboraban para el Poder Judicial 11127 personas. De ella se seleccionó una muestra probabilística al azar y aleatoria, calculada con un nivel de confianza del 95% y un 3% de error de muestreo permisible en las estimaciones. Dicha muestra quedó conformada por 974 personas**:** 544 hombres (55,8%) y 430 mujeres (44,2%) de las cuales, contestaron 897 personas funcionarias: 470 hombres y 423 mujeres y 4 no indicaron el sexo.

5.4. Recolección de la Información

Gómez (1999) explica que las técnicas del método cuantitativo deben conservar dos requisitos esenciales**:** la ***confiabilidad***, que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados y la ***validez*****,** que se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable. A continuación se detalla el procedimiento para obtener los datos.

5.4.1. Cuestionario

En esta investigación se decidió recolectar la información por medio de un cuestionario, cuyos ítems fueron construidos específicamente para el Poder Judicial**.** Según Hernández, Fernández y Baptista (1998) esta técnica consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir. Gómez (1999) indica que su éxito depende mucho de que quienes entrevistan, logren la confianza de la gente y la motiven para que den información completa y confiable. Dentro de sus características se encuentran:

- Está compuesta por preguntas abiertas y cerradas.
- En ocasiones es necesario elaborar varias preguntas para verificar la consistencia de las respuestas.
- Siempre que se pretendan efectuar análisis estadísticos es necesario codificar las respuestas a las preguntas del cuestionario.
- Las preguntas deben:
    - Ser claras y comprensibles para quienes responden
    - No deben de incomodar al respondiente.
    - Deben referirse preferentemente a un solo aspecto o relación lógica.
    - No deben de incluir las respuestas.
    - No deben apoyarse en instituciones, ideas respaldadas socialmente ni en evidencia comprobada. Por ejemplo: La OMS concluye que el tabaquismo provoca daños en el organismo, ¿Usted considera que fumar es nocivo para su salud?
    - El lenguaje utilizado en las preguntas debe ser adaptado a las características de quien responde.
    - No se deben hacer preguntas innecesarias o que no respondan a una variable predeterminada.

El cuestionario diseñado (anexo 1) se conformó de la siguiente manera (véase tabla 3):

I. Datos Personales: la información precisa de los datos sociodemográficos fueron los siguientes:
    1. Sexo, pregunta: 1
    2. Edad, pregunta: 2
    3. Estado civil, pregunta: 3
    4. Último nivel educativo aprobado, pregunta: 4

II. Datos sobre el entorno laboral:
    1. Tiempo de laborar en el Poder Judicial, pregunta: 1
    2. Condición laboral en el Poder Judicial, pregunta: 2
    3. Área de trabajo, pregunta: 3
    4. Puesto, pregunta: 4
    5. Circuito Judicial en el que laboral en el Poder Judicial, pregunta: 5

III. Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo.
    1. Violencia descendente, preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.
    2. Violencia vertical, preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.
    3. Violencia ascendente, preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25.

IV. Datos sobre la prevalencia de la violencia y discriminación laboral.
    1. Preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.

5.4.2. Escalamiento aplicado y codificación de las preguntas abiertas

En el cuestionario se aplicó para las preguntas ordinales, el Escalamiento tipo Likert. Según Hernández, Fernández y Baptista (1998), consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la percepción de las personas encuestadas:

- Nunca
- Sólo alguna vez
- Algunas veces
- Muchas veces
- Siempre.

Con respecto a las preguntas abiertas, el cuestionario tiene cuatro ítems para los cuales se utilizó la siguiente codificación:

- Frecuencia con la que aparecen las respuestas.
- Temas en los que se coinciden.
- Utilización de las preguntas abiertas como ejemplos en el análisis.

5.4.3. Confiabilidad del instrumento aplicado:

El cuestionario fue sometido a una revisión crítica por parte de las investigadoras, posteriormente se aplicó a un grupo de personas expertas que hicieron observaciones.

5.4.4. Administración del cuestionario

El cuestionario se aplicó entre mayo y agosto del 2013; por profesionales en Ciencias Sociales del Subproceso de Ambiente Laboral, Secretaría Técnica de Género y en algunos casos,

personal de las Administraciones Regionales quienes proporcionaron directamente el instrumento a las personas seleccionadas que los contestaron de forma libre y los entregaron a la persona responsable de la aplicación.

5.5. Procesamiento y tabulación de los datos

Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 19 en el cual se introdujeron los datos para codificar las respuestas y las escalas específicas para cada pregunta. Además se utilizó el programa de Microsoft Excel como hoja de cálculo.

La tabulación de los datos fue desarrollada por la profesional Evelyn Gutiérrez Vega y posteriormente el grupo de investigación revisó al azar 150 encuestas tabuladas, verificándose que el proceso no presentaba ningún error.

5.6. Análisis de la información

La información obtenida fue analizada mediante distribuciones de frecuencias para cada una de las variables**,** además, se desarrollaron tablas de contingencia para evidenciar la relación entre variables importantes. Para cada una de estas tablas se presenta el valor estadístico CHI CUADRADO O R PEARSON, los grados de libertad y su nivel de significancia. Se tomó como valor máximo 0.05.

Para el desarrollo del análisis se tomaron en cuenta los siguientes conceptos:

- **Violencia:** La Organización Mundial de la Salud define la violencia como "el uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones" (Psiquiatría y Salud Mental, 2002).

- **Discriminación:** Según el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2013), "…La discriminación es el acto de agrupar a los seres humanos según algún criterio elegido e implica una forma de relacionarse socialmente. Concretamente, suele ser usado para hacer diferenciaciones que atentan contra la igualdad, ya que implica un posicionamiento jerarquizado entre grupos sociales, es decir, cuando se erige un grupo con más legitimidad o poder que el resto".

- **Violencia laboral:** La violencia laboral se genera en las relaciones en el trabajo y está mediada por relaciones sociales de clase, género y etnia, tiene relación con prácticas sociales discriminatorias, a la vez que responde a formas de organización del trabajo, orientadas a influir sobre el rendimiento del trabajo. La violencia en el trabajo tiene diversas formas de expresarse: agresión física, agresión verbal, agresión psicológica, hostigamiento laboral (acoso, mobbing), acoso sexual, discriminación en el acceso al empleo, permanencia en el trabajo, ascenso laboral y en las remuneraciones: por edad, género, etnia, apariencia física, discapacidad, orientación sexual. Se puede definir a la violencia laboral como: "toda manifestación de agresión verbal, física, psicológica y sexual, que afecte la dignidad e integridad de las personas, su salud y sus posibilidades de acceso o permanencia en el empleo y ascenso laboral" (Acevedo, 2012).
  La diferencia entre el acoso y la violencia laboral, es la repetición continua del acto hostil y la intención de infringir daño a la víctima que se da en el acoso.

- **Violencia y discriminación a nivel descendente:** Cuando la persona que ejerce la conducta violenta o discriminatoria está por encima en el nivel jerárquico de la organización (Instituto Aragonés de la Mujer, s.f.).

- **Violencia y discriminación a nivel horizontal:** Cuando la persona violentadora y la víctima pertenecen al mismo nivel jerárquico (Instituto Aragonés de la Mujer, s.f.).

- **Violencia y discriminación a nivel ascendente:** Cuando la persona a quien se violenta o discrimina pertenece a un nivel jerárquico superior que quien ejerce la violencia o discriminación (Instituto Aragonés de la Mujer, s.f.).

- **Violencia y discriminación administrativa:** Actos u omisiones utilizando gestiones administrativas, ejercidos por una figura superior jerárquica cuyas consecuencias resultan violentadoras y discriminatorias para perjudicar a una persona o grupos de personas en su lugar de trabajo (Elaboración propia).

- **Gestiones administrativas:** Conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de la institución; a través del cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar (Matos, 2005).

- **Acoso psicológico o laboral:** El acoso se produce cuando una o más personas trabajadoras son maltratadas, amenazadas o humilladas, repetida y deliberadamente, en circunstancias relacionadas con el trabajo (Acevedo, 2012).

- **Acoso sexual:** Remite a conductas de contenido sexual, sean físicas o verbales que no son aceptadas por la persona que las recibe y que le causan molestia (Elaboración propia partir de la definición planteada en la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia).

- **Violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico:** Toda conducta amenazadora, no correspondida ni deseada, que se basa en la raza y/o rasgos físicos, color, idioma, asociación con una minoría, nacimiento u otra condición y que afecta a la dignidad de la persona en el trabajo (Unión General de Trabajadores, 2008).

- **Discriminación por embarazo y periodos de lactancia:** Comentarios o acciones descalificadoras sea de compañeras/os o jefaturas dirigidas a censurar, criticar o perjudicar en el trabajo a las mujeres embarazadas o que están disfrutando del permiso de lactancia (Elaboración propia).

- **Discriminación por orientación sexual:** Manifestaciones diversas que tienen la intención de menospreciar, criticar o descalificar a las personas por su orientación sexual (Elaboración propia).

- **Violencia y discriminación por género:** Manifestaciones dirigidas a la descalificación o desvalorización de las mujeres solo por el hecho de ser mujeres (Elaboración propia).

- **Manifestaciones de violencia y discriminación:** Situaciones de maltrato o de agresión reiterada (Elaboración propia).

- **Frecuencia de las manifestaciones:** Cantidad de veces que ocurren los actos de violencia y discriminación en un período de tiempo determinado (Elaboración propia).

- **Consecuencias personales:** Repercusiones o efectos negativos sobre las víctimas o los observadores (testigos) a raíz de actos violentos o discriminatorios (Elaboración propia).

- **Consecuencias familiares:** Repercusiones o efectos negativos sobre las familias de quienes sufren actos de violencia y discriminación (Elaboración propia).

- **Consecuencias laborales:** Repercusiones o efectos negativos que se dan en el ámbito laboral de la persona violentada o discriminada, por ejemplo, la alta rotación, ausentismo, entre otros (Elaboración propia).

5.7. Cuadro operacional de la investigación

A continuación se presenta el cuadro operacional de la investigación, donde se evidencia la relación del problema de investigación, los objetivos planteados, los temas segregados y el instrumento aplicado.

“No he encontrado solución al problema, yo soy mujer interina y lamentablemente aunque digan que no, tengo todas las de perder si denuncio, lo que me han hecho. Las compañeras y compañeros que me hostigan son "amigos" de los jefes y sé que las consecuencias serían más negativas si hablo. Las opciones que he estado buscando es poder salir del Poder Judicial”

Respuesta de una funcionaria judicial a la pregunta 6 de la actual investigación



Tabla 2

Cuadro Operacional de la Investigación (véase el anexo 2)

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES Y SUBUNIDADES DE ANÁLISIS		CUESTIONARIO
¿Cuál es la prevalencia, características y alcances tiene la violencia y la discriminación laboral que afecta a los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica?	Identificar la prevalencia, características y alcances que tiene la de violencia y discriminación laboral que afecta a los hombres y mujeres que trabajan en el Poder Judicial de Costa Rica.	Establecer la prevalencia de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	Cantidad de personas que sufren	• Cantidad de personas que sufren actualmente de violencia y discriminación. • Cantidad de personas que sufrieron en el pasado violencia y discriminación.	**Parte IV** Preguntas: 1 y 2
		Determinar las formas concretas en que se expresa la de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	Manifestaciones	• Violencia General	**Parte IV** Preguntas:18
				• Violencia Descendente.	**Parte III** Preguntas: 1 a la 25
				• Violencia Ascendente.	**Parte III** Preguntas: 26 a la 50
				• Violencia Horizontal.	**Parte III** Preguntas: 51 a la 75
				• Violencia Administrativa	**Parte III** Preguntas: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 25, 30, 33, 42, 46, 50, 51, 52, 54, 67, 68, 70, 75.
				• Discriminación por rasgos físico y origen étnico	**Parte III** Preguntas: 14, 15, 35, 36, 45, 55, 61, 65.
		Determinar la frecuencia con la que se manifiesta la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	Frecuencia	• Discriminación por embarazo y lactancia.	**Parte III** Preguntas: 18, 19, 20, 38.
				• Discriminación por orientación sexual	**Parte III** Preguntas: 17, 37, 62.
				• Discriminación por género	**Parte III** Preguntas: 21, 41, 56, 63.
				• Hostigamiento psicológico.	**Parte III** Preguntas: 4, 6, 23, 26, 27, 28, 29, 31, 32, 34, 43, 44, 47, 48, 49, 53, 58, 59, 60, 64, 69, 71, 72, 73, 74.
				• Hostigamiento sexual	**Parte III** Preguntas: 12, 13, 22, 24, 39, 40, 57, 66.
		Conocer las consecuencias personales, laborales y familiares de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	Consecuencias	• Generales	**Parte IV** Preguntas: 5 y 6.
				• Emocional	**Parte IV** Preguntas: 4.7, 4.8, 4.9. 4.10, 4.11, 4.12, 4.13, 4.14, 4.15, 4.16, 4.17, 4.18, 4.19, 4.20, 4.21
				• Familiares	**Parte IV** Preguntas: 4.36, 4.40, 4.42, 4.45.
				• Físicas	**Parte IV** Preguntas: 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 4.6
				• Sociales	**Parte IV** Preguntas: 4.22, 4.23, 4.41
				• Institucionales	**Parte IV** Preguntas: 4.24, 4.35
		Identificar en la gestión institucional el abordaje de las manifestaciones de la violencia laboral	Gestiones Administrativas	• Poseen claridad de información a nivel de opciones de denuncia. • La efectividad del ente disciplinario. • Se posee claridad sobre el debido proceso institucional.	**Parte III** Preguntas: 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 10, 11, 16, 25, 30, 33, 42, 46, 50, 51, 52, 54, 67, 68, 70, 75.
					Parte IV Preguntas:12, 13, 14, 15, 16,19, 20.
		Determinar la trascendencia que tienen la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	Alcances	• Momento histórico en el que se instaura la vivencia de la violencia. • Agresor, Testigo.	**Partes IV** Preguntas: 3, 7, 8, 9, 10, 11, 17.

6. RESULTADOS

Las distintas formas de violencia y discriminación que se dan cotidianamente en el ámbito laboral, pueden incluir diversas formas de expresión: agresión física, psicológica, sexual, intimidación, amenazas, insultos, bromas de doble sentido que tienen consecuencias no solo directamente sobre las personas que las sufren sino también sobre aquellas que son testigos de esos actos y por supuesto, tiene implicaciones no siempre consideradas sobre el ambiente laboral general de la institución.

Los resultados de esta investigación son un acercamiento a esas formas de violencia y discriminación presentes en las oficinas judiciales contemplando las diferencias según sexo y se presentan en el siguiente orden:

- ¿Cuáles son los datos sociodemográficos del total de participantes?
- ¿Cuáles son los datos sobre el entorno laboral?
- ¿Cuál es la prevalencia de la violencia y discriminación?
    - ¿Cuál es la cantidad de personas que sufrieron y/o sufren violencia y discriminación laboral?
    - ¿Cuál es la cantidad de personas que fueron y/o son testigos de violencia y discriminación laboral?
    - ¿A nivel general, quiénes son las personas que más sufren violencia y/o discriminación laboral?
- ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación laboral?
    - ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según la persona victima?
    - ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según la persona testigo?
    - ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según las personas funcionarias judiciales?
- ¿Cuál es la frecuencia con la que se expresa la violencia y discriminación laboral?
    - ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las jefaturas (descendente)?
    - ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida entre compañeros (horizontal)?
    - ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las personas subalternas (ascendente)?
    - ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación según las categorías por tipo de comportamiento general?
- ¿Cuáles son las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?
- ¿Cuáles son las consecuencias de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?
    - ¿Cuáles son las consecuencias emocionales?
    - ¿Cuáles son las consecuencias físicas?
    - ¿Cuáles son las consecuencias en el ámbito familiar?
    - ¿Cuáles son las consecuencias sociales?
    - ¿Cuáles son las consecuencias institucionales?
- ¿Cuál es la trascendencia que tienen la violencia y discriminación laboral?
    - ¿Quién es la persona que ejerció y/o ejerce la violencia y discriminación laboral?
    - ¿Cuál es la actitud que asumen las personas testigos ante las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?
- ¿Cómo es, en la Gestión Institucional, el abordaje de las manifestaciones de violencia y discriminación?
    - ¿Cuáles son las acciones que ha utilizado la víctima para enfrentar la problemática?

- ¿Conocen las oficinas internas para realizar denuncias de situaciones de violencia o discriminación?
- ¿Cuál es la efectividad de las oficinas internas para la resolución de situaciones de violencia o discriminación?
- ¿Conocen las diferentes comisiones y políticas del Poder Judicial?
- ¿Es necesario la creación de un reglamento que regule la prevención, la denuncia y la sanción de la violencia y discriminación laboral?

- ¿Cuáles consideran son las formas más eficaces para solucionar la violencia y discriminación laboral?
- ¿Qué recomendaciones se proponen para eliminar las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?

Es importante señalar que al ser una muestra representativa de las personas que laboraban en el Poder Judicial en el 2013, los resultados pueden hacerse extensivos a la realidad poblacional.

Además cabe indicar que en algunas tablas de resultados, los porcentajes se calculan con base en las 897 observaciones de la muestra y en otros casos señalados en las respectivas tablas, los porcentajes se calculan a partir de la información válida existente para cada sexo.

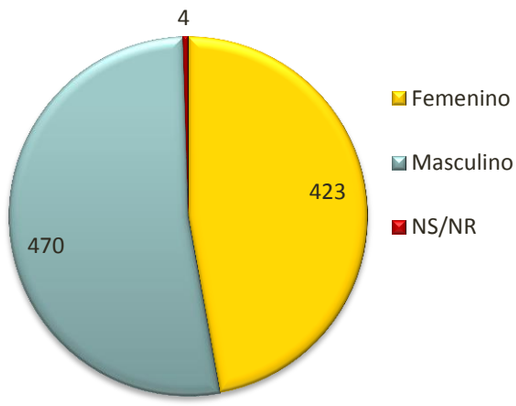
6.1. ¿Cuáles son los datos sociodemográficos del total de participantes?

Como se muestra en la tabla 3 el cuestionario se aplicó a 897 personas de las cuales el 47,2% son mujeres y el 52,6% son hombres.

Tabla 3
Distribución por sexo general

Sexo	Frecuencia	Porcentaje (N=897)
Femenino	423	47,2
Masculino	470	52,4
Total	893	99,6
NS/NR	4	0,4
Total	**897**	**100**

Grafico 1
Distribución por sexo general



En la tabla 4 y los gráficos 2, 3, y 4 se muestran los datos generales y segregados por sexo de: las categorías de edad, estado civil, nivel educativo. Sobre este particular se debe indicar que en cuatro casos se desconoce la información relacionada con sexo de la persona y por esta razón no suman la totalidad de las personas encuestadas, tanto en los resultados generales como en los respectivos cruces de variables.

En la categoría de edad se puede observar que el 54,3% (n=487) de la población encuestada tiene 35 años o menos y un 42,8% (n=384) se ubica en el grupo entre los 36 y los 55 años. Respecto al estado civil, 39,1% son personas solteras (n=351) y 49,3% se encuentran casadas o en unión libre (n=442).

De quienes llenaron la encuesta, un porcentaje muy significativo (37%) señaló tener formación universitaria completa, un 10,9% cuentan con estudios de postgrado y doctorado; el 38,3%

tienen estudios técnicos, parauniversitarios o universitaria incompleta y 11,9% secundaria completa.

Entre las mujeres, los porcentajes más significativos con respecto a la edad, el 19,5% se encuentra en el rango de 26 a 35 años y 13,2% en el de 36 a 45 años, para un total de 32,7%; esta situación es similar para los hombres encuestados con un 18,6% y un 14% respectivamente para un total de 32,6%.

Con respecto al estado civil, del 46.6% de personas solteras o divorciadas, 25,4% son mujeres y 22,2% hombres; del 49,3% de personas casadas o en unión libre 20,3% son mujeres y 28,9% hombres. En mucho menor porcentaje hay personas viudas y separadas.

El nivel educativo, en ambos sexos los porcentajes más representativos corresponden a universitaria completa, 19,9% mujeres y 17,9 % hombres; universitaria incompleta 14,3% en las primeras y 17,9% en los segundos seguido por secundaria completa 3,6% las mujeres y 8,3% los hombres. Con estudios de posgrado 5,9% y 5,1% respectivamente.

Tabla 4

Datos Sociodemográficos según sexo

EDAD	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N= 897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Hasta 25 años	147	16,4	69	7,7	78	8,7
De 26 a 35 años	340	37,9	174	19,5	166	18,6
De 36 a 45 años	245	27,3	118	13,2	125	14,0
De 46 a 55 años	139	15,5	53	5,9	85	9,5
Más de 55 años	20	2,2	5	0,6	14	1,6
Total	891	99,3	419	46,9	468	52,4
NS/NR	6	0,7	4	0,4	2	0,2
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**
ESTADO CIVIL	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Soltero (a)	351	39,1	180	20,2	170	19,0
Divorciado (a)	76	8,5	46	5,2	29	3,2
Unión libre	70	7,8	28	3,1	42	4,7
Casado (a)	372	41,5	154	17,2	216	24,2
Viudo (a)	4	0,4	4	0,4	0	0,0
Separado (a)	18	2,0	8	0,9	10	1,1
Total	891	99,3	420	47,0	467	52,3
NS/NR	6	0,7	3	0,3	3	0,3
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**
NIVEL EDUCATIVO	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Primaria incompleta	1	0,1	1	0,1	0	0
Primaria completa	3	0,3	1	0,1	2	0,2
Secundaria incompleta	10	1,1	0	0	9	1,0
Secundaria completa	107	11,9	32	3,6	74	8,3
Técnico	32	3,6	18	2,0	14	1,6
Parauniversitario	22	2,5	10	1,1	12	1,3
Universidad incompleta	289	32,2	128	14,3	160	17,9
Universidad completa	332	37,0	178	19,9	153	17,1
Postgrado	88	9,8	46	5,2	42	4,7
Doctorado	10	1,1	6	0,7	4	0,4
Total	894	99,7	420	47,0	470	52,6
NS/NR	3	0,3	3	0,3	0	0
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**

Gráfico 2
Edad

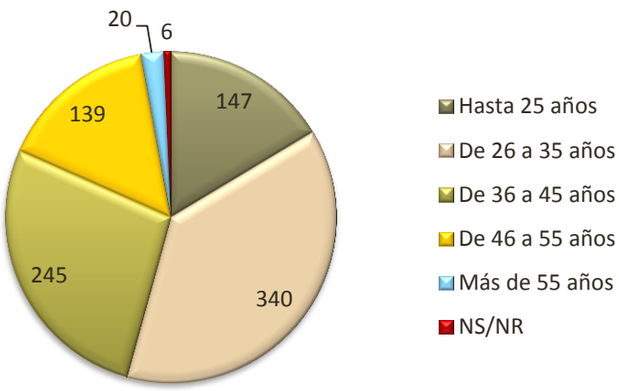


Grafico 3
Estado Civil

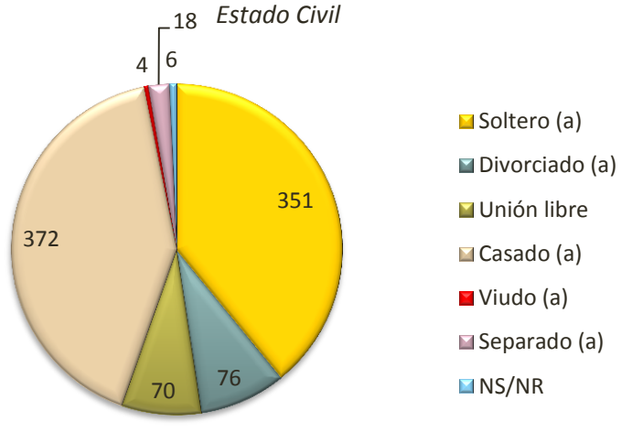
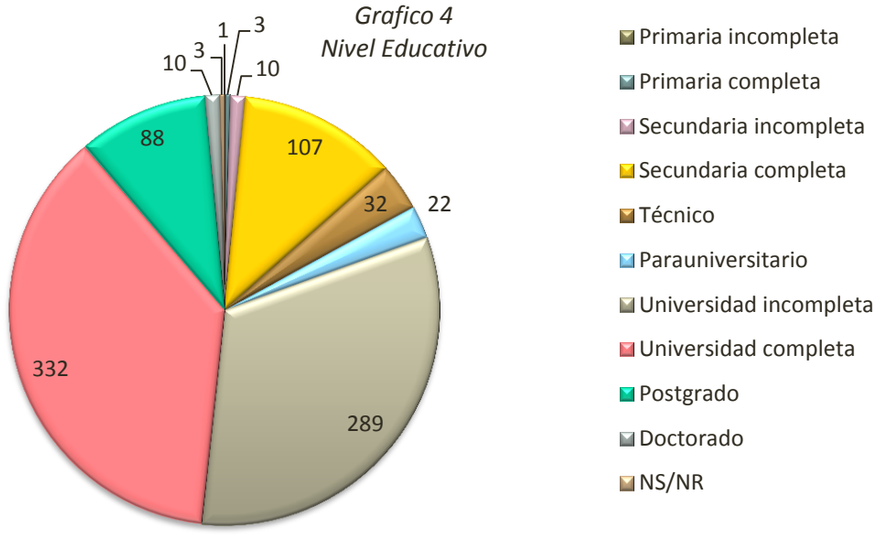


Grafico 4
Nivel Educativo



6.2. ¿Cuáles son los datos sobre el entorno laboral?

En relación a los datos sobre el entorno laboral, en la tabla 5 se distribuyen a nivel general y por sexo los porcentajes sobre:

- Tiempo laborado.
- Condición laboral.
- Área laboral.
- Puesto actual.

En relación al tiempo laborado, el 52,7% de las personas (n=473) tiene menos de 10 años de laborar para la institución; el 30,7% (n=276) entre 10 y menos de 20 años y un 16,4% (n=147) de ellas, más de 20 años. Tanto en las mujeres como en los hombres, el 24,5% tienen entre 1 y menos de 10 años de laborar para el Poder Judicial. Igualmente, son muy similares los porcentajes de mujeres y hombres que tienen entre 10 y menos de 20 años: 15,5% las primeras y 15,2% los segundos.

Con respecto a la condición laboral actual, del total de personas encuestadas, 71,7% ocupan sus puestos en propiedad, de ellas 33,8 son mujeres y 37,7 hombres. Del 25,8% que lo hacen interinamente, 33,8% son mujeres y 37,7% hombres. Solamente un 0,8% de mujeres y un 0,6% de hombres eran meritorias.

En el ámbito laboral el 22,4% de mujeres encuestadas y el 16,2% de hombres señalan laborar en el área jurisdiccional; el 7,5% y el 18,8% en el OIJ; el 2% y el 2,8% en la Defensa Pública; el 4% y el 2,6% en el Ministerio Público; el 11,2% y el 11,5% en el sector administrativo

respectivamente. La gran mayoría de personas encuestadas trabajan en el área jurisdiccional, OIJ y administrativa para un 87,7%.

Respecto al puesto que ocupan, 378 personas desempeñan labores de apoyo, 29% como técnicas judiciales, de las que 16,9% son mujeres y 12% hombres; además 13,2% son auxiliares administrativas 6,7% mujeres y 6,4% hombres. Un 12,2% (n=109) laboran como oficiales de investigación siendo 2,9% mujeres y 9,3% hombres; profesionales en derecho 5,8% y 4,1% respectivamente; profesionales en otra especialidad 81 personas 3,8% mujeres y 5,2% hombres; jefaturas y coordinaciones 5,5% mujeres y 5,7% hombres; otros puestos 5,3 y 8,4 respectivamente y 122 personas no respondieron este ítem.

Tabla 5
Datos sobre el entono laboral

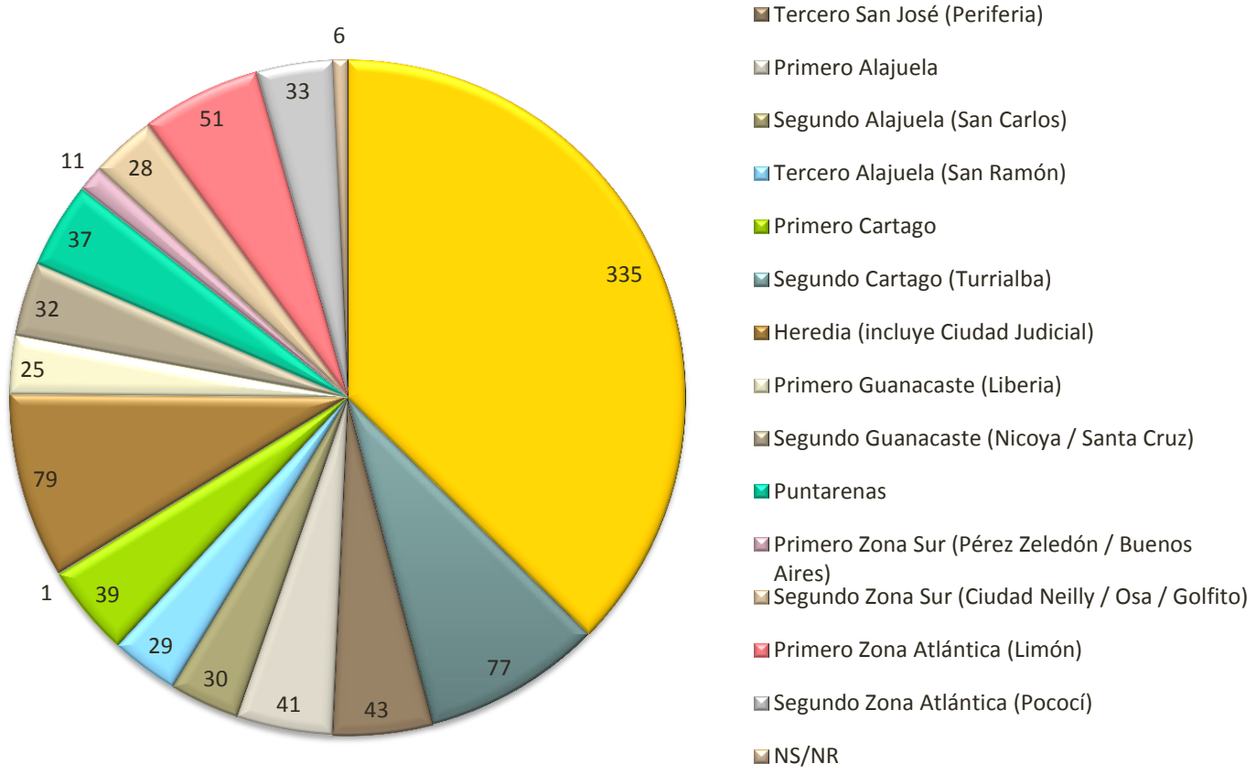
TIEMPO LABORADO Grafico	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Menos de 1 año	35	3,9	14	1,6	21	2,4
De 1 a menos de 5 años	225	25,1	107	12,0	118	13,2
De 5 a menos de 10 años	213	23,7	112	12,5	101	11,3
De 10 a menos de 15 años	137	15,3	72	8,1	63	7,1
De 15 a menos de 20 años	139	15,5	66	7,4	72	8,1
De 20 a más años	147	16,4	52	5,8	94	10,5
Total	896	99,9	423	47,4	469	52,5
NS/NR	1	0,1	0	0	1	0,1
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**
CONDICIÓN ACTUAL Grafico	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Meritorio (a)	12	1,3	7	0,8	5	0,6
Interino (a)	231	25,8	110	12,3	121	13,5
Propiedad	643	71,7	302	33,8	337	37,7
Total	886	98,8	419	46,9	463	51,8
NS/NR	11	1,2	4	0,4	7	0,8
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**
AREA LABORAL ACTUAL	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Jurisdiccional	348	38,8	200	22,4	145	16,2
OIJ	235	26,2	67	7,5	168	18,8
Defensa Pública	43	4,8	18	2,0	25	2,8
Ministerio Público	59	6,6	36	4,0	23	2,6
Sector Administrativo	204	22,7	100	11,2	103	11,5
Total	889	99,1	421	47,1	464	52,0
NS/NR	8	0,9	2	0,2	6	0,7
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**
PUESTO ACTUAL	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Auxiliar Administrativo	118	13,2	60	6,7	57	6,4
Técnico (a) Judicial	260	29,0	151	16,9	107	12,0
Oficial de Investigación	109	12,2	26	2,9	83	9,3
Profesional en Derecho	89	9,9	52	5,8	37	4,1
Profesional en otra área	81	9,0	34	3,8	46	5,2
Jefatura	35	3,9	17	1,9	18	2,0
Coordinador (a)	65	7,2	32	3,6	33	3,7
Otro (Especifique)	122	13,6	47	5,3	75	8,4
Total	879	98,0	419	46,9	456	51,1
NS/NR	18	2,0	4	0,4	14	1,6
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**470**	**52,6**

En la tabla 6 se presenta las distribución laboral según el circuito judicial en que trabajaban al momento de la encuesta, una gran mayoría labora en los circuitos primero, segundo y tercero de San José (50,7%) 22,8% son mujeres y 28,1% hombres. En los tres circuitos judiciales de Alajuela (11,1%) 5,6% mujeres y 5,5% hombres. Primer y segundo circuito de Cartago (4,4%) 2,1% y 7,1% respectivamente. Primero y segundo de Guanacaste (6,4%) 3,2% mujeres y 3,9% hombres.

Tabla 6
Datos distribución sobre el Circuito Judicial

CIRCUITO JUDICIAL Grafico solamente	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje** (N=897)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=897)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=897)
Primero San José	335	37,3	139	15,6	195	21,8
Segundo San José (Goicoechea)	77	8,6	43	4,8	34	3,8
Tercero San José (Periferia)	43	4,8	21	2,4	22	2,5
Primero Alajuela	41	4,6	22	2,5	19	2,1
Segundo Alajuela (San Carlos)	30	3,3	11	1,2	19	2,1
Tercero Alajuela (San Ramón)	29	3,2	17	1,9	12	1,3
Primero Cartago	39	4,3	19	2,1	20	2,2
Segundo Cartago (Turrialba)	1	0,1	1	0,1	44	4,9
Heredia (incluye Ciudad Judicial)	79	8,8	35	3,9	12	1,3
Primero Guanacaste (Liberia)	25	2,8	13	1,5	17	1,9
Segundo Guanacaste (Nicoya / Santa Cruz)	32	3,6	15	1,7	18	2,0
Puntarenas	37	4,1	18	2,0	7	0,8
Primero Zona Sur (Pérez Zeledón / Buenos Aires)	11	1,2	4	0,4	12	1,3
Segundo Zona Sur (Ciudad Neilly / Osa / Golfito)	28	3,1	16	1,8	23	2,6
Primero Zona Atlántica (Limón)	51	5,7	27	3,0	13	1,5
Segundo Zona Atlántica (Pococí)	33	3,7	19	2,1	467	52,3
Total	891	99,3	420	47,0	3	0,3
NS/NR	6	0,7	3	0,3	470	52,6
Total	**897**	**100**	**423**	**47,4**	**0**	**0**

Gráfico 5
Distribución sobre el Circuito Judicial



6.3. ¿Cuál es la prevalencia de la violencia y discriminación laboral?

Para determinar los alcances y la intensidad de la violencia y discriminación que sufren mujeres y hombres que laboran en el Poder Judicial, se consideró la cantidad de personas que son víctimas en el presente y en el pasado, al igual que la cantidad de personas testigos de esta situación, identificando además la condición laboral más vulnerable.

6.3.1. ¿Cuál es la cantidad de personas que sufrieron y/o sufren de violencia y discriminación laboral?

Como se muestra en la tabla 7 y en el gráfico 6, el 43,9% de las personas funcionarias indican haber sufrido sólo en el pasado o exclusivamente en el presente alguna forma de violencia o discriminación durante el tiempo en que han laborado en el Poder Judicial. Si se infiere a la población judicial total de la planilla de 11011 podría afirmarse que aproximadamente 4887 personas enfrentan o han enfrentado situaciones de ese tipo.

De ese porcentaje, el 16,2% refiere estar viviendo algún tipo de violencia y discriminación al momento de contestar el cuestionario, mientras que el 40,2% señalan haberlas sufrido en el pasado. Es importante resaltar que el 12,5% de las personas encuestadas indican que tanto en el pasado como en el presente experimentan situaciones de violencia y discriminación, lo que remite al hecho de que, desde que iniciaron la relación laboral con el Poder Judicial hasta la fecha en que contestaron el cuestionario han estado expuestas a ellas. Haciendo una inferencia de los datos es probable que aproximadamente 1389 personas funcionarias han sufrido y continúan experimentando situaciones de violencia y discriminación.

Tabla 7
Prevalencia de la violencia o discriminación

Prevalencia de la Violencia o discriminación según la persona víctima:	**GENERAL** (1) (2)		**FEMENINO**		**MASCULINO**		**NS/NR**
	Frecuencia	**Porcentaje** (N=897)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=423)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=470)	**Frecuencia**
Actualmente, sufren al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	145	16,2%	77	18,2%	66	14,0%	2
En el pasado, sufrieron al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	361	40,2%	192	45,4%	167	35,5%	2
En el pasado y en el presente están sufriendo al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	112	12,5%	58	13,7%	53	11,3%	1
El total de funcionarios (as) que han sufrido o sufren alguna de las anteriores formas de violencia y discriminación son.	394	43,9%	211	49,9%	180	38,3%	3

(1) Los resultados de las víctimas totales no coinciden con la suma de las víctimas hombres y de las víctimas mujeres, aunque las diferencias son leves.
(2) Los porcentajes totales se calcularon con una base de 897 personas, de los hombres de 470 personas y de las mujeres de 423 personas.

De las 145 respuestas positivas a la pregunta de si al momento de la encuesta estaban sufriendo alguna de las formas de violencia y discriminación, 14% eran varones y 18,2% mujeres. El 40,2% (n=897) de quienes sufrieron situaciones de ese tipo en el pasado se desagregan en 35,5% de hombres (n= 470) y 45,4% de mujeres (n=423). El total de personas que manifestaron que tanto en el pasado como al momento de la aplicación de la encuesta sufren violencia y discriminación, representan 43,9 %hombres y 49,9% mujeres.

Es importante señalar que la diferencia de los datos mostrados en el pasado y en el presente, no refiere a ninguna mejoría de la problemática estudiada, contrariamente la variación refleja la existencia de un cúmulo de datos que son registrados en un momento histórico pasado.

Grafico 6
Prevalencia de la violencia y discriminación en victimas

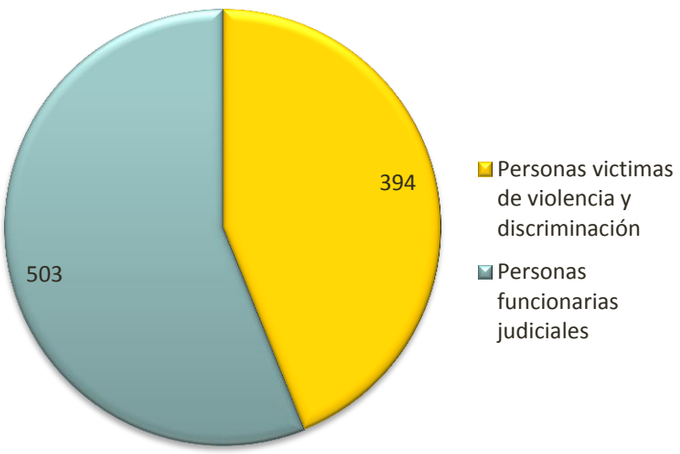
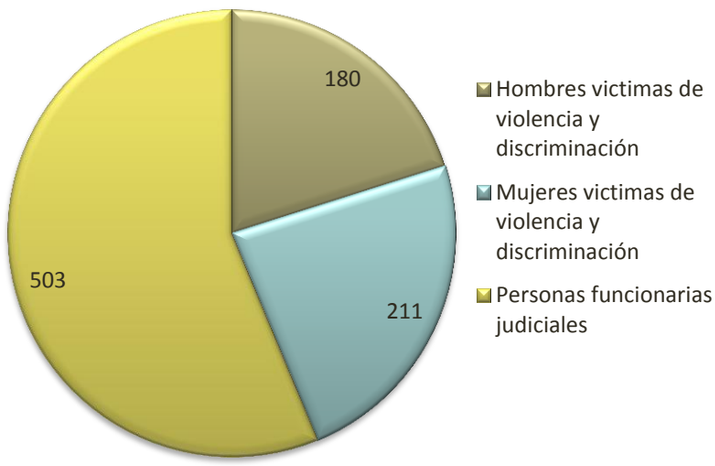


Grafico 7
Prevalencia de la violencia y discriminación distribuida por sexo



6.3.2. ¿Cuál es la cantidad de personas que fueron y/o son testigos de violencia y discriminación laboral?

Se explora en el cuestionario la prevalencia de las personas que no siendo víctimas directas de formas de violencia y discriminación fueron o son testigos de su existencia y los datos pueden observarse en la tabla 8 y en los gráficos 9, 10 y 11.

Tabla 8
Prevalencia como testigos de actos de violencia o discriminación

Prevalencia de la Violencia o discriminación según la persona testigo:	**GENERAL** (3) (4)		**FEMENINO**		**MASCULINO**		**NS/NR**
	Frecuencia	**Porcentaje** (N=897)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=423)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=470)	**Frecuencia**
Actualmente, son testigos de al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	281	31,3%	149	35,2%	131	27,9%	1
En el pasado, han sido testigos de al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	487	54,3%	232	54,8%	253	53,8%	2
En el pasado y en el presente han sido testigos de al menos una de las anteriores formas de violencia o discriminación.	227	25,3%	116	27,4%	111	23,6%	0
El total de funcionarios (as) que han sido testigos de alguna de las anteriores formas de violencia y discriminación son.	541	60,3%	265	62,6%	273	58,1%	3

(3) Los resultados de los testigos totales no coinciden con la suma de los testigos hombres y de las testigos mujeres, aunque las diferencias son leves.
(4) Los porcentajes totales se calcularon con una base de 897 personas, de los hombres de 470 personas y de las mujeres de 423 personas.

A nivel general, el 63,10% de las personas funcionarias son o han sido testigo de situaciones de violencia y discriminación en el Poder Judicial, se podría inferir, respecto a la población judicial total que este porcentaje representa a 7021 personas funcionarias.

Grafico 9
Prevalencia como testigos de actos de violencia o discriminación

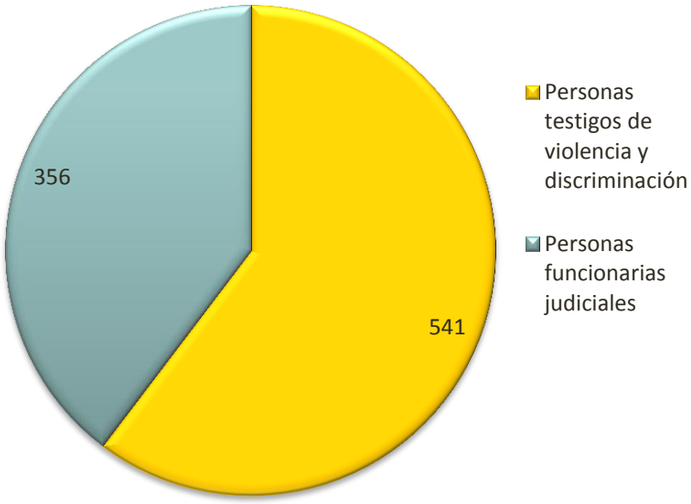
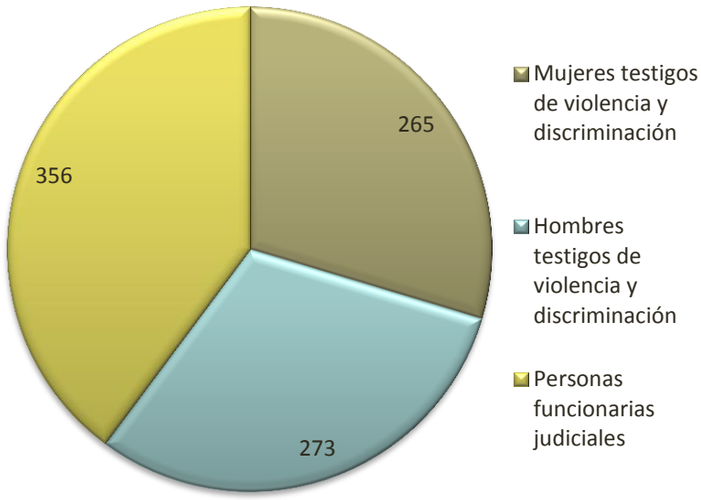


Grafico 10
Prevalencia como testigos de actos de violencia o discriminación distribuida por sexo



Un 27,54% de ellas fueron y son testigos de al menos una forma de violencia y discriminación representando a 3064 personas funcionarias que son testigos constantes de esta problemática.

Según la distribución por sexo, al momento de la encuesta eran testigos, el 27,9% de los hombres y el 35,2% de las mujeres; en esa misma condición lo fueron en el pasado 53,8% de los primeros y el 54,8% de las segundas. Del 60,3% (n=897) de personas que han sido testigos el 58,1% son hombres y el 62,6% mujeres.

6.3.3. ¿A nivel general, quiénes son las personas que más sufren violencia y/o discriminación laboral?

Se consultó al personal encuestado, que desde su percepción y experiencia, indicaran cuáles son las personas que más sufren violencia y/o discriminación en la institución. En la tabla 9 se presentan los resultados.

Tabla 9
Percepción de la prevalencia de actos de violencia o discriminación según la condición laboral

Según su experiencia, ¿Quiénes son las personas que <u>más sufren</u> violencia o discriminación en el Poder Judicial?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje** (N=897)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=893)	**Frecuencia**	**Porcentaje** (N=893)
Meritorias	114	12,7	51	5,7	63	7,1
Interinas	421	46,9	182	20,4	236	26,4
Propietarias	36	4,0	23	2,6	13	1,5
Meritorias e Interinas	177	19,7	87	9,7	90	10,1
Interinas y Propietarias	33	3,7	20	2,2	13	1,5
Meritorias e Interinas y Propietarias	73	8,1	40	4,5	32	3,6
NS / NR	43	4,8	20	2,2	23	2,6
TOTAL	897	100	423	47,4	470	52,6

Específicamente, personas interinas lo señalan 20,4% mujeres y 26,4% hombres; meritorias e interinas 9,7% mujeres y 10,1% hombres; meritorias el 5,7% mujeres y 7,1% de hombres; indistintamente de la condición laboral 4,5% mujeres; propietarias 2,6% mujeres y 1,5% hombres; interinas o propietarias 2,2% mujeres y 1,5% hombres.

Del total de respuestas obtenidas 712 (79,3%) personas de las 897 entrevistadas, consideran que son personas meritorias e interinas quienes más son objeto de formas de violencia y discriminación en el Poder Judicial.



Del total de respuestas obtenidas 712 (79,3%) personas de las 897 entrevistadas, consideran que son personas meritorias e interinas quienes más son objeto de formas de violencia y discriminación en el Poder Judicial.

6.4. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación laboral?

Con el objetivo de evidenciar y hacer explícitas las diferentes formas en las que se expresa la violencia y discriminación en el Poder Judicial, se toma en cuenta la clasificación realizada en la metodología y se propone una sub-clasificación que permita integrar los ejemplos y especificaciones brindadas por las personas encuestadas.

6.4.1. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según la persona víctima?

En los gráficos 11 y 12 y en la tabla 10, puede verse el detalle de las distintas formas de violencia y discriminación que refirieron las personas estar viviendo al momento de la encuesta.

En el presente:

- El 60% sufre violencia y discriminación psicológica, de ellas, el 61% son mujeres y hombres el 59,1%.
- El 53,8% sufre acoso laboral. De ellas, mujeres el 57% y hombres el 50%.
- El 15,2% sufre violencia y discriminación por apariencia física. Mujeres 6,5% y hombres 25,8%.

En el pasado:

- El 71,2% sufrieron acoso laboral. Mujeres el 67,2% y hombres el 76%.
- El 49,3% sufrieron violencia y discriminación psicológica. Mujeres el 48,4% y hombres el 50,3%
- El 12,5% sufrieron acoso sexual. Mujeres 20,3% y 3,0% hombres.

Gráfico 11
*Tipos de violencia o discriminación en el **presente** según la persona victima*

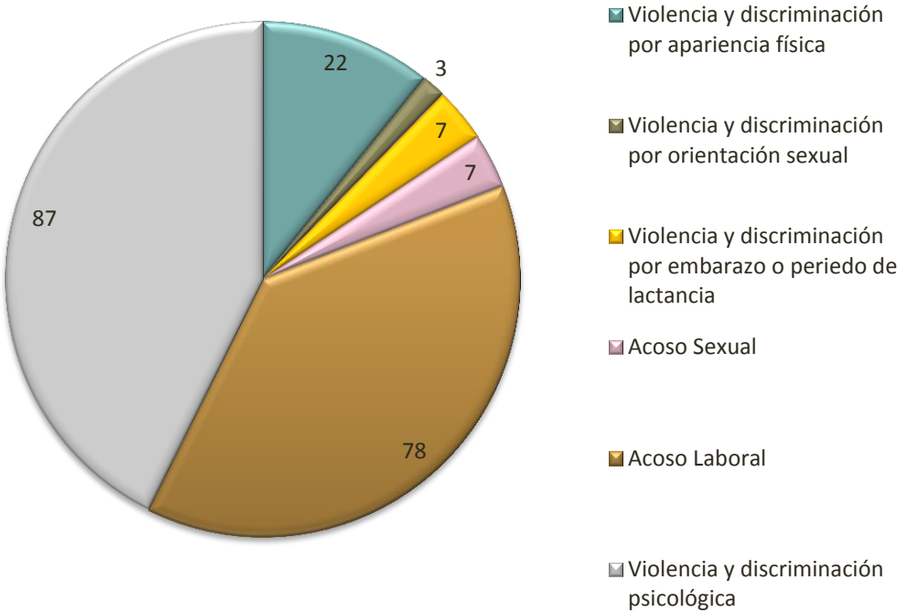


Gráfico 12
*Tipos de violencia o discriminación en el **pasado** según la persona victima*

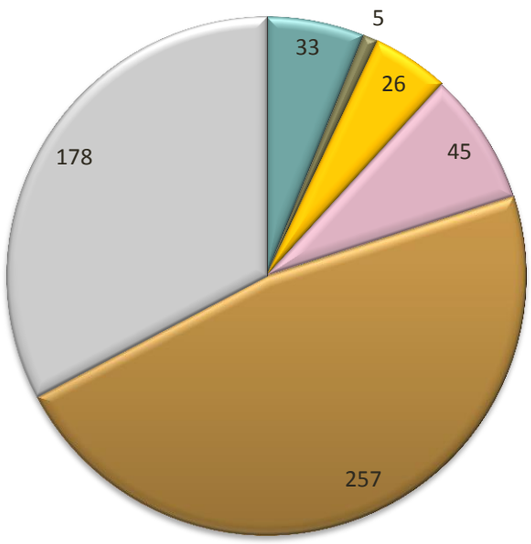


Tabla 10
Tipos de violencia o discriminación en el presente y en el pasado

Actualmente usted sufre alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=145)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=77)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=66)**
Violencia y discriminación por apariencia física	22	15,2	5	6,5	17	25,8
Violencia y discriminación por orientación sexual	3	2,1	1	1,3	2	3,0
Violencia y discriminación por embarazo o periodo de lactancia	7	4,8	6	7,8	1	1,5
Acoso Sexual	7	4,8	5	6,5	2	3,0
Acoso Laboral	78	53,8	44	57,1	33	50,0
Violencia y discriminación psicológica	87	60,0	47	61,0	39	59,1
En el pasado, durante su vida laboral en el Poder Judicial usted sufrió alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral	**GENERAL (N=361)**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=361)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=192)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=167)**
Violencia y discriminación por apariencia física	33	9,1	14	7,3	19	11,4
Violencia y discriminación por orientación sexual	5	1,4	2	1,0	3	1,8
Violencia y discriminación por embarazo o periodo de lactancia	26	7,2	24	12,5	1	0,6
Acoso Sexual	45	12,5	39	20,3	5	3,0
Acoso Laboral	257	71,2	129	67,2	127	76,0
Violencia y discriminación psicológica	178	49,3	93	48,4	84	50,3

6.4.2. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y discriminación según las personas testigo?

Del 31,3% (N=281) de personas que señalaron ser testigos al momento de la encuesta, 56,9% los son en situaciones de acoso laboral y el 51,2% de violencia y discriminación psicológica, el 22,4% de violencia y discriminación por apariencia física y 13,2% de acoso sexual.

Del 56,74% de las personas que fueron en el pasado testigos, el 75,4% evidenciaron problemáticas de acoso laboral, el 53% de violencia y discriminación psicológica, el 30% de violencia y discriminación por apariencia física, el 26,9% de acoso sexual.

Gráfico 13
*Tipos de violencia o discriminación en el **presente** según la persona testigo*

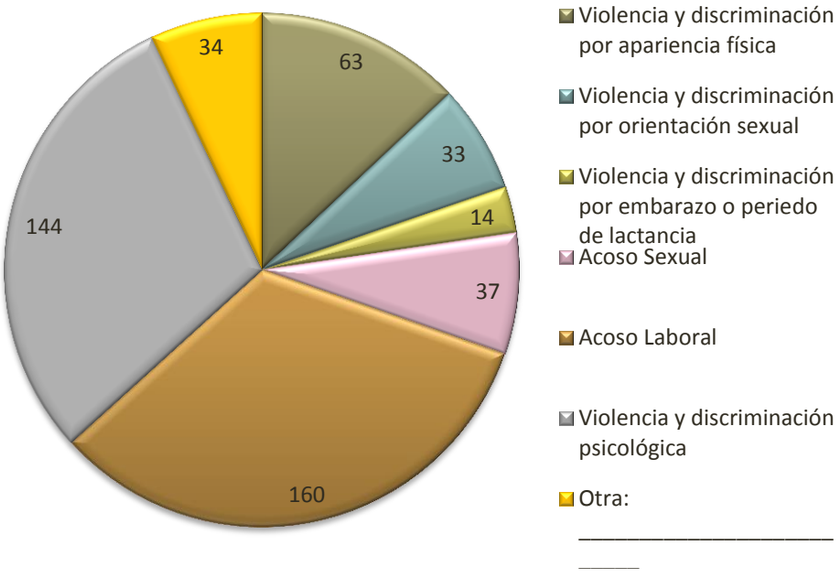


Gráfico 14
*Tipos de violencia o discriminación en el **pasado** según la persona testigo*

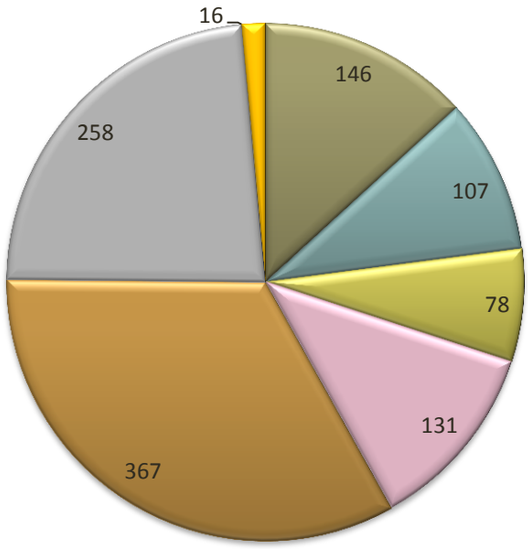


Tabla 11
Tipos de violencia o discriminación como testigos en el presente y en el pasado a nivel general

Actualmente, en la oficina es testigo de al menos una de las siguientes formas de violencia o discriminación	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=281)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=149)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=131)**
Violencia y discriminación por apariencia física	63	22,4	23	15,4	40	30,5
Violencia y discriminación por orientación sexual	33	11,7	14	9,4	19	14,5
Violencia y discriminación por embarazo o periodo de lactancia	14	5,0	8	5,4	6	4,6
Acoso Sexual	37	13,2	22	14,8	15	11,5
Acoso Laboral	160	56,9	84	56,4	76	58,0
Violencia y discriminación psicológica	144	51,2	84	56,4	60	45,8
Otra: _____	34	12,1	18	12,1	15	11,5
En el pasado, durante su vida laboral en el Poder Judicial, ha sido testigo de al menos una de las siguientes formas de violencia o discriminación	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=487)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=232)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=253)**
Violencia y discriminación por apariencia física	146	30,0	71	30,6	75	29,6
Violencia y discriminación por orientación sexual	107	22,0	48	20,7	59	23,3
Violencia y discriminación por embarazo o periodo de lactancia	78	16,0	51	22,0	27	10,7
Acoso Sexual	131	26,9	75	32,3	56	22,1
Acoso Laboral	367	75,4	178	76,7	188	74,3
Violencia y discriminación psicológica	258	53,0	128	55,2	128	50,6
Otra: _____	16	3,3	6	2,6	10	4,0

Actualmente, las mujeres testigos que respondieron este ítem señalaron en un 15,4% (n=23) presenciar formas de violencia y discriminación por apariencia física; 9,4% por orientación sexual; 5,4% por embarazo o lactancia; 14,8% de acoso sexual; en la misma proporción acoso laboral y violencia psicológica 56,4% y otras formas 12,1%. Los hombres mencionaron ser testigos de violencia o discriminación por apariencia física 30,5%; por orientación sexual 14,5%; por embarazo y lactancia 4,6%, acoso sexual 11,5%; acoso laboral 58%; psicológico 45,8% y otras formas 11,5%.

En el pasado, las mujeres testigos señalan por apariencia física 30,6%, los hombres 29,6%; por orientación sexual las mujeres 20,7% y los hombres 23,3%; por embarazo y lactancia 22% y 10,7%, por acoso sexual 32,3% y 22,1%; por acoso laboral 76,7% y 74,3%; psicológico 55,2% y 50,6%; otras formas de violencia y discriminación 2,6% y 4% respectivamente.

Dentro de “otras” formas de violencia y discriminación de las que han sido testigos en el presente, mencionan las siguientes:

- Discriminación por la forma de vestirse.
- Chismes o comentarios molestos.
- Jefatura hostil.
- Exceso de trabajo.
- Nos dicen panderetas o fanáticos por buscar ayuda espiritual.
- Abuso de poder.
- Falta de madurez y amor al trabajo y compromiso por parte de la jefatura a sus labores.
- Discriminación en nombramiento y a participar de ascensos.
- Se meten en la vida de los demás.
- Cuestionamiento de las capacidades.
- Por trabajar bien.
- Chota.
- Mala información y mentiras de uno ante la jefatura.
- Por ser mujer.
- Preferencias o influencias.
- Discriminación por la escuela de estudios.
- Problemas de alcoholismo.

Las personas que fueron testigos en el pasado señalan dentro de “otras” formas de violencia y discriminación, las siguientes:

- Violencia física.
- Por no usar uñas postizas.
- Chismes.
- Envidia (competencia física).
- Violencia Verbal.
- Violencia física.
- Clasismo.
- Cuestionamiento de las capacidades.
- Chota.
- Información mal intencionada.
- Por género (contra femenina).
- Padrinazgos.
- Adulación.
- Discriminación por la escuela de estudios.
- Problemas de alcoholismo.

6.4.3. ¿Cuáles son las formas concretas en que se expresa la violencia y la discriminación según las personas funcionarias judiciales?

Para concretizar y recopilar las formas específicas en las que se manifiesta la violencia y discriminación se realizó además, una valoración sobre otras formas de violencia que estiman las personas encuestadas, no fueron consideradas en la encuesta.

A partir de ellas se realizó una categorización, tomando en cuenta la clasificación detallada en la metodología, más una sub-clasificación que agrupara las características que poseen los ejemplos proporcionados (ver anexo 2). A continuación se detalla la clasificación y sub-clasificación realizada.

Como primera clasificación se subdividió en:

- Violencia y discriminación ejercida por una figura de autoridad (descendente).
- Violencia y discriminación ejercidas por iguales (horizontal).
- Violencia y discriminación ejercida de subalternos a jefaturas (ascendente).
- Violencia y discriminación institucional.
- Violencia y discriminación específicas.

A la anterior clasificación se le aplicó la siguiente sub-clasificación:

- La violencia y discriminación administrativa: se relaciona con procesos que se utilizan formalmente en el ámbito de la administración pública como por ejemplo las capacitaciones, la promoción de ascensos, las retroalimentaciones, el goce de días de vacaciones, la asignación de funciones, etcétera, procesos que en este caso, son utilizados para violentar y/o discriminar.
- La violencia y discriminación por género: en referencia a maltratos por ser mujer.
- La violencia y discriminación por hacer bien las cosas.
- La violencia y discriminación por estado civil: en referencia a maltratos por tener o no pareja.
- La violencia y discriminación por experiencia: en referencia a maltratos por carecer o no de experiencia
- La violencia y discriminación hacia personal meritorio.
- La violencia física.
- La violencia y discriminación hacia los choferes de magistrados.
- La violencia y discriminación por parte de personas usuarias.



"Violencia administrativa", se relaciona con procesos que se utilizan formalmente en el ámbito de la administración pública (capacitaciones, promoción de ascensos, retroalimentaciones, goce de días de vacaciones, etc.) que son utilizados para violentar y/o discriminar a las personas funcionarias judiciales.

En la tabla 12 y 13 se realiza una síntesis de la información suministrada.

Tabla 12

Síntesis general de formas de violencia y discriminación que no se consideran en la encuesta

TIPOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DESCENDENTE	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Violencia y discriminación administrativa	42	4,68
Violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	2	0,22
Violencia y discriminación por embarazo y lactancia.	2	0,22
Acoso psicológico.	10	1,11
Acoso sexual.	1	0,11
SUB-TOTAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN DESCENDENTE	***57***	***6,35***
TIPOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Violencia y discriminación administrativa	1	0,11
Violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	1	0,11
Acoso psicológico.	9	1
SUB-TOTAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN HORIZONTAL	***11***	***1,23***
TIPOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ASCENDENTE	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Acoso psicológico.	2	0,22
SUB-TOTAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ASCENDENTE	***2***	***0,22***
TIPOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN INSTITUCIONAL	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Violencia y discriminación administrativa	20	2,23
Violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	29	3,23
Violencia y discriminación por embarazo y lactancia.	2	0,22
Violencia y discriminación por orientación sexual.	2	0,22
Violencia y discriminación por género.	11	1,23
Acoso psicológico.	29	3,23
SUB-TOTAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN GENERAL	***93***	***10,37***
TIPOS DE VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ESPECÍFICAS	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Violencia por hacer bien las cosas	2	0,22
Estado Civil	1	0,11
Experiencia	5	0,56
Meritorios	7	0,78
(Choferes Magistrados Sola)	1	0,11
Violencia física	2	0,22
Usuarios	1	0,11
SUB-TOTAL VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN ESPECÍFICAS	***19***	***2,12***
Todas están incluidas en el cuestionario	291	32,44
No contestan	424	47,27
Total	897	100

En la tabla anterior se puede determinar que el 20,28% del personal judicial consideran que no fueron incluidas algunas formas específicas de violencia y discriminación y que por lo tanto deben de explicitar. Contrariamente un 32,44% considera que sí fueron incluidas todas las formas de violencia y discriminación que se dan en el Poder Judicial y un 47,27% no contestaron.

Con base a los ejemplos expuestos por las personas encuestadas, se agrupa una categoría que se denomina “violencia administrativa”, relacionada con procesos que se utilizan formalmente en el ámbito de la administración pública como por ejemplo: las capacitaciones, la promoción de ascensos, las retroalimentaciones, el goce de días de vacaciones, la asignación de funciones, etc., procesos que si bien son parte de las competencias de las jefaturas, son utilizados para violentar y/o discriminar a las personas funcionarias judiciales mostrando así una

desvalorización de los procesos y procedimientos instituciones en torno a la administración del recurso humano.

En la tabla se observa que la sub-clasificación más señalada corresponde a la violencia y discriminación descendente, específicamente la violencia administrativa con un 4,68%. Como se indicó anteriormente esta categoría está relacionada con la violencia o discriminación ejercida por las figuras de autoridad (jefaturas) hacia el personal subalterno:

- Nulos procesos de inducción.
- Hacer frente a la carga laboral utilizando la obligatoriedad de laborar en jornadas extra.
- Luchas destructivas de poder.
- Carencia de derechos laborales.
- Distribución desigual de la carga laboral.
- Favoritismo en nombramientos y capacitaciones.
- Preferencias y favoritismos generales hacia algunas personas subalternas.
- Impedimento de ascensos.
- Incorrecta asignación de funciones.
- Carencia de materiales laborales.
- Negligencia.

Se presenta en la tabla 13 la cuantificación de lo anteriormente señalado subdivididas por violencia descendente, horizontal y ascendente. Además se hace necesario crear una categoría denominada violencia y discriminación institucional, la cual no proviene de un sujeto específico, sino que se designa a la generalidad institucional.

Tabla 13
Síntesis general de formas de violencia y discriminación que no se consideran en la encuesta

Tipos de violencia y discriminación	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=897)**
Violencia y discriminación descendente	57	6,35
Violencia y discriminación horizontal	11	1,23
Violencia y discriminación ascendente	2	0,22
Violencia y discriminación institucional	93	10,37
Violencias y discriminación específicas	19	2,12
Todas están incluidas en el cuestionario	291	32,44
No contestan	424	47,27
TOTAL	**897**	**100,00**

Se rescata que la violencia y discriminación institucional y la violencia y discriminación descendente son las categorías que más se ejemplificaron.

En el anexo 2 se presenta al menos un ejemplo específico de cada una de las manifestaciones de violencia o discriminación, particularmente se destaca la violencia hacia el personal meritorio que señalan las personas encuestadas:

"La desproporción perversa que aceptan las autoridades institucionales del mal uso de los meritorios, propiciando la injusticia laboral y la sobre explotación de los meritorios".

"El abuso (en toda índole, desde lo sexual hasta laboralmente) del que son víctimas las personas meritorias".

"Falta de control del departamento de Personal o de las autoridades institucionales como planificación con la figura meritoria".

Otro dato que es relevante rescatar es la "violencia o discriminación por tener una actitud adecuada en el trabajo" ya que representan en sí misma una problemática grave en torno a la administración del recurso humano, en la administración pública y va en contra de los principios y valores de calidad y de eficiencia institucional. Ejemplos:

"Por trabajar correctamente al día".

"No tratar bien a la persona cuando indica situaciones incorrectas en la oficina (subalternos)"

6.5. ¿Cuál es la frecuencia con la que se expresa la violencia y discriminación laboral?

Para determinar la frecuencia con la que se expresan las distintas formas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, se establecieron 25 ejemplos de conductas típicas ejercidas de las jefaturas hacia el personal subalterno (descendente), ejercida entre compañeros y compañeras (horizontal) y ejercida del personal subalterno hacia las jefaturas (ascendente). Cada una de las conductas se agrupó en las categorías y sub-categorías señaladas en la metodología.

Con los 75 ejemplos de comportamientos violentos y discriminatorios establecidos en el cuestionario, se pidió a las personas encuestadas que tomando como referencia su experiencia total de trabajo en la institución marcaran la *frecuencia* con que según su criterio se manifestaban las conductas descritas.

Para determinar la frecuencia, se sumó el total de datos agrupados en: "sólo alguna vez, algunas veces, muchas veces y siempre" ya que se parte de que el ambiente de trabajo se ve afectado con una única ocasión en la que suceda cualquier manifestación de violencia y discriminación ya que lo ideal es que estén libres de cualquiera de esas manifestaciones.

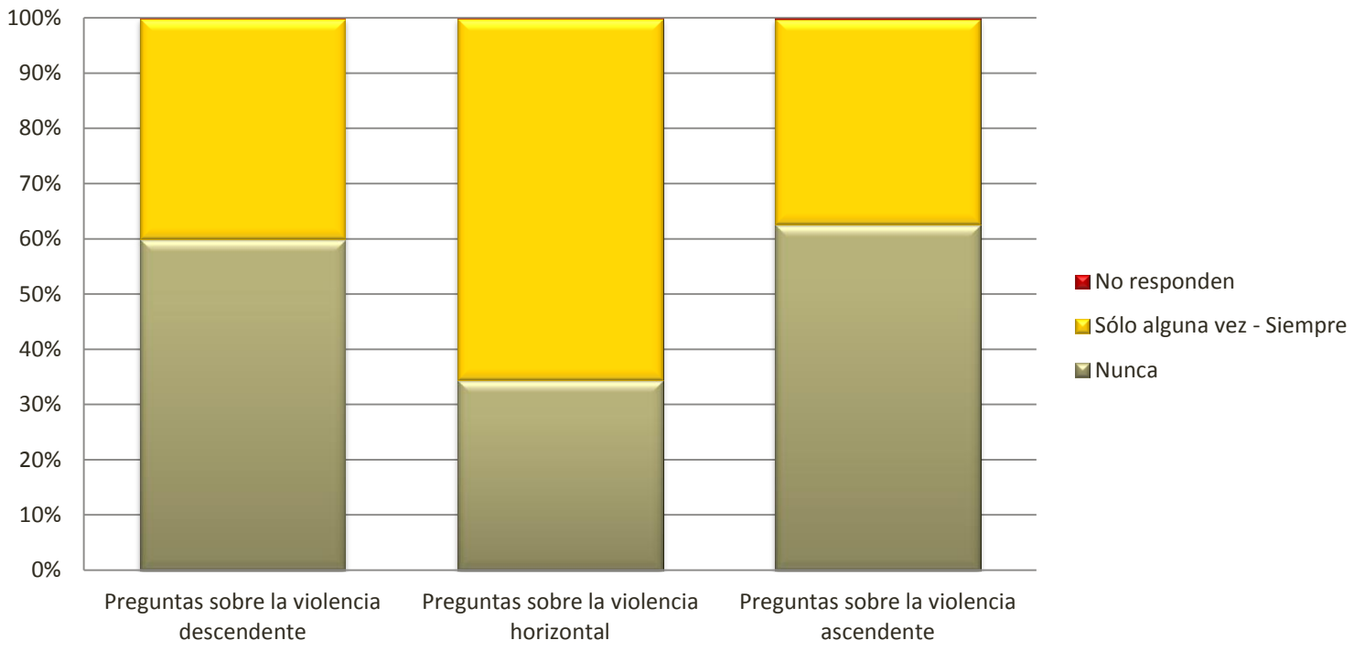
Posteriormente se realiza un agrupamiento de las formas de violencia y discriminación que las personas funcionarias consideran se manifiestan "muchas veces y siempre".

En la tabla 14 se presenta el resumen de los resultados obtenidos, denotándose que la mitad de las personas que respondieron el cuestionario, 65,4% consideran que la violencia y la discriminación ejercida entre compañeras y compañeros (horizontal) en cualquiera de las formas señaladas en el cuestionario, es la más frecuente en las oficinas, seguida por la violencia y discriminación ejercida de las jefaturas hacia el personal subalterno (descendente) con un 40% y por último la violencia de personal subalterno a jefaturas(ascendente) con un 37,2%.

Tabla 14
Frecuencia general de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo

Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo:	**Nunca**		**Sólo alguna vez + Algunas Veces + Muchas Veces + Siempre**		**No responden**		**Total**	
	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)
Preguntas sobre la violencia descendente	537	59,9	359	40	1	0,1	897	100
Preguntas sobre la violencia horizontal	308	34,3	587	65,4	1	0,1	897	100
Preguntas sobre la violencia ascendente	561	62,5	334	37,2	2	0,2	897	100

Gráfico 15
Frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios a nivel general



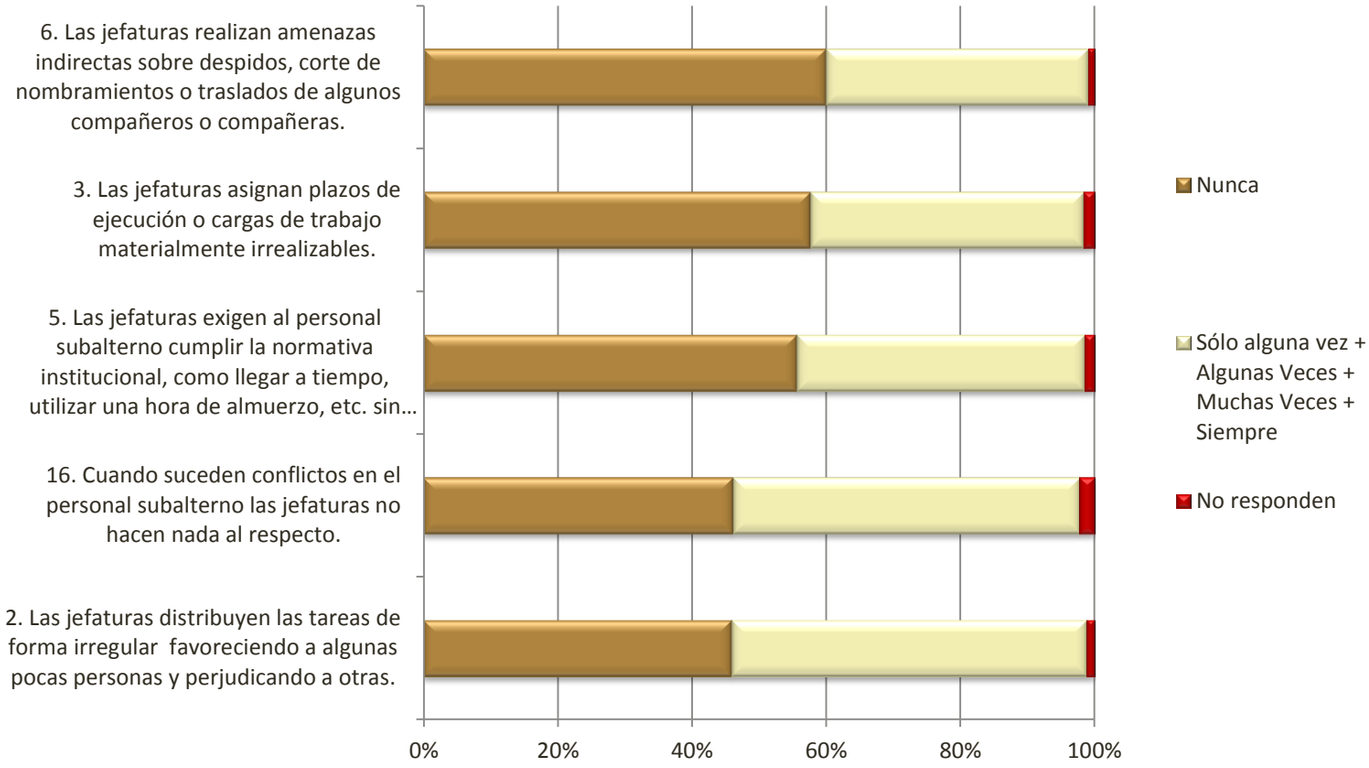
6.5.1. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las jefaturas (descendente)?

En la tabla 15 y el gráfico 16, se observa el detalle de las conductas que presentan los porcentajes más altos de frecuencia en la violencia descendente, el 53% considera que las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a pocas personas y perjudicando a otras el 51,7% señala que las jefaturas no hacen nada al respecto cuando suceden conflictos en el personal subalterno.

Tabla 15
Frecuencia general de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo

Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo:	**Nunca**		**Sólo alguna vez + Algunas Veces + Muchas Veces + Siempre**		**No responden**		**Total**	
PREGUNTAS SOBRE LA VIOLENCIA DESCENDENTE	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)
2. Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas pocas personas y perjudicando a otras.	411	45,8	475	53,0	11	1,2	897	100
16. Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto.	413	46,0	464	51,7	20	2,2	897	100
5. Las jefaturas exigen al personal subalterno cumplir la normativa institucional, como llegar a tiempo, utilizar una hora de almuerzo, etc. sin que las apliquen a sí mismos(as) alegando que mandan y pueden hacer lo que desean.	498	55,5	385	42,9	14	1,6	897	100
3. Las jefaturas asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables.	516	57,5	366	40,8	15	1,7	897	100
6. Las jefaturas realizan amenazas indirectas sobre despidos, corte de nombramientos o traslados de algunos compañeros o compañeras.	537	59,9	351	39,1	9	1,0	897	100

Grafico 16
Frecuencia general de comportamientos violentos y discriminatorios a nivel descendente



6.5.2. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida entre compañeros y compañeras (horizontal)?

En la tabla 16 y el gráfico 17 se presenta el detalle de las conductas que presentaron los porcentajes más altos de frecuencia en la violencia horizontal. Es importante aclarar que este tipo de violencia no solo debe entenderse referido al personal subalterno sino que puede incluir a mandos medios y altos, respecto a sus iguales .Por ejemplo, es posible que a jueces y juezas coordinadores les evalúen sus colegas como iguales y no como jefaturas.

Tabla 16
Frecuencia general de comportamientos específicos de la violencia horizontal

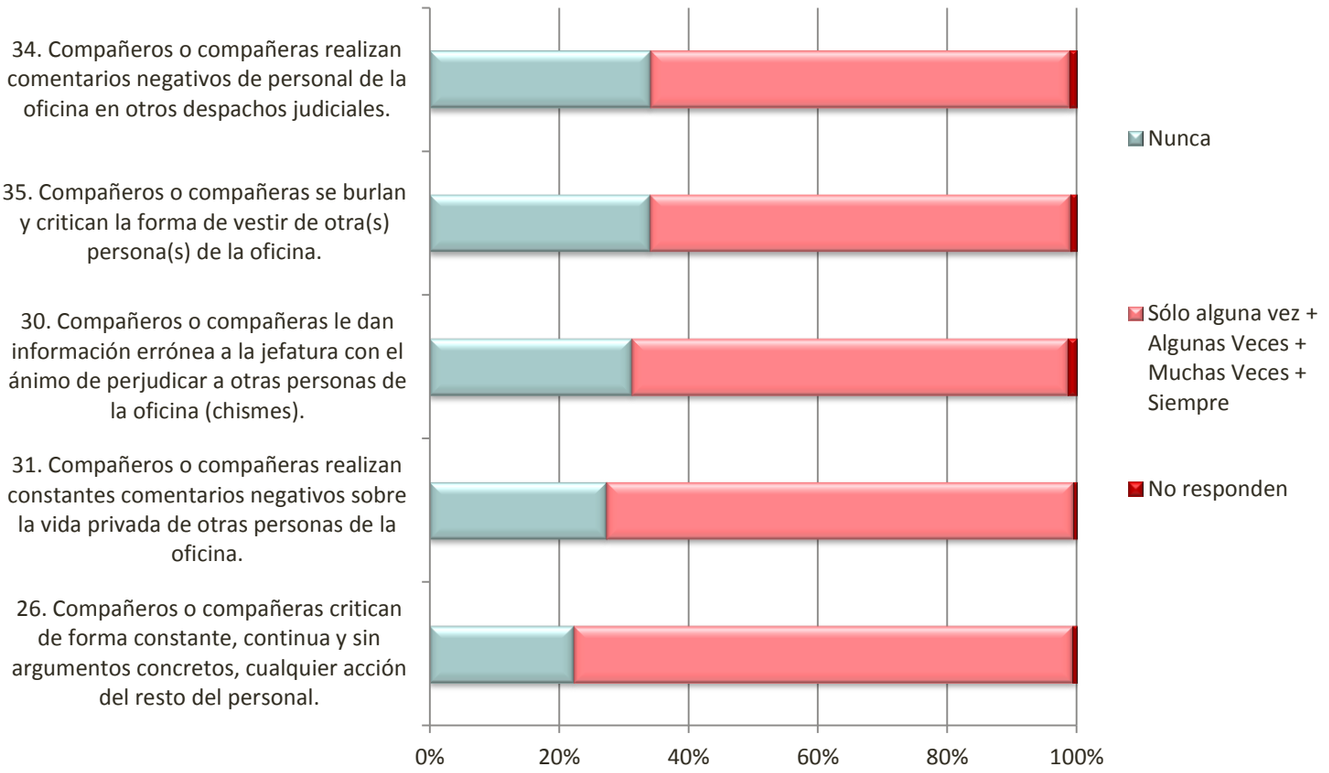
Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo:	**Nunca**		**Sólo alguna vez + Algunas Veces + Muchas Veces + Siempre**		**No responden**		**Total**	
PREGUNTAS SOBRE LA VIOLENCIA HORIZONTAL	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)
26. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción del resto del personal.	199	22,2	692	77,2	6	0,7	897	100
31. Compañeros o compañeras realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de otras personas de la oficina.	244	27,2	648	72,2	5	0,6	897	100
30. Compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes).	279	31,1	606	67,6	12	1,3	897	100
35. Compañeros o compañeras se burlan y critican la forma de vestir de otra(s) persona(s) de la oficina.	304	33,9	584	65,1	9	1,0	897	100
34. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de personal de la oficina en otros despachos judiciales.	305	34	582	64,9	10	1,1	897	100
36. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de otra persona de la oficina.	315	35,1	576	64,2	6	0,7	897	100

48. En las oficinas los compañeros o compañeras critican o tratan de “sapos” o “sapas” a otras personas de la oficina que mantienen su trabajo al día.	354	39,5	530	59,1	13	1,4	897	100
32. Cuando ingresa una persona nueva a la oficina, compañeras o compañeros le hablan mal del resto del personal.	358	39,9	529	59,0	10	1,1	897	100
44. En las oficinas los compañeros o compañeras descalifican y critican a otras personas de la oficina cuando su trabajo es bueno.	359	40,0	527	58,8	11	1,2	897	100
29. Compañeros o compañeras promueven la celebración de cumpleaños o días festivos solamente con su gente más cercana segregando al resto de grupo.	407	45,4	486	54,2	4	0,4	897	100
39. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina.	436	48,6	452	50,4	9	1,0	897	100
49. Los compañeros o compañeras de mayor antigüedad exigen tener- respecto al resto del personal- un trato preferencial en cuanto a insumos laborales, parqueos, espacio en la oficina, etc.	446	49,7	442	49,3	9	1,0	897	100
47. Compañeros o compañeras con mayor antigüedad de manera abusiva asignan funciones extra al cargo o a sus atribuciones específicas a personal de recién ingreso.	446	49,7	434	48,4	17	1,9	897	100
37. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios discriminatorios vinculados con la orientación sexual de otras personas de la oficina.	462	51,5	426	47,5	9	1,0	897	100
42. Compañeros o compañeras intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de otra persona que labora en la oficina.	487	54,3	397	44,3	13	1,4	897	100
43. Compañeros o compañeras se expresan de manera injuriosa o ultrajante para lesionar la integridad, los derechos a la intimidad y al buen nombre de otras personas de la oficina.	490	54,6	396	44,2	11	1,2	897	100
50. Compañeros o compañeras mienten o alteran información con el ánimo de perjudicial a otra persona de la oficina.	520	58,0	361	40,3	16	1,8	897	100

Las conductas que presentan los datos señalados con mayor frecuencia son:

- El 77,2% consideran que los compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción del resto del personal.
- El 72,2% que los compañeros o compañeras realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de otras personas de la oficina.
- El 67,6% que los compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes).
- El 65,1% que los compañeros o compañeras se burlan y critican la forma de vestir de otras personas de la oficina.
- El 64,9% que los compañeros o compañeras realizan comentarios negativos del personal de la oficina en otros despachos judiciales.
- El 64,2% que los compañeros o compañeras realizan bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de otra persona de la oficina.

Grafico 17
Frecuencia general de comportamientos violentos y discriminatorios a nivel horizontal



6.5.3. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y discriminación ejercida por las personas subalternas (ascendente)?

En la tabla 17 se señala el detalle de las conductas que presentan los porcentajes más altos de frecuencia en la violencia ascendente.

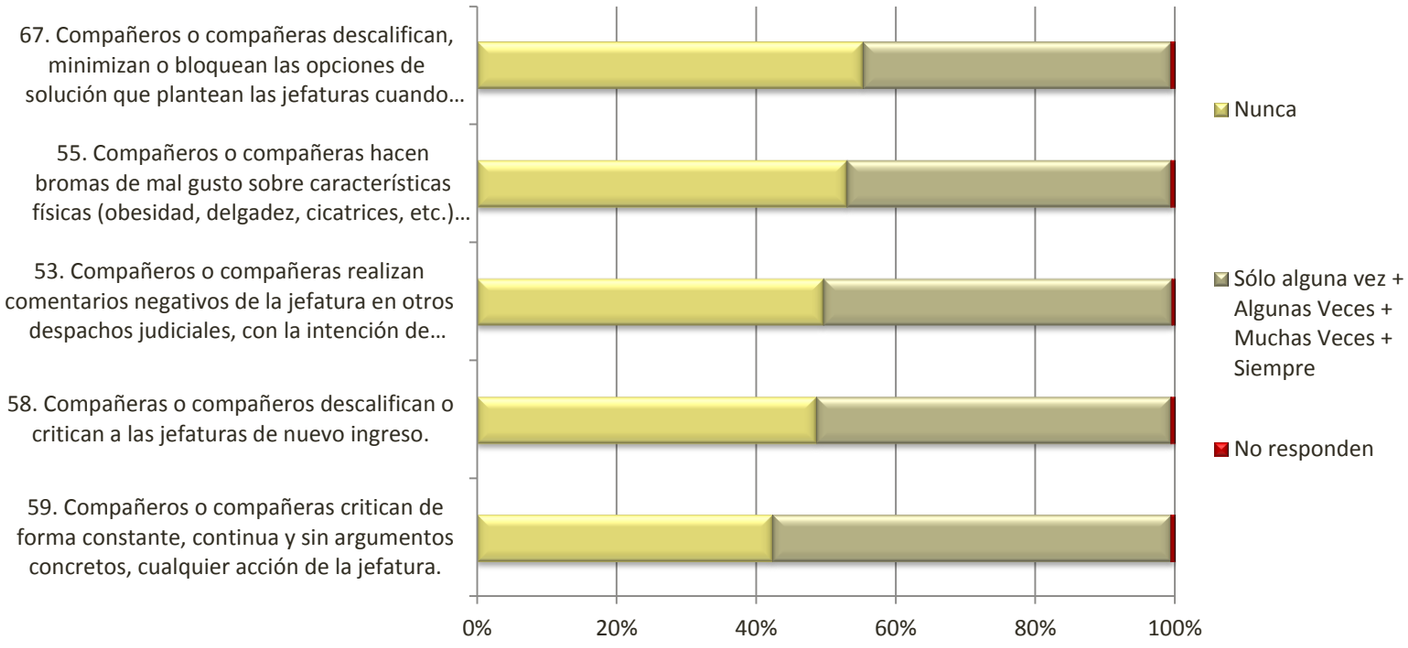
Tabla 17
Frecuencia general de comportamientos específicos de la violencia ascendente

Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo:	**Nunca**		**Sólo alguna vez + Algunas Veces + Muchas Veces + Siempre**		**No responden**		**Total**	
PREGUNTAS SOBRE LA VIOLENCIA ASCENDENTE	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=897)
59. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción de la jefatura.	380	42,4	512	57,1	5	0,6	897	100
58. Compañeras o compañeros descalifican o critican a las jefaturas de nuevo ingreso.	436	48,6	456	50,8	5	0,6	897	100
53. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de la jefatura en otros despachos judiciales, con la intención de perjudicarla.	445	49,6	448	49,9	4	0,4	897	100
55. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de la jefatura.	475	53,0	417	46,5	5	0,6	897	100
67. Compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina.	496	55,3	396	44,2	5	0,6	897	100
73. Compañeros o compañeras realizan comparaciones molestas y provocadoras con otras jefaturas pasadas.	511	57,0	379	42,3	7	0,8	897	100

Las conductas que se presentan con mayor frecuencia se detallan:

- El 57,1% consideran que los compañeros o las compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción de la jefatura.
- El 50,8% consideran que las compañeras o los compañeros descalifican o critican a las jefaturas de nuevo ingreso.
- El 49,9% consideran que los compañeros o las compañeras realizan comentarios negativos de la jefatura en otros despachos judiciales, con la intención de perjudicarla.

Grafico 18
Frecuencia general de comportamientos violentos y discriminatorios a nivel ascendente



6.5.4. ¿Cuál es la frecuencia de la violencia y la discriminación según las categorías por tipo de comportamiento general?

Es importante tomar en cuenta la percepción sobre la frecuencia con la que se manifiestan las conductas específicas por sub-categorías. En la tabla 18 se presenta el resumen de los datos obtenidos.

Tabla 18
Porcentaje general de comportamientos según sub-categorías de análisis

Datos sobre frecuencia de comportamientos por subcategorías	**Nunca**	**Sólo alguna vez + Algunas Veces + Muchas Veces + Siempre**	**No responden**	**Total**
	Porcentaje (N=897)	Porcentaje (N=897)	Porcentaje (N=897)	Porcentaje (N=897)
Violencia y discriminación psicológica	56,0	43,2	0,8	100
Violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico	59,5	39,8	0,8	100
Violencia y discriminación administrativa	63,5	35,3	1,2	100
Violencia y discriminación por orientación sexual	72,5	26,4	1,0	100
Violencia y discriminación por género	73,4	25,6	1	100
Acoso Sexual	72,4	25,9	1,7	100
Violencia y discriminación por embarazo y lactancia	84,8	13,8	1,5	100

Como se observa en la tabla:

- El 43,2% consideran que es frecuente la violencia y la discriminación psicológica.
- El 39,8% consideran que es frecuente la violencia y discriminación por rasgos físicos y origen étnico.
- El 35,3% consideran que es frecuente la violencia y discriminación administrativa.
- El 26,4% considera que es frecuente la violencia y discriminación por orientación sexual.
- El 25,6% considera que es frecuente la violencia y discriminación por género.
- El 25,9% considera que es frecuente Acoso Sexual.
- El 13,8% considera que es frecuente la violencia y discriminación por embarazo y lactancia.

Es relevante señalar que las formas de violencia y discriminación donde son mujeres las mayormente afectadas suma 65.3% (por género- hostigamiento sexual y embarazo- lactancia) superando a la violencia psicológica que es la que sobresale en este estudio, en la que también mujeres están siendo violentadas.

6.6. ¿Cuáles son las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral, según las personas encuestadas?

Al consultarse respecto a las causas de la violencia y la discriminación en el trabajo, se ofrecieron más de 930 respuestas. No obstante, la mayoría se concentró en los siguientes aspectos, según la frecuencia con la cual se mencionaron:

1. Abuso del poder o de la autoridad, fundamentado en la estructura jerárquica del Poder Judicial (164 menciones). Las principales referencias se hicieron hacia las jefaturas, hacia algunos empleados o empleadas de mayor antigüedad en la institución o hacia quienes son afines a sus jefaturas y por ello, reciben un trato preferencial. Por ejemplo citaron: *"El poder de las personas con ciertos puestos se creen intocables e omnipotentes", "Jefatura sin autoridad, abusivas que utilizan sus influencias con otras personas"*. Estas respuestas se complementan con los *"sentimientos de superioridad"* que también fueron mencionados.
2. Falta de valores. *"Falta de valores, tolerancia y respeto", "Falta de valores éticos y morales"*.
3. Falta de capacitación y sensibilización tanto de las jefaturas como del personal de apoyo: *"Hace falta más educación y sensibilización. Los órganos llamados a actuar se han mostrado incapaces de solucionar los problemas lo que motiva que las prácticas de violencia vayan en aumento…"*
4. Inadecuados procesos de reclutamiento y selección del personal que ingresa al Poder Judicial. Aquí se mencionó que, en muchos casos no se tiene claridad de las costumbres y características de las personas, quienes en ocasiones son nombradas por *"amistad"* aunque no reúnan las competencias básicas interpersonales ni laborales para el puesto: *"Se les dan puestos a personas que nunca han trabajado en el Poder Judicial, pero por un padrino o alto jerarca lo consiguen", "El perfil que se contrata en el Poder Judicial, se preocupan por el conocimiento de la materia para la cual son contratados y dejan de lado sus bases espirituales"*.

Otras causas mencionadas fueron: el estrés laboral por la sobrecarga de trabajo, la desigualdad de género y el machismo y la falta de controles hacia las jefaturas.

6.7. ¿Cuáles son las consecuencias de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?

La violencia y discriminación en el lugar de trabajo indudablemente tiene consecuencias directas sobre la persona que la sufre pero también en sus grupos de pertenencia. En el instrumento aplicado se exploró las consecuencias experimentadas tanto por quienes manifestaron estar, al momento de la encuesta viviendo situaciones de violencia o discriminación, como por quienes la sufrieron en el pasado.

Las consecuencias se clasificaron en:

- Personales:
  - Emocionales.
  - Físicas.
- Familiares.
- Sociales.
- Institucionales.

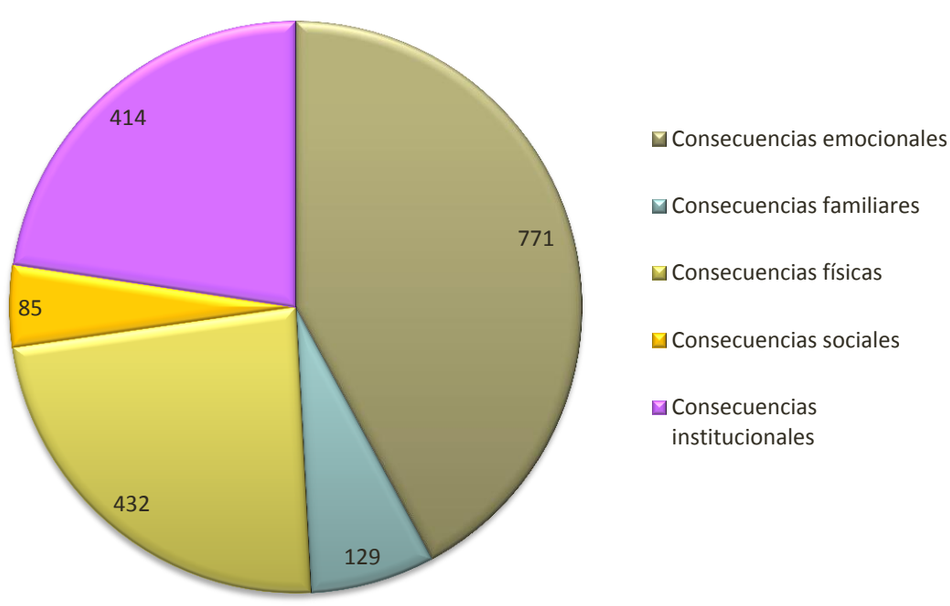
Como se presenta en la tabla 19 y en el gráfico 19.

Tabla 19
Consecuencias generales producto de la violencia y discriminación laboral

Consecuencias	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente		Pasado		Presente		Pasado		Presente		Pasado	
	N	**% (N=145)**	**N**	**% (N=361)**	**N**	**% (N=77)**	**N**	**% (N=192)**	**N**	**% (N=66)**	**N**	**% (N=145)**
Emocionales	771	35,4	1551	28,6	496	42,9	869	30,2	271	27,4	678	27,1
Familiares	129	9,9	292	9,0	93	13,4	143	8,3	35	5,9	149	9,9
Físicas	432	49,7	705	32,5	287	62,1	388	33,7	139	35,1	313	31,2
Sociales	85	14,7	152	10,5	53	17,2	78	10,2	31	11,7	74	11,1
Institucionales	414	26,0	942	23,7	252	29,8	497	23,5	161	22,2	439	23,9

En el presente y en el pasado, las consecuencias físicas son las que más se reportan seguidas de las consecuencias emocionales y las consecuencias institucionales. Estos datos varían según el género.

Grafico 19
Consecuencias de la violencia y la discriminación reportadas por las personas víctimas en el presente



Tanto las mujeres como los hombres que contestaron haber sido o ser víctimas de violencia y discriminación señalan como de mayor afectación en el mismo orden las consecuencias aunque en porcentajes distintos: en las físicas, al momento presente lo mencionan 62,1% de mujeres y 35,1% hombres; en el pasado 33, 7% mujeres y 31,2% hombres.

Las mujeres señalaron consecuencias emocionales en el presente 42,9% y en el pasado 30,2% mientras los hombres mencionaron 27,4% y 27,1%. Consecuencias laborales en el presente 29,8% mencionan mujeres y 22,2% los hombres y en el pasado 23,5% mujeres y 23,9% los hombres.

6.7.1. ¿Cuáles son las consecuencias emocionales?

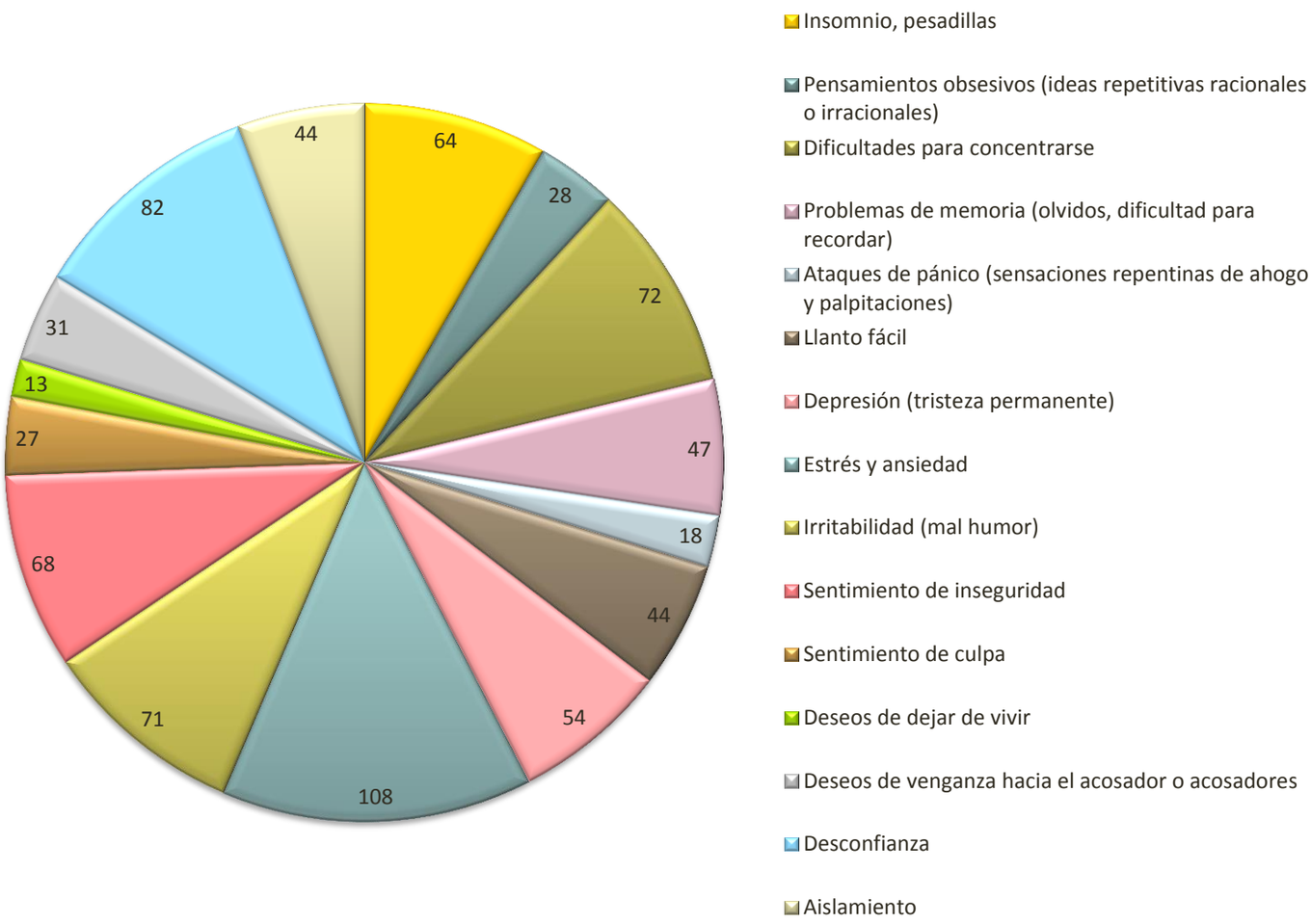
Quienes enfrentaron situaciones de violencia y discriminación laboral en el pasado y en el presente, reportaron entre los principales síntomas emocionales, cuadros de estrés y ansiedad, sentimientos de inseguridad e insomnio, desconfianza y dificultades para concentrarse, como se puede observar en la tabla y en el gráfico 20.

- De quienes enfrentan situaciones de violencia y discriminación laboral en el presente, 67,08% reportan problemas de estrés y ansiedad y 50,93% problemas de desconfianza.
- Quienes refieren haber sufrido esas situaciones en el pasado el 56,18% reportaron problemas de estrés y ansiedad y el 39,25% sentimientos de inseguridad.

Tabla 20
Consecuencias emocionales producto de la violencia y discriminación laboral

Si usted vive actualmente o en el pasado, en el Poder Judicial alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias emocionales ha tenido?	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente (N=145)		Pasado (N=361)		Presente (N=77)		Pasado (N=192)		Presente (N=66)		Pasado (N=167)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
7. Insomnio, pesadillas	64	44,1	138	38,2	43	55,8	75	39,1	21	31,8	63	37,7
8. Pensamientos obsesivos (ideas repetitivas racionales o irracionales)	28	19,3	70	19,4	17	22,1	33	17,2	11	16,7	37	22,2
9. Dificultades para concentrarse	72	49,7	132	36,6	44	57,1	78	40,6	27	40,9	54	32,3
10. Problemas de memoria (olvidos, dificultad para recordar)	47	32,4	65	18,0	25	32,5	34	17,7	21	31,8	31	18,6
11. Ataques de pánico (sensaciones repentinas de ahogo y palpitaciones)	18	12,4	43	11,9	9	11,7	25	13,0	8	12,1	17	10,2
12. Llanto fácil	44	30,3	107	29,6	41	53,2	79	41,1	3	4,5	28	16,8
13. Depresión (tristeza permanente)	54	37,2	116	32,1	37	48,1	67	34,9	17	25,8	49	29,3
14. Estrés y ansiedad	108	74,5	209	57,9	64	83,1	115	59,9	44	66,7	94	56,3
15. Irritabilidad (mal humor)	71	49,0	128	35,5	40	51,9	64	33,3	31	47,0	64	38,3
16. Sentimiento de inseguridad	68	46,9	146	40,4	46	59,7	83	43,2	22	33,3	62	37,1
17. Sentimiento de culpa	27	18,6	64	17,7	20	26,0	34	17,7	7	10,6	29	17,4
18. Deseos de dejar de vivir	13	9,0	33	9,1	12	15,6	19	9,9	1	1,5	14	8,4
19. Deseos de venganza hacia el acosador o acosadores	31	21,4	70	19,4	18	23,4	33	17,2	13	19,7	37	22,2
20. Desconfianza	82	56,6	138	38,2	51	66,2	79	41,1	30	45,5	58	34,7
21. Aislamiento	44	30,3	92	25,5	29	37,7	51	26,6	15	22,7	41	24,6

Grafico 20
Consecuencias emocionales reportadas por las personas víctimas en el presente



De las consecuencias emocionales, el estrés y la ansiedad son las más señaladas tanto en mujeres (presente: N=77, 83,1% y pasado: N=192, 59,9%) como en hombres (presente: N=66, 66,7% y pasado: N=167, 56,3%). Seguido para el caso de las mujeres en el presente con desconfianza en un 66,2% y sentimientos de inseguridad en un 59,7% en el pasado se repite este último solo que en un 43,2% y en tercer lugar deseos de venganza y llanto fácil en un 41,1% en ambos casos.

Para los hombres en segundo lugar tanto en el presente como en el pasado se menciona irritabilidad, mal humor en 47% y 38,3% respectivamente; desconfianza 45,5% en presente e insomnio/pesadillas 37,7% en pasado, ocupan el tercer lugar.

6.7.2. ¿Cuáles son las consecuencias físicas?

Sobre las afectaciones físicas a nivel general entre quienes en el pasado y en el presente enfrentan conductas de violencia o discriminación las respuestas destacan los dolores de cabeza y las migrañas, dolores musculares, cansancio y fatiga constantes, como se observa en el gráfico y en la tabla 21.

En los datos se puede señalar que:

- Presente:
    - El 71% de las personas que en la actualidad sufren violencia y/o discriminación reportan dolores de cabeza, migrañas.
    - El 63,4% de las personas que en la actualidad sufren violencia y/o discriminación reportan cansancio y fatiga constante.

- Pasado:
  - El 41,8% de las personas que en el pasado sufrieron violencia y/o discriminación reportan dolores musculares.
  - El 44% de las personas que en el pasado sufrieron violencia y/o discriminación reportan dolores de cabeza, migrañas.

Grafico 21
Consecuencias físicas reportadas por las personas víctimas en el presente

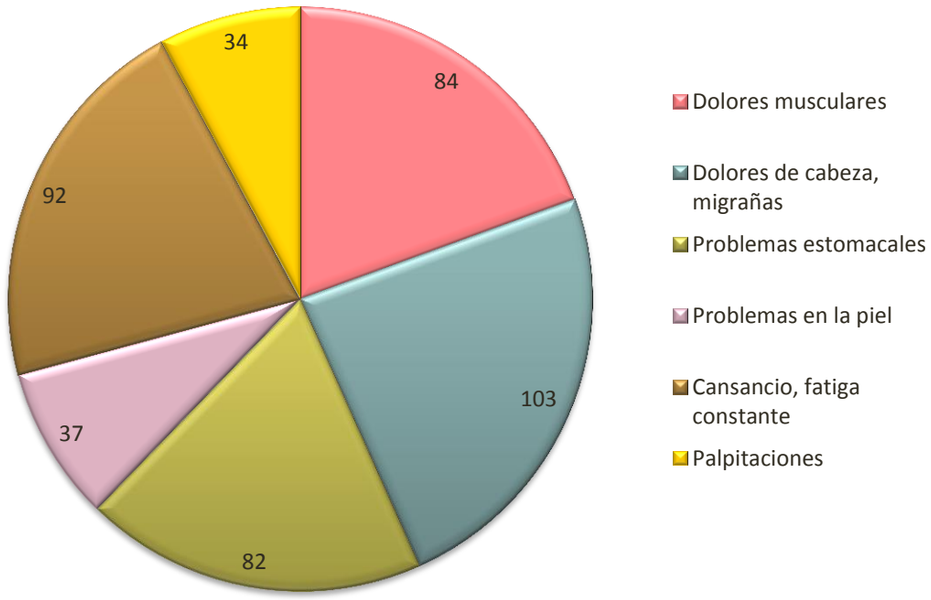


Tabla 21
Consecuencias físicas producto de la violencia y discriminación laboral

Si usted vive actualmente o en el pasado, en el Poder Judicial alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias físicas ha tenido?	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente (N=145)		Pasado (N=361)		Presente (N=77)		Pasado (N=192)		Presente (N=66)		Pasado (N=167)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
1. Dolores musculares	84	57,9	151	41,8	59	76,6	83	43,2	25	37,9	67	40,1
2. Dolores de cabeza, migrañas	103	71,0	159	44,0	71	92,2	89	46,4	31	47,0	69	41,3
3. Problemas estomacales	82	56,6	132	36,6	54	70,1	75	39,1	27	40,9	57	34,1
4. Problemas en la piel	37	25,5	54	15,0	28	36,4	28	14,6	8	12,1	26	15,6
5. Cansancio, fatiga constante	92	63,4	146	40,4	56	72,7	78	40,6	34	51,5	67	40,1
6. Palpitaciones	34	23,4	63	17,5	19	24,7	35	18,2	14	21,2	27	16,2

Las mujeres señalan aquí tanto en presente como en pasado, en el mismo orden: dolores de cabeza/migrañas, dolores musculares, cansancio y fatiga constantes. Para el caso de los hombres, coinciden en las mismas consecuencias con las mujeres pero en mucho menor porcentaje y en tercer lugar, tanto en presente como en pasado, éstos señalan problemas estomacales.

6.7.3. ¿Cuáles son las consecuencias en el ámbito familiar?

Como se observa en la tabla y en el gráfico 22, a nivel familiar, en el dato general, quienes enfrentaron o enfrentan violencia o discriminación laboral sufrieron la pérdida de interés por proyectos comunes así como enfermedades de la pareja, hijas o hijos.

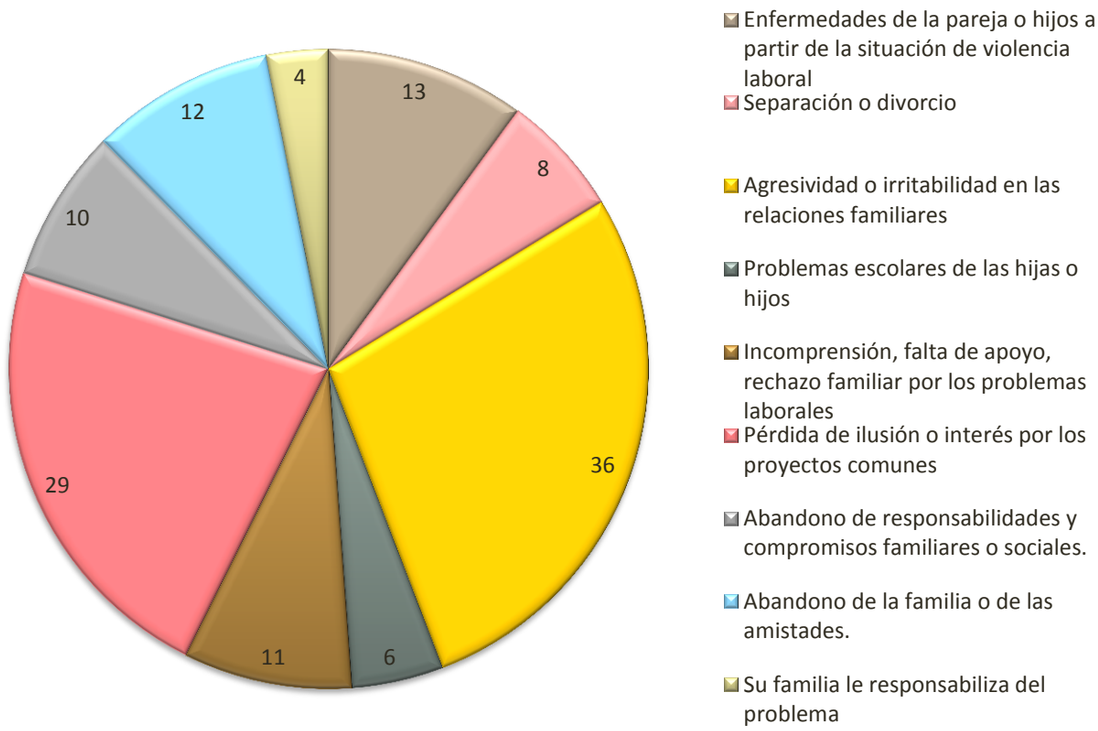
Tabla 22

Consecuencias familiares producto de la violencia y discriminación laboral

Si usted vive actualmente o en el pasado, en el Poder Judicial alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias en el ámbito familiar ha tenido?	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente (N=145)		Pasado (N=361)		Presente (N=77)		Pasado (N=192)		Presente (N=66)		Pasado (N=167)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
36. Enfermedades de la pareja o hijos a partir de la situación de violencia laboral	13	9,0	24	6,6	9	11,7	9	4,7	4	6,1	15	9,0
37. Separación o divorcio	8	5,5	24	6,6	3	3,9	12	6,3	4	6,1	12	7,2
38. Agresividad o irritabilidad en las relaciones familiares	36	24,8	69	19,1	27	35,1	36	18,8	9	13,6	33	19,8
39. Problemas escolares de las hijas o hijos	6	4,1	16	4,4	3	3,9	8	4,2	3	4,5	8	4,8
40. Incomprensión, falta de apoyo, rechazo familiar por los problemas laborales	11	7,6	17	4,7	10	13,0	8	4,2	1	1,5	9	5,4
42. Pérdida de ilusión o interés por los proyectos comunes	29	20,0	58	16,1	18	23,4	29	15,1	11	16,7	29	17,4
43. Abandono de responsabilidades y compromisos familiares o sociales.	10	6,9	28	7,8	8	10,4	13	6,8	2	3,0	15	9,0
44. Abandono de la familia o de las amistades.	12	8,3	35	9,7	11	14,3	16	8,3	1	1,5	19	11,4
45. Su familia le responsabiliza del problema	4	2,8	21	5,8	4	5,2	12	6,3	0	0	9	5,4

Grafico 22

Consecuencias familiares reportadas por las personas víctimas en el presente



Las mujeres las mismas consecuencias y en el mismo orden de importancia tanto en el presente 35,1% como en el pasado 18,8% agresividad o irritabilidad; pérdida de ilusión o interés con 23,4% y 15,1%; abandono de la familia en un 14,3% y 6,3%. Los hombres señalan en primer lugar para el presente, pérdida de ilusión e interés 16,7%; seguido de agresividad e irritabilidad 13,6% y en tercer lugar enfermedad de pareja, separación o divorcio en la misma proporción 6,1%. En el pasado agresividad e irritabilidad ocupaba el primer lugar con 19,8% seguido por pérdida de ilusión o interés 17,4% y abandono de la familia 11,4%.

6.7.4. ¿Cuáles son las consecuencias sociales?

La tabla 23 muestra que en este rubro la consecuencia más relevante en ambos grupos es el uso de medicamentos (17,2% en el pasado y 26,9% en el presente) seguido por los problemas económicos (13,3% y 24,8% respectivamente).

Tabla 23
Consecuencias sociales producto de la violencia y discriminación laboral

Si usted vive actualmente o en el pasado, en el Poder Judicial alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias sociales ha tenido?	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente (N=145)		Pasado (N=361)		Presente (N=77)		Pasado (N=192)		Presente (N=66)		Pasado (N=167)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
22. Consumo de alcohol	4	2,8	22	6,1	3	3,9	8	4,2	1	1,5	14	8,4
23. Fumado excesivo	6	4,1	20	5,5	2	2,6	7	3,6	4	6,1	13	7,8
27. Uso de medicamentos	39	26,9	62	17,2	26	33,8	40	20,8	12	18,2	22	13,2
41. Problemas económicos	36	24,8	48	13,3	22	28,6	23	12,0	14	21,2	25	15,0

Las mujeres coinciden en el orden de las consecuencias que aquí se incluyen teniendo el primer lugar tanto en presente como en pasado el uso de medicamentos 33,8% y 20,8%; problemas económicos 28,6% y 12%. Para el caso de los hombres tanto en presente como en pasado la primera consecuencia son los problemas económicos 21,2% y 15% seguido del uso de medicamentos en 18,2% y 13,2% (muy por debajo de lo señalado por las mujeres). En mucho menor porcentaje para ambos grupos el consumo de alcohol o fumado excesivo.

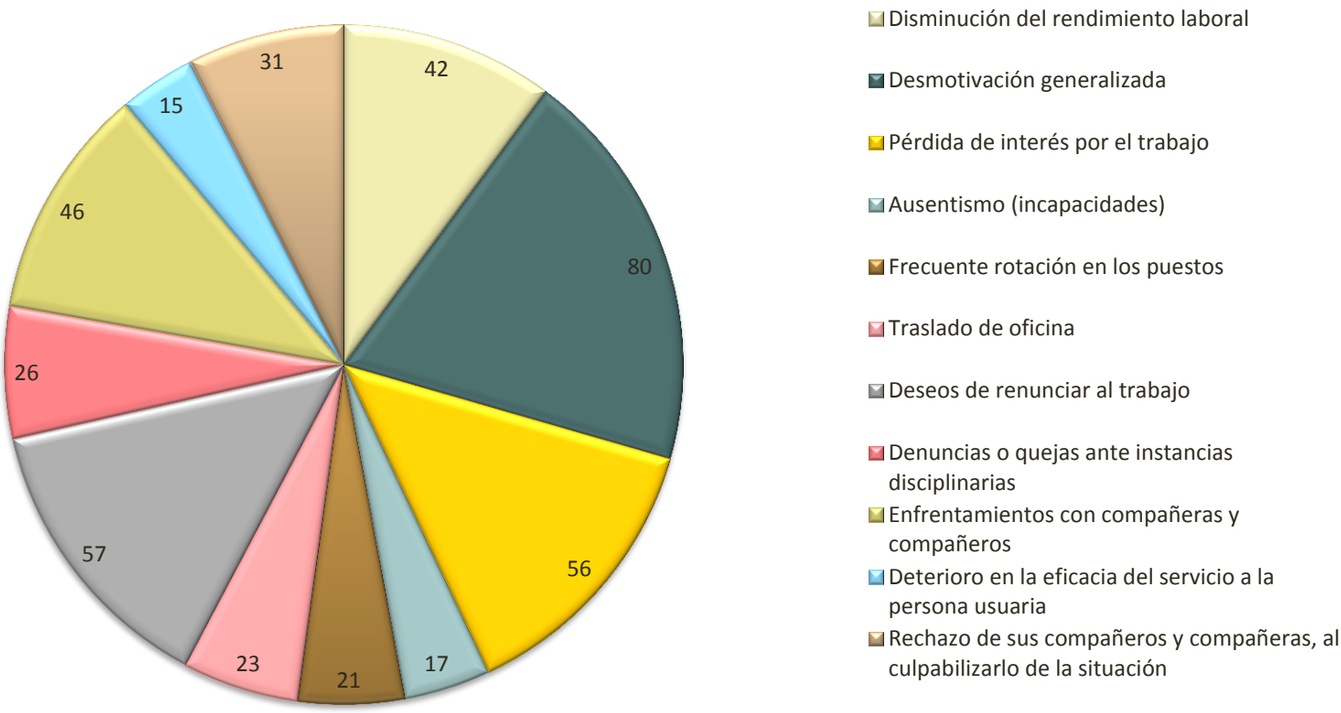
6.7.5. ¿Cuáles son las consecuencias Institucionales?

De acuerdo con los hallazgos y como se muestra en la tabla 24, y en el gráfico 23, el 55,2% de las personas que experimentan en el presente alguna situación de violencia o discriminación sienten desmotivación generalizada y el 42,7% de quienes vivieron situaciones similares en el pasado. Como segunda mención, el 39,3% de las primeras señala deseos de renunciar al trabajo mientras que en el pasado, pérdida de interés por el trabajo (34.6%). En tercer lugar esta última consecuencia la viven quienes enfrentan situaciones de violencia y discriminación al momento de responder el cuestionario y coinciden en el deseo de renunciar al trabajo, 33.2%.

Tabla 24
Consecuencias institucionales producto de la violencia y discriminación laboral

Si usted vive actualmente o en el pasado, en el Poder Judicial alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias institucionales ha tenido?	**GENERAL**				**FEMENINO**				**MASCULINO**			
	Presente (N=145)		Pasado (N=361)		Presente (N=77)		Pasado (N=192)		Presente (N=66)		Pasado (N=167)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
24. Disminución del rendimiento laboral	42	29,0	93	25,8	24	31,2	43	22,4	18	27,3	50	29,9
25. Desmotivación generalizada	80	55,2	154	42,7	46	59,7	85	44,3	34	51,5	69	41,3
26. Pérdida de interés por el trabajo	56	38,6	125	34,6	33	42,9	62	32,3	23	34,8	63	37,7
28. Ausentismo (incapacidades)	17	11,7	63	17,5	14	18,2	32	16,7	3	4,5	30	18,0
29. Frecuente rotación en los puestos	21	14,5	49	13,6	15	19,5	24	12,5	6	9,1	24	14,4
30. Traslado de oficina	23	15,9	70	19,4	14	18,2	34	17,7	9	13,6	35	21,0
31. Deseos de renunciar al trabajo	57	39,3	120	33,2	34	44,2	64	33,3	22	33,3	55	32,9
32. Denuncias o quejas ante instancias disciplinarias	26	17,9	67	18,6	11	14,3	30	15,6	15	22,7	36	21,6
33. Enfrentamientos con compañeras y compañeros	46	31,7	105	29,1	29	37,7	65	33,9	17	25,8	39	23,4
34. Deterioro en la eficacia del servicio a la persona usuaria	15	10,3	30	8,3	11	14,3	15	7,8	4	6,1	15	9,0
35. Rechazo de sus compañeros y compañeras, al culpabilizarlo de la situación	31	21,4	66	18,3	21	27,3	43	22,4	10	15,2	23	13,8

Grafico 23
Consecuencias institucionales reportadas por las personas víctimas en el presente



En el presente tanto las mujeres como los hombres señalan desmotivación generalizada 59,7% y 51,5% respectivamente; le sigue en ambos casos deseos de renunciar al trabajo con 44,2% y 33,3% en tercer lugar las mujeres señalan pérdida de interés por el trabajo 42,9% y los hombres disminución del rendimiento 27,3%. En el pasado las mujeres y los hombres, coinciden en la desmotivación generalizada 44,3% y 41,3%. Las mujeres señalan confrontación con compañeras y compañeros en segundo lugar 33,9% y los hombres pérdida de interés por trabajo 37,7% y en tercer lugar vuelven a coincidir con el deseo de renunciar al trabajo en porcentajes similares 33,3% y 32,9%.

6.8. ¿Cuál es la trascendencia que tiene la violencia y discriminación laboral?

La identificación del alcance que poseen las diferentes formas de violencia y discriminación laboral, se convierte en el sustento para el planteamiento de estrategias preventivas y de atención de la problemática. En el reconocimiento del respeto por la dignidad e integridad humana y en contraposición a los resultados obtenidos, se pueden plantear acciones para prevenir, atender y sancionar toda forma de violencia y discriminación.

6.8.1. ¿Quién es la persona que ejerció y/o ejerce la violencia y discriminación laboral?

Las personas que sufrieron de violencia y discriminación, indican quienes fueron sus victimarios; en la tabla 25 y el gráfico 24 se señalan los resultados. Los porcentajes están basados en los datos señalados anteriormente según la prevalencia de la violencia y la discriminación.

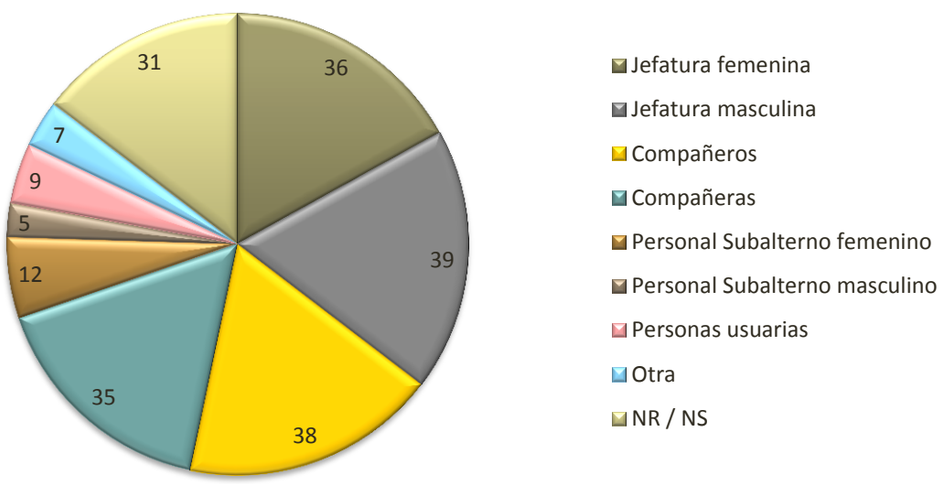
A nivel general:

- El 26,9% indican que la violencia y discriminación proviene de jefaturas masculinas.
- El 26,2% indican que la violencia y discriminación proviene de compañeros.
- El 24,8% indican que la violencia y discriminación proviene de jefaturas femeninas.
- El 24,1% indican que la violencia y discriminación proviene de compañeras.

Tabla 25
Personas responsables actuales de ejercer violencia y discriminación a personas funcionarias judiciales

Actualmente si usted es la persona que sufre alguna de las formas de violencia o discriminación señaladas, ¿Quién es la persona responsable de esos hechos?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=145)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=77)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=66)**
Jefatura femenina	36	24,8	25	32,5	11	16,7
Jefatura masculina	39	26,9	20	26,0	18	27,3
Compañeros	38	26,2	18	23,4	20	30,3
Compañeras	35	24,1	23	29,9	12	18,2
Personal Subalterno femenino	12	8,3	9	11,7	3	4,5
Personal Subalterno masculino	5	3,4	3	3,9	2	3,0
Personas usuarias	9	6,2	6	7,8	3	4,5
Otra	7	4,8	5	6,5	2	3,0
NR / NS	31	21,4	14	18,2	16	24,2

Grafico 24
Personas responsables actuales de ejercer violencia y discriminación a personas funcionarias judiciales



Específicamente la jefatura femenina fue mencionada un 32,5% de veces por las mujeres y 16,7% por los hombres; la jefatura masculina casi en iguales proporciones por mujeres 26% y por hombres con un 27,3%; compañeros de trabajo 23,4% lo mencionan las mujeres y 30% los hombres; compañeras 29,9% lo mencionan las mujeres y 18,2% los hombres; personal subalterno femenino lo mencionan 11,7% mujeres y 4,5% hombres; personal subalterno masculino 3,9% mujeres y 3% hombres; las personas usuarias como agresoras son mencionadas 7,8% por mujeres y 4,5% por hombres.

Dentro de las “otras” personas que son responsables de violentar y discriminar señalan:

- Coordinador Judicial.
- Secretaria.
- De otra sección.
- De los usuarios, comentarios por estar tatuado.
- Jefe de unidad.
- Otros jefes de otra oficina.
- Magistrados.



Las personas responsables actuales de ejercer violencia y discriminación:
la jefatura femenina fue mencionada un 32,5% por las mujeres y 16,7% por los hombres; la jefatura masculina casi en iguales proporciones por mujeres 26% y por hombres con un 27,3%; compañeros de trabajo 23,4% lo mencionan las mujeres y 30% los hombres; compañeras 29,9% lo mencionan las mujeres y 18,2% los hombres; personal subalterno femenino lo mencionan 11,7% mujeres y 4,5% hombres; personal subalterno masculino 3,9% mujeres y 3% hombres; las personas usuarias como agresoras son mencionadas 7,8% por mujeres y 4,5% por hombres.

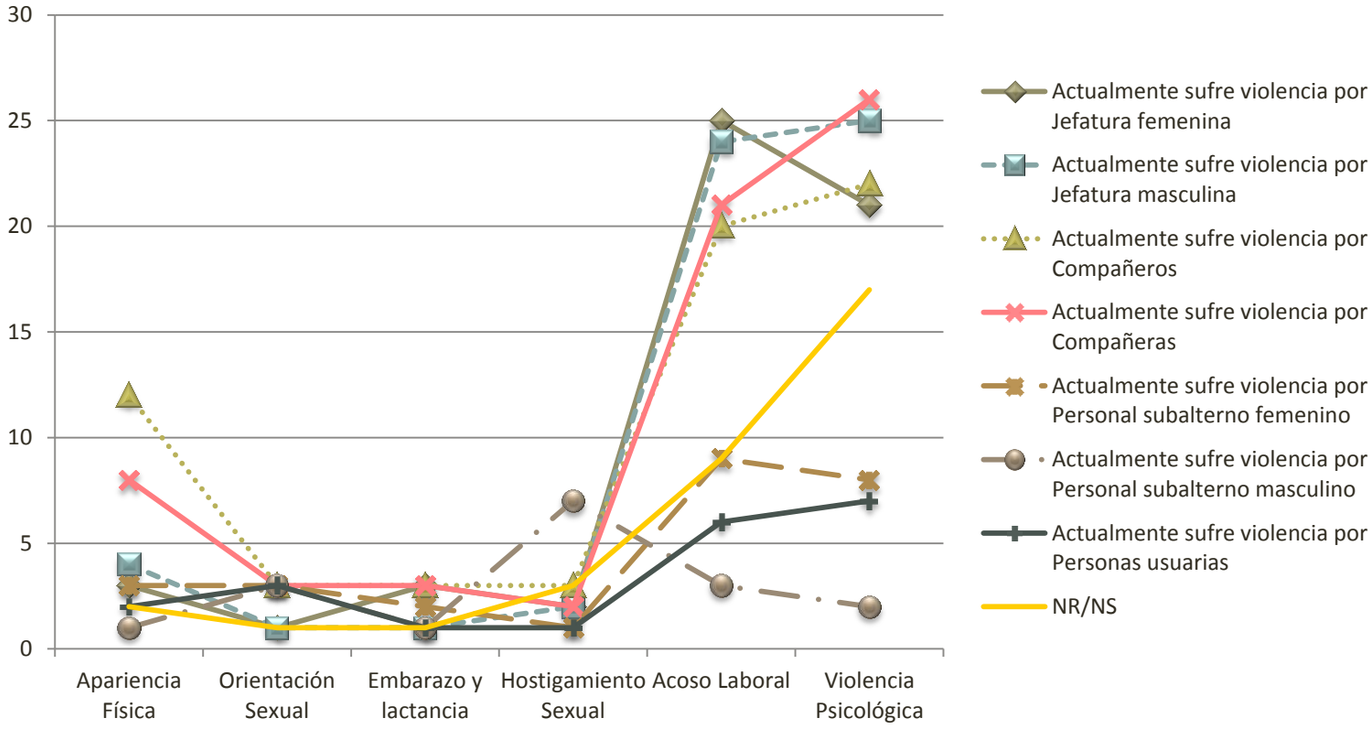
En el gráfico 25 y la tabla 26 se evidencia el cruce de variables obtenido de los tipos de violencia y discriminación reportados por las personas víctimas en la actualidad y las personas responsables de la agresión.

Tabla 26
Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en la actualidad, según la persona responsable de cometer los hechos

Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en la actualidad según persona responsable de cometer los hechos en el Poder Judicial durante el 2013	Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en la actualidad											
	Apariencia Física		**Orientación Sexual**		**Embarazo y lactancia**		**Hostigamiento Sexual**		**Acoso Laboral**		**Violencia Psicológica**	
	F	% N=145	F	% N=145	F	% N=145	F	% N=145	F	% N=145	F	% N=145
Actualmente sufre violencia por Jefatura femenina	3	2,1	1	0,7	3	2,1	2	1,4	25	17,2	21	14,5
Actualmente sufre violencia por Jefatura masculina	4	2,8	1	0,7	1	0,7	2	1,4	24	16,6	25	17,2
Actualmente sufre violencia por Compañeros	12	8,3	3	2,1	3	2,1	3	2,1	20	13,8	22	15,2
Actualmente sufre violencia por Compañeras	8	5,5	3	2,1	3	2,1	2	1,4	21	14,5	26	17,9
Actualmente sufre violencia por Personal subalterno femenino	3	2,1	3	2,1	2	1,4	1	0,7	9	6,2	8	5,5
Actualmente sufre violencia por Personal subalterno masculino	1	0,7	3	2,1	1	0,7	7	4,8	3	2,1	2	1,4
Actualmente sufre violencia por Personas usuarias	2	1,4	3	2,1	1	0,7	1	0,7	6	4,1	7	4,8
NR/NS	2	1,4	1	0,7	1	0,7	3	2,1	9	6,2	17	11,7

Grafico 25

Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en la actualidad, según la persona responsable de cometer los hechos



Entre los datos más relevantes se rescata que la violencia y discriminación por apariencia física es ejercida significativamente más por compañeros (8,3%) y compañeras (5,5%), además el acoso laboral es ejercido un 17,2% y un 16,6% por jefaturas femeninas y jefaturas masculinas respectivamente.

En la tabla 27, se muestran los resultados con respecto a las víctimas que sufrieron esta problemática en el pasado, tomando en cuenta los datos señalados anteriormente en la prevalencia.

Se rescata:

- El 45,4% indican que la violencia y discriminación la generaron las jefaturas masculinas.
- El 36% indican que la violencia y discriminación la generaron las jefaturas femeninas.
- El 25,5% indican que la violencia y discriminación la generaron los compañeros.
- El 23% indican que la violencia y discriminación la generaron las compañeras.

Tabla 27

Personas responsables en el pasado de ejercer violencia y discriminación a personas funcionarias judiciales

En el pasado si usted fue la persona que sufrió alguna de las formas de violencia o discriminación señaladas, ¿Quién fue la persona responsable de esos hechos?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=361)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=192)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=167)**
Jefatura femenina	130	36,0	71	37,0	58	34,7
Jefatura masculina	164	45,4	78	40,6	85	50,9
Compañeros	92	25,5	47	24,5	45	26,9
Compañeras	83	23,0	56	29,2	27	16,2
Personal Subalterno femenino	30	8,3	21	10,9	9	5,4
Personal Subalterno masculino	21	5,8	11	5,7	10	6,0
Personas usuarias	17	4,7	10	5,2	7	4,2
Otra	14	3,9	9	4,7	5	3,0
NR / NS	15	4,2	6	3,1	9	5,4

En el 36% de las veces que se señala a la jefatura femenina como responsable el 37% de las veces se ejerció sobre mujeres y en el 34,7% sobre hombres. Las jefaturas masculinas (n=164) fueron mencionadas en un 40,6% como responsables hacia mujeres y 50,9% hacia hombres. Del 25,5% en que indicaron a los compañeros como responsables 24,5% lo fueron hacia mujeres y 26,9% hacia hombres; compañeras 29,2% y 16,2% respectivamente.

Dentro de las "otras" personas que fueron responsables de ejercerles violencia y discriminación en el pasado, anotan:

- Coordinación.
- Secretaria encargada del área de secretariado.
- Jefatura de otra oficina y jefatura de otro departamento.
- Supernumeraria.
- Personal de otro despacho.
- Asuntos internos.
- Coordinador masculino.
- Jefe de unidad.
- Familiares de jefaturas
- Magistrados.

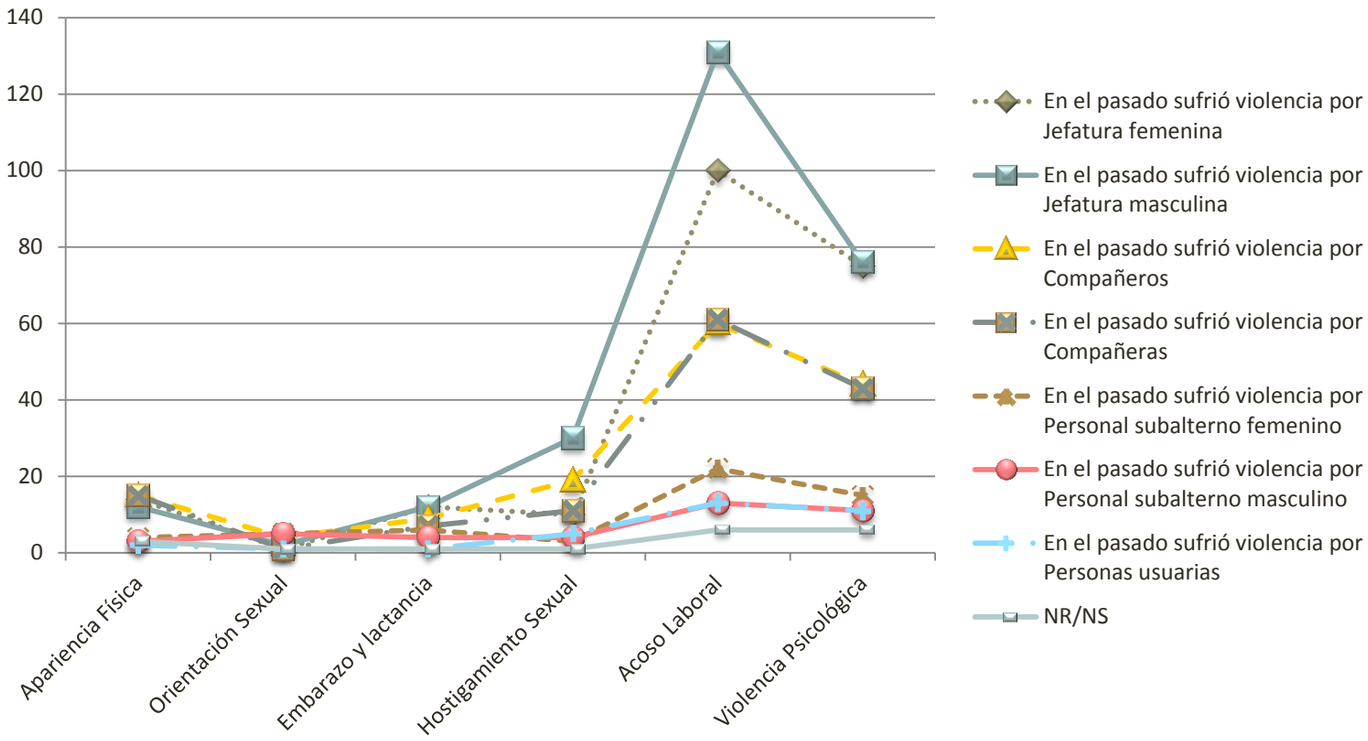
En la tabla 28 y en gráfico 27, se realiza el cruce de variables obtenido de las formas de violencia y discriminación reportados por las personas víctimas en el pasado y las personas responsables de ejercerlas.

Tabla 28
Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en el pasado, según la persona responsable de cometer los hechos

Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en el pasado según persona responsable de cometer los hechos en el Poder Judicial durante el 2013	Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en el pasado											
	Apariencia Física		**Orientación Sexual**		**Embarazo y lactancia**		**Hostigamiento Sexual**		**Acoso Laboral**		**Violencia Psicológica**	
	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361
En el pasado sufrió violencia por Jefatura femenina	14	3,9	1	0,3	12	3,3	10	2,8	100	27,7	75	20,8
En el pasado sufrió violencia por Jefatura masculina	12	3,3	2	0,6	12	3,3	30	8,3	131	36,3	76	21,1
En el pasado sufrió violencia por Compañeros	15	4,2	4	1,1	9	2,5	19	5,3	60	16,6	44	12,2
En el pasado sufrió violencia por Compañeras	15	4,2	1	0,3	7	1,9	11	3,0	61	16,9	43	11,9
En el pasado sufrió violencia por Personal subalterno femenino	4	1,1	5	1,4	6	1,7	3	0,8	22	6,1	15	4,2
En el pasado sufrió violencia por Personal subalterno masculino	3	0,8	5	1,4	4	1,1	4	1,1	13	3,6	11	3,0
En el pasado sufrió violencia por Personas usuarias	2	0,6	1	0,3	1	0,3	5	1,4	13	3,6	11	3,0
NR/NS	3	0,8	1	0,3	1	0,3	1	0,3	6	1,7	6	1,7

Grafico 27

Formas de violencia o discriminación laboral experimentadas en el pasado, según la persona responsable de cometer los hechos



La violencia y discriminación psicológica y el acoso laboral son las conductas que más se practicaron por las figuras jerárquicas institucionales con un 21,1% y un 36,3% para las jefaturas masculinas y un 20,8% y un 27,7% para las jefaturas femeninas.

En la tabla 29 se presentan los resultados tomando en cuenta al 63,10% de las personas que indicaron haber sido testigos en el pasado y en el presente de formas de violencia y discriminación.

Tabla 29

Personas responsables en el pasado de ejercer violencia y discriminación desde el señalamiento de los testigos

Cuando usted ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación laboral, ¿Quiénes son las personas maltratadoras?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=541)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=265)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=273)**
Jefatura femenina	180	33,3	89	33,6	90	33,0
Jefatura masculina	223	41,2	92	34,7	129	47,3
Compañeros	276	51,0	121	45,7	153	56,0
Compañeras	271	50,1	141	53,2	128	46,9
Personal Subalterno femenino	97	17,9	52	19,6	44	16,1
Personal Subalterno masculino	76	14,0	33	12,5	43	15,8
Personas usuarias	70	12,9	34	12,8	36	13,2
Otra	11	2,0	5	1,9	6	2,2
NR / NS	12	2,2	6	2,3	6	2,2

Las mujeres señalan: compañeras de trabajo 53,2%; compañeros 45,7%; jefaturas masculinas 34,7% y muy similar jefatura femenina 33,6%; personal subalterno femenino 19,6%; personal subalterno masculino y personas usuarias en mismo porcentaje 12,5%. Los hombres señalan: compañeros 56%; jefaturas masculina 47,3%; compañeras 46,9%; jefaturas femeninas 33,0%; subalternas 16,1% en porcentajes similares subalternos y personas usuarias 15,8 y 13,2%.

Tabla 30

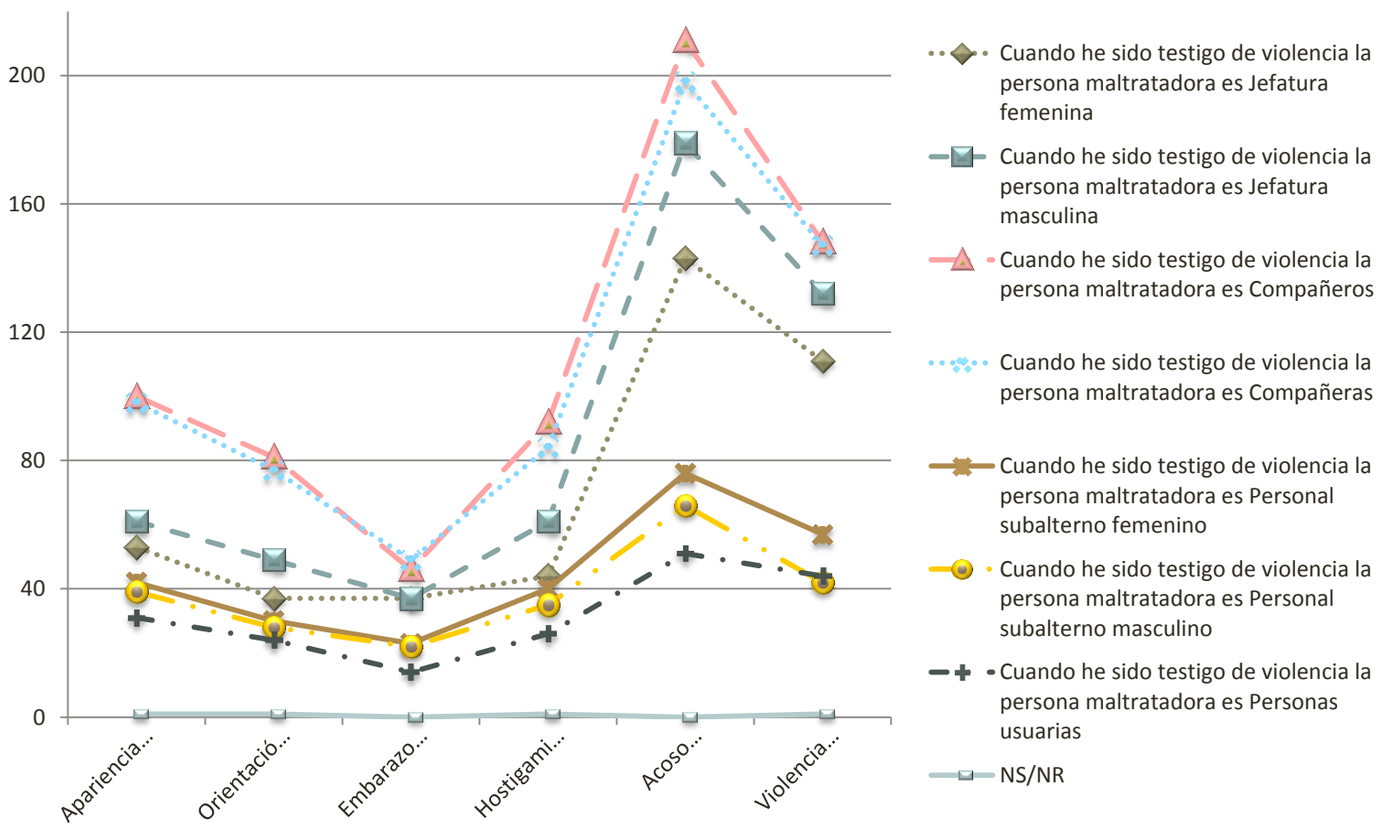
Formas de violencia o discriminación laboral reportadas por testigos, según la persona responsable de ejercerlas

Formas de violencia o discriminación laboral reportadas por testigos según persona responsable de ejercerlos en el Poder Judicial durante el 2013	Formas de violencia o discriminación laboral observadas											
	Apariencia Física		**Orientación Sexual**		**Embarazo y lactancia**		**Hostigamiento Sexual**		**Acoso Laboral**		**Violencia Psicológica**	
	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361	F	% N=361
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Jefatura femenina	53	10,9	37	7,6	37	7,6	44	9,0	143	29,4	111	22,8
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Jefatura masculina	61	12,5	49	10,1	37	7,6	61	12,5	179	36,8	132	27,1
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Compañeros	100	20,5	81	16,6	46	9,4	92	18,9	211	43,3	148	30,4
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Compañeras	98	20,1	77	15,8	49	10,1	84	17,2	198	40,7	147	30,2
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Personal subalterno femenino	42	8,6	30	6,2	23	4,7	40	8,2	76	15,6	57	11,7
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Personal subalterno masculino	39	8,0	28	5,7	22	4,5	35	7,2	66	13,6	42	8,6
Cuando he sido testigo de violencia la persona maltratadora es Personas usuarias	31	6,4	24	4,9	14	2,9	26	5,3	51	10,5	44	9,0
NS/NR	1	0,2	1	0,2	0	0,0	1	0,2	0	0,0	1	0,2

Como se observa en la tabla anterior, las personas testigos indican que la violencia y discriminación por apariencia física, se da en un 20,5% y en 20,1% por compañeros y compañeras de trabajo respectivamente. El hostigamiento sexual, se da en un 18,9% y en un 17,2% por compañeros y compañeras respectivamente. La violencia y discriminación psicológica y el acoso laboral, se practicaron en mayor medida también por los compañeros (30,4 % y 43,3%) y compañeras de trabajo (30,2% y 40,7%), pero en un 27,1% y un 36,8% por jefaturas masculinas.

Grafico 28

Formas de violencia o discriminación laboral reportadas por testigos, según la persona responsable de ejercerlas



6.8.2. ¿Cuál es la actitud que asumen las personas testigos ante las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?

La función que tienen las personas testigos en los actos de violencia y discriminación es determinante y pueden representar la solución o el incremento de este tipo de problemáticas razón por la cual se les preguntó sobre la actitud asumida ante esos hechos.

Como se apunta en la tabla 31 y tomando en consideración el 60,3% (N=541) de las personas que indicaron fueron y son testigos de este tipo de problemáticas se rescata a nivel general:

- El 57,7% expresan su solidaridad y apoyo a la víctima.
- El 40,1 motivan a quien sufre la violencia y discriminación para que denuncie.
- El 29,6% consideran que son neutrales y no se involucran frente a las situaciones de violencia y discriminación.

Tabla 31
Actitud de la asumida por los testigos ante situaciones de violencia y discriminación laboral

Cuando usted ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación en el trabajo ¿Qué actitud ha asumido?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=541)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=265)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=273)**
1. Soy “neutral”, no me involucro.	160	29,6	70	26,4	89	32,6
2. Expreso mi solidaridad y apoyo a la víctima	312	57,7	154	58,1	157	57,5
3. Aíslo o dejo sola a la persona que sufre la violencia	5	0,9	4	1,5	1	0,4
4. Critico a la persona que sufre la violencia	1	0,2	1	0,4	0	0,0
5. Responsabilizo a la víctima por lo que le está pasando	3	0,6	2	0,8	1	0,4
6. Motivo a quien sufre la violencia para que denuncie la situación	217	40,1	107	40,4	109	39,9
No respondo	10	1,8	4	1,5	6	2,2
7. Otro. Especifique:_____	36	6,7	19	7,2	16	5,9

Las mujeres en orden de mención señalan: expreso solidaridad y apoyo 58,1%; motivo para que denuncie 40,4%; soy neutral no me involucro 26,4%; otras acciones 7,2%; en porcentajes mínimos aíslan o dejan sola la persona 1,5% responsabiliza a víctima 0,8%, la critican 0,4%. Los hombres en orden de mención señalan: expreso solidaridad y apoyo 57,5% motivo para que denuncie 39,9%; soy neutral no me involucro 32,6%; otras opciones 5,9% y mínimos respecto a dejar sola, responsabilizar o criticar víctimas 0,4%.

Dentro de “otro” rol que asumen como testigos, explican:

- Trato de aconsejar o conciliar. Buscar la conciliación. Trato de mediar.
- He declarado en asuntos internos lo que he visto de la situación.
- Siempre le doy una palabra de aliento a quien la ha sufrido y apoyo a la víctima frente a jefaturas.
- Enfrento a la persona agresora.
- Doy consejo de cómo tratar a la persona si no funciona recomiendo buscar ayuda.
- Dependiendo de la situación le recomiendo a la víctima hablar con la parte y la jefatura.
- No hago nada sin conocer toda la situación.
- Les indico la manera en la que me ayuda el aspecto espiritual.
- Trate de investigar lo sucedido.
- Informe al superior inmediato. Hable con la jefatura.
- Trato de apoyarlas, pero como son interinos les da miedo.
- Se lo he hecho ver a quien lo está provocando y fue efectivo.
- Protesto.
- Soy testigo y apoyo la verdad.
- Renuncie
- Evitar reuniones.
- Denunciar el caso.
- Busque otra oficina, es decir que se vaya.
- He buscado ayuda en ambiente laboral.

Es importante rescatar las siguientes aportaciones:

- Una vez ayudé a una víctima y todo el despacho se volcó contra mí.
- Me involucré luego recibí lo mismo y nadie me apoyo.
- Están aquellos que se victimizan cuando se les pide rendimiento y cumplimiento, es estos casos apoyo a el Jefe (a).

Además se les preguntó a todas las personas que fueron encuestadas (N=897) que desde su experiencia, cómo actuaban los compañeros y las compañeras que son testigos de situaciones de violencia. En la tabla 32 se muestran los resultados:

Tabla 32

Actitud asumida por compañeros y compañeras ante situaciones de violencia y discriminación

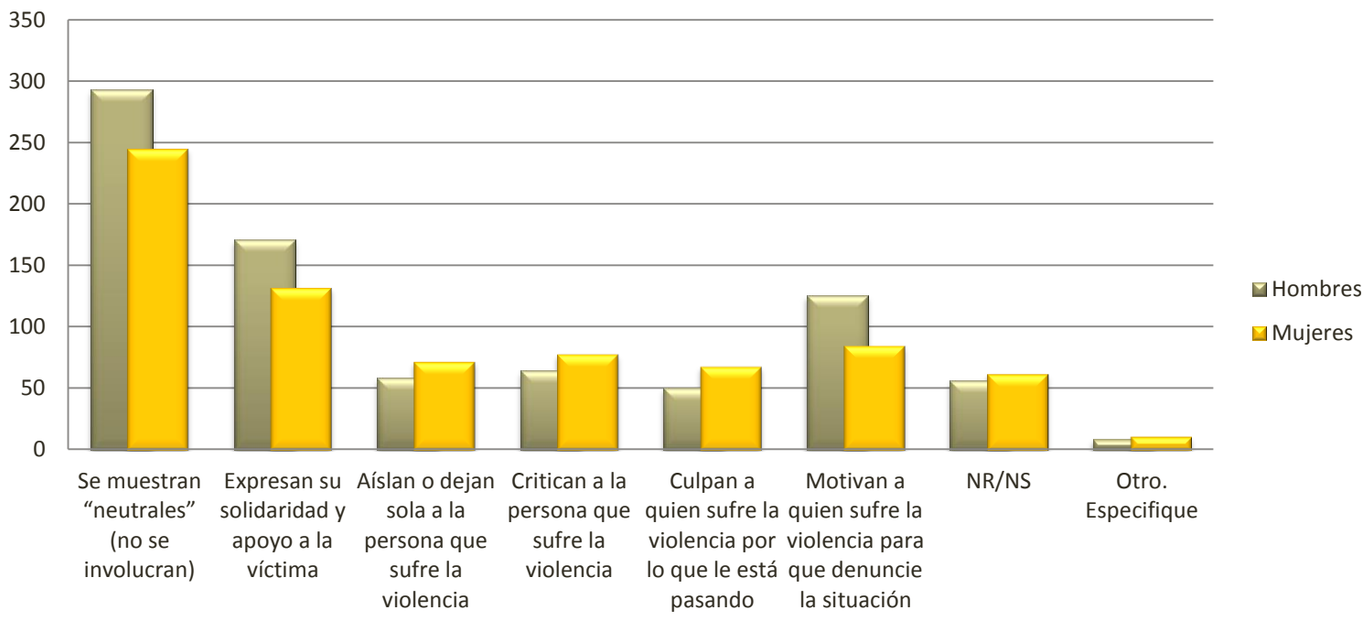
De su experiencia, ¿Cómo actúan las compañeras y los compañeros que son testigos de situaciones de violencia o discriminación en el trabajo?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=893)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=893)**
1. Se muestran "neutrales" (no se involucran)	538	60,0	245	27,4	293	32,8
2. Expresan su solidaridad y apoyo a la víctima	306	34,1	132	14,8	171	19,1
3. Aíslan o dejan sola a la persona que sufre la violencia	130	14,5	72	8,1	58	6,5
4. Critican a la persona que sufre la violencia	143	15,9	78	8,7	64	7,2
5. Culpan a quien sufre la violencia por lo que le está pasando	118	13,2	68	7,6	50	5,6
6. Motivan a quien sufre la violencia para que denuncie la situación	211	23,5	85	9,5	125	14,0
7. NR/NS	119	13,3	62	6,9	56	6,3
8. Otro. Especifique:_____	19	2,1	11	1,2	8	0,9

Entre los datos más relevantes a nivel general se encuentran:

- El 60,0% consideran que las personas testigos se muestran neutrales, no se involucran.
- El 43,59% consideran que aíslan o dejan sola a la persona, critican y culpan a quien sufre la violencia por lo que le está pasando.

Grafico 29

Actitud asumida por compañeros y compañeras ante situaciones de violencia y discriminación. Distribución por sexo.



Desagregado por sexo tenemos que las mujeres: se muestran neutrales 27,3%; expresan solidaridad 14,7%; motivan para que denuncie 9,5%; critican y aíslan a quien sufre violencia y discriminación en mismos porcentajes 8,7%; la culpan 7,6%. Los hombres se muestran neutrales 32,7%; expresan solidaridad 19,1%; motivan a que denuncie 13,9%; aíslan o dejan sola a la persona 6,5%; la culpan 5,6%.

“Otros” roles que asumen las personas testigos, son:

- Aconsejo a la víctima manteniendo al margen la situación, tratando de ser neutral y dar consejos positivos.
- Que recurra a las instancias y que no lo permita.
- Hablar con la persona para remediar la situación o se hacen reuniones con la jefatura.
- Conversar con el afectado (as), no para que denuncien sino para arreglar.

Los roles que más señalan, son:

- Critican a la que comete el acoso, pero nadie se atreve a decirle nada.
- Apoyan al agresor
- Nadie se mete para no salir perjudicado
- Incitan a denunciar y después lo dejan a uno
- En algunos casos se unen al agresor y agreden a la víctima.
- Aíslan o dejar de hablar
- Dejar hacer, dejar pasar
- Ayuda a meter más "carbón
- Todos asumen diferentes posiciones.
- Muy pocos apoyan a la víctima
- Toman represalias.
- Cada uno posee una percepción diferente.

6.9. ¿Cómo es, en la Gestión Institucional, el abordaje de las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?

Toda violencia y discriminación laboral constituye por sí misma, un obstáculo para el logro de metas y objetivos; el Poder Judicial está problemática no solo afecta a las personas trabajadoras, sino también a la gestión pública y en consecuencia tiene repercusiones sociales y nacionales.

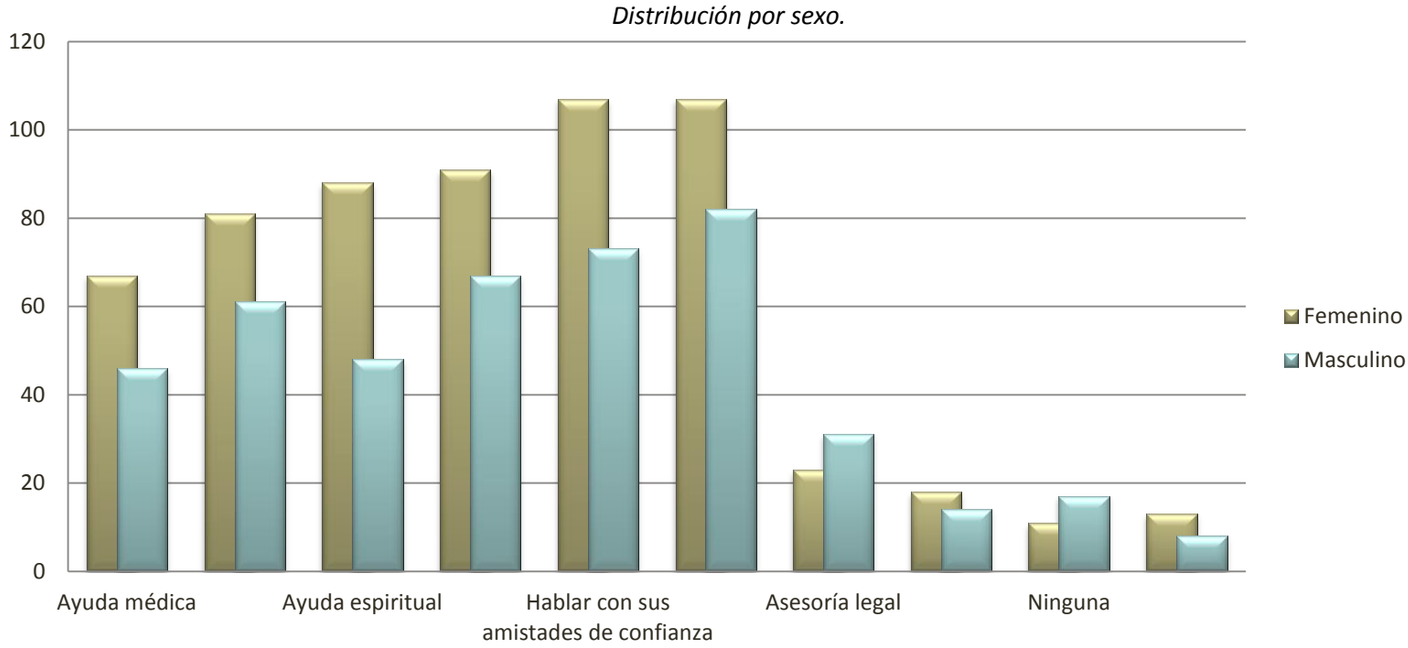
6.9.1. ¿Cuáles son las acciones que ha utilizado la víctima para enfrentar la problemática?

Ante las situaciones de violencia y discriminación que enfrentaron o enfrentan las víctimas, tal y como se puede apreciar en la tabla 33, prevalecen: hablar con la familia, amistades de confianza y compañeras/compañeros de trabajo como primeras opciones seguidas de la ayuda psicológica. Las opciones menos utilizadas son: Poner una denuncia, solo el 8,4%; buscar asesoría legal el 14% y el 7,1% no recurrió a ningún tipo de apoyo.

Tabla 33
Tipos de apoyo a las que se recurrió ante la violencia o discriminación laboral

Ante la violencia o discriminación que sufre o sufrió ¿Qué tipo de apoyo ha buscado?	GENERAL		FEMENINO		MASCULINO	
	Frecuencia	Porcentaje (N=394)	Frecuencia	Porcentaje (N=211)	Frecuencia	Porcentaje (N=180)
1. Ayuda médica	114	28,9	67	31,8	46	25,6
2. Ayuda psicológica	144	36,5	81	38,4	61	33,9
3. Ayuda espiritual	139	35,3	88	41,7	48	26,7
4. Hablar con sus compañeras, compañeros del trabajo	159	40,4	91	43,1	67	37,2
5. Hablar con sus amistades de confianza	181	45,9	107	50,7	73	40,6
6. Hablar con su familia	191	48,5	107	50,7	82	45,6
7. Asesoría legal	55	14,0	23	10,9	31	17,2
8. Poner la denuncia	33	8,4	18	8,5	14	7,8
9. Ninguna	28	7,1	11	5,2	17	9,4
10. Otra. Especifique:_____	21	5,3	13	6,2	8	4,4

Grafico 30
Tipos de apoyo a las que se recurrió ante la violencia o discriminación laboral.
Distribución por sexo.



Las mujeres mencionaron en el mismo porcentaje hablar con amistades o su familia sobre el asunto 50,7%; hablar con compañeras de trabajo 43,1%; buscar ayuda espiritual 41,7%; ayuda psicológica 38,4%; ayuda médica 31,8%; asesoría legal 10,9%; y poner denuncia 8,5%. Los hombres mencionaron: hablar con la familia 45,6%; hablar con amistades 40,6%; hablar con compañeras 37,2%; ayuda psicológica 33,9%; ayuda espiritual 26,7%; médica 25,6%; asesoría legal 17,2%; poner denuncia 9,4%.

Dentro de “otras” opciones 7 personas indicaron que hablar con la jefatura les ayudó, 3 cambiaron de puesto y buscaron otra opción laboral. También se mencionó:

- Ejercicio.
- Con los años se adquieren destrezas para enfrentar las situaciones de este tipo.
- Solicitud de certificación médica.
- Solo la intención de denunciar pero perdí la confianza.
- Atención Psiquiátrica.
- Puse empeño en mi trabajo y demostré que era capaz de muchas cosas y que mi "peso" no influía.
- Poner en conocimiento la situación en instancias superiores.
- Mejorar habilidades.
- Dialogar con el jefe y la persona.
- Cambiar de trabajo por un tiempo.
- Hablar con los que generan la situación.
- Ayuda de ambiente laboral.
- Talleres de autoayuda, capacitación.

Respecto a la pregunta “ante la problemática experimentada actualmente o en el pasado encontró solución”, del 43,9% de las personas que sufrieron violencia y discriminación como se aprecia en la tabla 34, el 25,1% no respondieron y de quienes intentaron una solución resulta alarmante que el 21,3% señalan que “nada se puede hacer” a lo que se suma un 7,6% que consideran a la institución inoperante para resolver este tipo de situaciones. Únicamente 18,5%

de las respuestas apuntaron a encontrar una solución dentro del Poder Judicial siendo en la mayoría de los casos el traslado a otra oficina dentro de la institución.

Tabla 34
Solución de situaciones de violencia o discriminación laboral.

Ante la situación de violencia o discriminación que sufre o sufrió. ¿Encontró solución al problema?	GENERAL		FEMENINO		MASCULINO	
	Frecuencia	Porcentaje (N=394)	Frecuencia	Porcentaje (N=211)	Frecuencia	Porcentaje (N=180)
Si, encontré una solución interna en la oficina.	49	12,4	31	14,7	18	10,0
Si, encontré una solución interna a nivel institucional: "Traslado a otra oficina"	73	18,5	34	16,1	39	21,7
Si, encontré una solución externa: "La ayuda de Dios" "No le doy importancia"	66	16,8	38	18,0	28	15,6
No, encontré ninguna solución, por la inoperancia institucional.	30	7,6	17	8,1	13	7,2
No, encontré ninguna solución, porque no se puede hacer nada.	84	21,3	44	20,9	39	21,7
No sé o No respondo	99	25,1	49	23,2	49	27,2

Desagregado por sexo las mujeres encuentran en un porcentaje menor (16,1%) que los hombres (21,7%), una solución interna, el “traslado a otra oficina” y en un porcentaje mayor (8,1%) que los hombres (7,2%) no encuentran solución a la problemática por la inoperancia institucional.

Existen otros ejemplos que hacen referencia a las “soluciones internas”, centrándose en la mayoría de los casos a la opción de trasladarse de oficina.

- La única solución que encontré fue irme de la oficina en ascenso, tiempo después quedé en propiedad y no volví más a la oficina donde sufrí el acoso.
- Si encontré, porque después de un tiempo me trasladaron a otra oficina, por lo que no tenía cerca a la persona que me acosaba.
- Hoy por hoy, gracias a Dios, eso ya quedó en el pasado, ya que la agresión y muchas cosas más que pasé no sólo yo; también otros compañeros se debió a una jueza que de ser humano no tiene nada. Ya se fue para otro juzgado….
- Si, decidí buscar opciones para irme a otro despacho, logrando encontrar un juzgado donde estoy actualmente y es todo lo contrario.
- La asistencia legal fue para demostrar la verdad y que nunca se participó en nada cuestionable. Lo demás se resolvió con el tiempo. El Poder Judicial da ciego crédito a las jefaturas y las ubica en una posición de intocables.
- Fue como acoso, porque yo era meritoria y me exigían mucho, la solución fue salir de ese despacho.

Ejemplos que hacen referencia a las soluciones externas que encuentran las personas que sufren de violencia y discriminación, como se logra leer, la mayoría están dirigidas a la fortaleza y el apoyo de Dios:

- Todo el apoyo que busqué me ha dado un buen resultado y no es que el problema ya desapareció, sino que la comunicación con Dios me ha dado fortaleza para continuar.
- Encontré solución no dándole importancia a los hechos, trabajando y realizando ejercicios, así como la ayuda con médicos y familiares.
- Solo Dios fue quien me pudo ayudar, con grupos de oración salí adelante.
- Ante la situación de violencia que sufrí, me fortalecí en Dios, reanimé, puse mi mayor esfuerzo para mejorar mi desempeño laboral, perdoné lo ocurrido, mejorando mi relación con los que me rodean laboralmente.

- Si, primero puse todo en manos de Dios, después cuando estuve interina fue que se dieron los hechos, uno pasa muchas cosas, se dan las preferencias por amistad, los nombran aunque sea uno buen trabajador y las situaciones o problemas se hablan con las jefaturas.
- Decidí ser feliz y dejar que si a los vagos los premian, que los sigan premiando, aunque afectan al servicio público.
- Con el apoyo familiar y la ayuda espiritual, pude salir adelante tuve mucha paz y salud mental, tuve que perdonar y hoy en día me siento no muy bien del todo pero sigo dando lo mejor de mí tanto en mi trabajo como para mi familia.

Los ejemplos que se citan a continuación los señalan quienes no encontraron solución al problema:

- Parcialmente, reflexiono hacia mi interior acerca de que existen situaciones que no puedo cambiar y debo aceptar, ya que todos los funcionarios eventualmente pasan por esos problemas de acoso.
- No encontré en el despacho, tuve que cambiar de puesto, pero sé que ahora continúa con otros que quedaron en mi lugar. Se puede decir que "renuncie" porque el acosador me mal informaba con otros superiores.
- No, porque para el grupo es normal mantener una dinámica de vulgaridad, chistes asquerosos, comentarios sexistas. Hacen actividades en donde muchas veces no me incluyen a propósito. Agreden verbalmente a una compañera y como la defendí, terminé siendo acosada hasta por la secretaria. Aquí se debe mantener silencio y aguantar esas cosas.
- No he encontrado solución al problema, yo soy mujer interina y lamentablemente aunque digan que no, tengo todas las de perder si denuncio, lo que me han hecho. Las compañeras y compañeros que me hostigan son "amigos" de los jefes y sé que las consecuencias serían más negativas si hablo. Las opciones que he estado buscando es poder salir del Poder Judicial.
- No, no hay opciones, hay que trabajar.
- No, hay una concepción de que a las jefaturas no les hacen nada y pueden hacer lo que quieran.
- Sí, pero en la realidad de momento las cosas tienden a mejorar, pero con el tiempo se vuelve al mismo círculo.
- Ahorita está calmado.
- No, la seguimos sufriendo.
- La solución es a medias por la gran cantidad de trámites burocráticos que lo expone a uno a que la situación se agrave.
- No, no la logré encontrar debido a que apoyan a la persona acosadora, y no le dan importancia a la persona que está sufriendo y tratan de tapar el problema como si nada pasara.

6.9.2. ¿Conocen las oficinas internas para realizar denuncias de situaciones de violencia o discriminación?

Con relación al conocimiento de las instancias institucionales donde se puede interponer denuncias por violencia o discriminación laboral, el 66,4% mencionaron la Inspección Judicial, seguido por la Comisión de Relaciones Laborales, 36,9% y el 29,1% señaló la oficina de Asuntos Internos del Organismo de Investigación Judicial. En la tabla 35 y el gráfico 31 se presenta la información completa.

Tabla 35

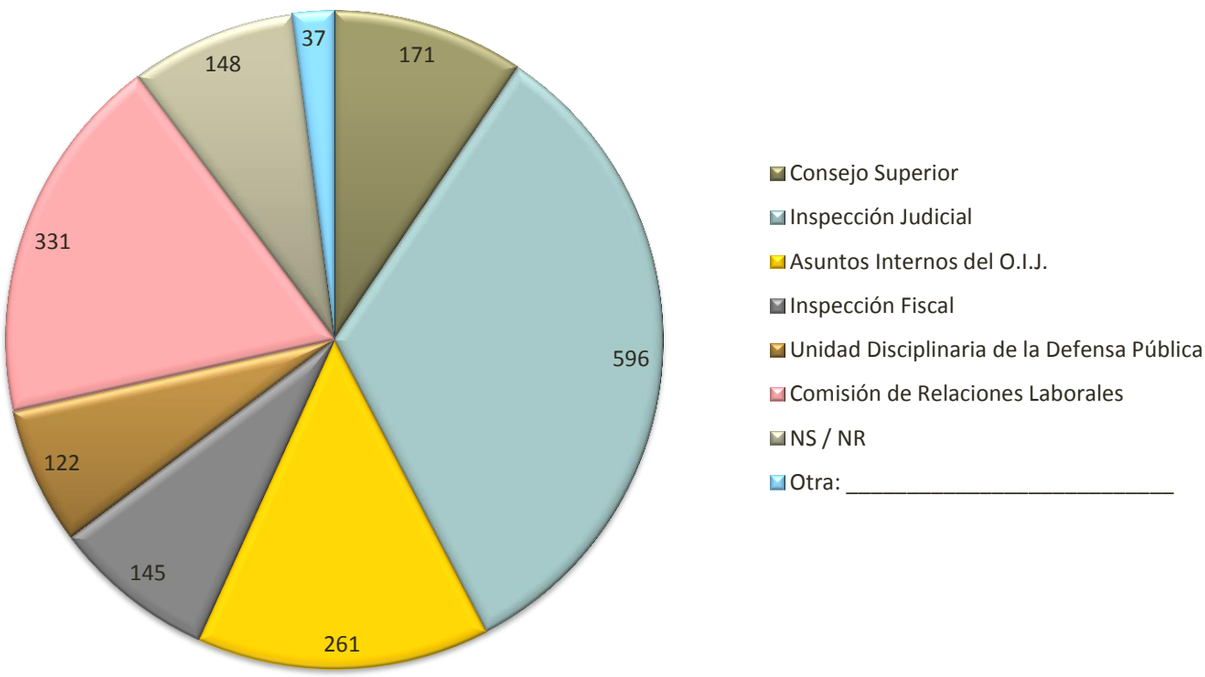
Oficinas donde se puede poner una denuncia de violencia o discriminación laboral.

¿Usted conoce en cuál(es) de las siguientes oficinas se puede poner una denuncia de violencia o discriminación en el trabajo?	GENERAL		FEMENINO		MASCULINO	
	Frecuencia	Porcentaje (N=897)	Frecuencia	Porcentaje (N=423)	Frecuencia	Porcentaje (N=470)
Consejo Superior	171	19,1	79	18,7	91	19,4
Inspección Judicial	596	66,4	268	63,4	324	68,9
Asuntos Internos del O.I.J.	261	29,1	84	19,9	176	37,4
Inspección Fiscal	145	16,2	62	14,7	83	17,7
Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública	122	13,6	52	12,3	69	14,7
Comisión de Relaciones Laborales	331	36,9	158	37,4	170	36,2
NS / NR	148	16,5	83	19,6	65	13,8
Otra: _____	37	4,1	24	5,7	12	2,6

De las personas que conocen la existencia de la Inspección Judicial 63,4% son mujeres y 68,9% son hombres; la Comisión de Relaciones Laborales 37,4% son mujeres y 36,2% son hombres; Asuntos Internos del OIJ 19,9% son mujeres y 37,4% son hombres y el 19,6% de mujeres y el 13,8% de hombres no conocen o no respondieron esta pregunta.

Grafico 31

Oficinas donde se puede poner una denuncia de violencia o discriminación laboral.



Dentro de “otras” oficinas donde se puede poner denuncias sobre situaciones de ese tipo se mencionaron: Ambiente Laboral, ANIC, comisiones, control interno, el juzgado donde se trabaja, Ministerio de Salud y Procuraduría de la Ética con una mención cada uno. La Contraloría de Servicios con dos menciones; 6 Personas indicaron que con la Jefatura inmediata, 22 personas señalaron la Comisión o la Secretaría de Género.

6.9.3. ¿Cuál es la efectividad de las oficinas internas para la resolución de situaciones de violencia o discriminación?

Al consultarse sobre la efectividad de las instancias anteriores en la resolución de situaciones de violencia y discriminación laboral, el 64.4% no sabe o no responde.

De quienes respondieron el Tribunal de la Inspección Judicial tiene un 25,8% de respuestas buenas y excelentes respecto a su efectividad. En contraposición, un 13,9% de las respuestas indican que la efectividad de las jefaturas inmediatas es mala o pésima a la hora de resolver este tipo de situaciones. Dichos resultados se muestran en la siguiente tabla y en el gráfico 32.

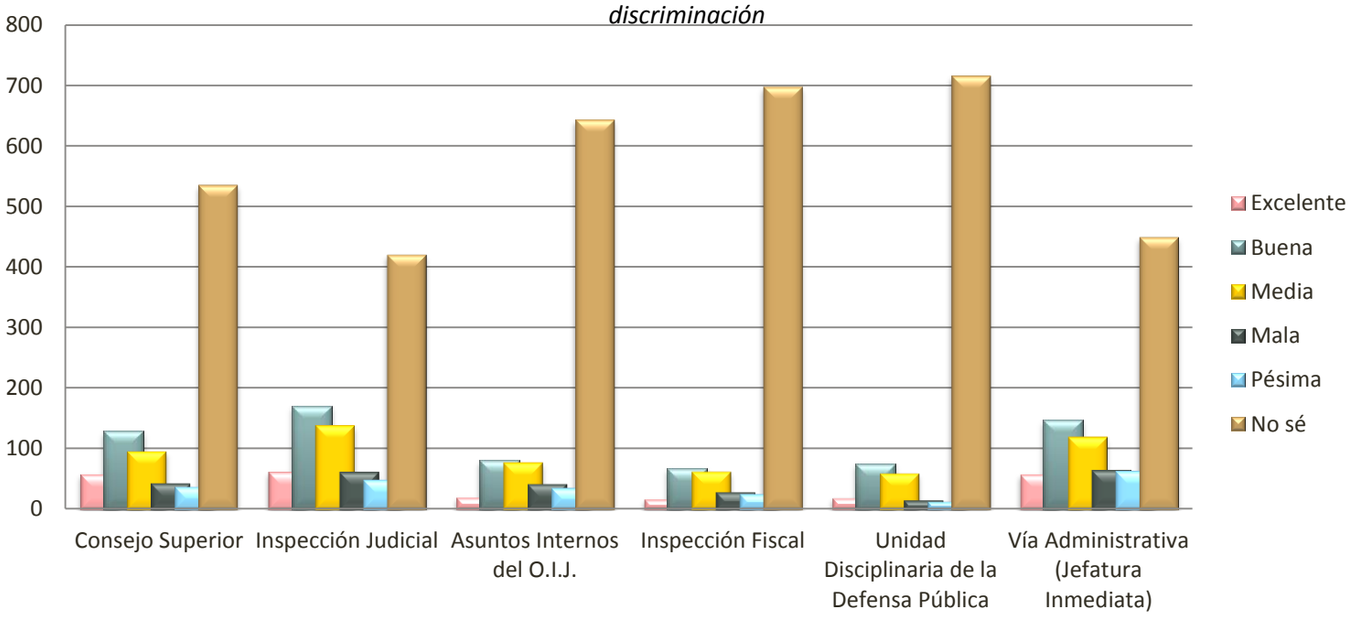
Tabla 36

Percepción general de la efectividad de las instancias institucionales en la resolución de problemáticas de violencia o discriminación

Según su experiencia, ¿Cuál es la efectividad de las siguientes instancias en la resolución de problemáticas de violencia y discriminación laboral?	**Excelente** (N=897)		**Buena** (N=897)		**Media** (N=897)		**Mala** (N=897)		**Pésima** (N=897)		**No sé** (N=897)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Consejo Superior	57	6,4	128	14,3	95	10,6	42	4,7	37	4,1	536	59,8
Inspección Judicial	61	6,8	170	19,0	137	15,3	60	6,7	48	5,4	421	46,9
Asuntos Internos del O.I.J.	20	2,2	80	8,9	77	8,6	41	4,6	35	3,9	644	71,8
Inspección Fiscal	17	1,9	67	7,5	62	6,9	28	3,1	25	2,8	698	77,8
Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública	19	2,1	75	8,4	59	6,6	15	1,7	13	1,4	716	79,8
Vía Administrativa (Jefatura Inmediata)	57	6,4	147	16,4	118	13,2	63	7,0	62	6,9	450	50,2

Grafico 32

Percepción general de la efectividad de las instancias institucionales en la resolución de problemáticas de violencia o discriminación



Como se muestra en la tabla 37 de quienes respondieron este ítem, tanto mujeres como hombres tienen un criterio entre medio y bueno de la efectividad de la Inspección Judicial, de las jefaturas inmediatas y del Consejo Superior para resolver denuncias sobre actos de discriminación o violencia. No obstante es importante señalar los porcentajes que mencionan lo mala o pésima de la gestión de esas instancias, específicamente las mujeres consideran a la Vía Administrativa (jefatura Inmediata) con una efectividad mala y pésima del 16,1%, a la Inspección Judicial con una efectividad mala y pésima del 9,7% y el Consejo Superior 6,9%. Los hombres indican que la Inspección Judicial posee una efectividad mala y pésima del 14%, la Vía Administrativa con un 11,9% y en tercer lugar Asuntos Internos del OIJ con una efectividad mala y pésima del 10,6%.

Tabla 37

Percepción de las mujeres y de los hombres de la efectividad de las instancias institucionales en la resolución de problemáticas de violencia o discriminación

TOTAL DE MUJERES												
Según su experiencia, ¿Cuál es la efectividad de las siguientes instancias en la resolución de problemáticas de violencia y discriminación laboral?	**Excelente** (N=423)		**Buena** (N=423)		**Media** (N=423)		**Mala** (N=423)		**Pésima** (N=423)		**No sé** (N=423)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Consejo Superior	24	5,7	51	12,1	46	10,9	15	3,5	14	3,3	271	64,1
Inspección Judicial	25	5,9	71	16,8	62	14,7	24	5,7	17	4,0	421	99,5
Asuntos Internos del O.I.J.	8	1,9	35	8,3	32	7,6	14	3,3	12	2,8	322	76,1
Inspección Fiscal	4	0,9	31	7,3	31	7,3	13	3,1	10	2,4	334	79,0
Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública	6	1,4	36	8,5	32	7,6	5	1,2	6	1,4	338	79,9
Vía Administrativa (Jefatura Inmediata)	21	5,0	57	13,5	55	13,0	32	7,6	36	8,5	222	52,5
TOTAL DE HOMBRES												
Según su experiencia, ¿Cuál es la efectividad de las siguientes instancias en la resolución de problemáticas de violencia y discriminación laboral?	**Excelente** (N=470)		**Buena** (N=470)		**Media** (N=470)		**Mala** (N=470)		**Pésima** (N=470)		**No sé** (N=470)	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Consejo Superior	32	6,8	77	16,4	48	10,2	27	5,7	14	3,0	263	56,0
Inspección Judicial	35	7,4	98	20,9	75	16,0	35	7,4	31	6,6	196	41,7
Asuntos Internos del O.I.J.	11	2,3	45	9,6	45	9,6	27	5,7	23	4,9	319	67,9
Inspección Fiscal	13	2,8	36	7,7	31	6,6	15	3,2	15	3,2	360	76,6
Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública	13	2,8	39	8,3	27	5,7	10	2,1	7	1,5	374	79,6
Vía Administrativa (Jefatura Inmediata)	35	7,4	90	19,1	63	13,4	31	6,6	25	5,3	226	48,1

6.9.4. ¿Conocen las diferentes comisiones y políticas del Poder Judicial?

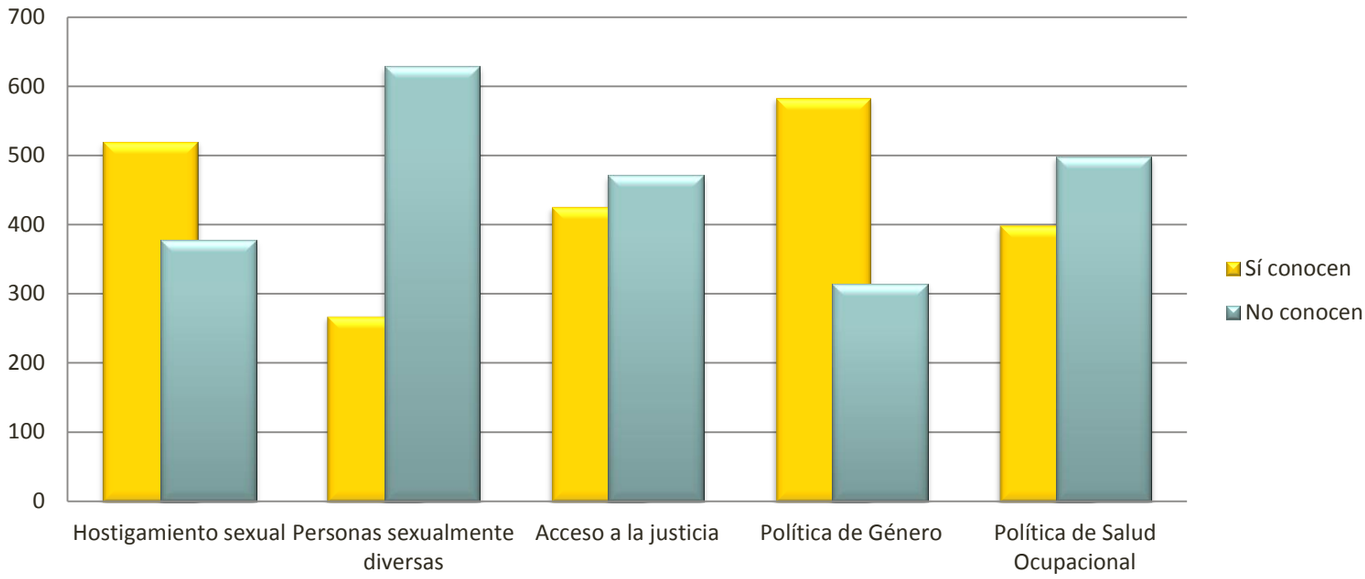
Del conocimiento que tienen las personas encuestadas sobre las comisiones y las políticas internas del Poder Judicial vinculadas con las áreas de interés en esta investigación, el 65% de las personas funcionarias indicó conocer la Política de Género y el 58% saben sobre el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual (tabla 38 y gráfico 33). Por el contrario, el 70,1% de las personas funcionarias desconocen la Política sobre Personas Sexualmente Diversas.

Tabla 38

Conocimiento sobre las comisiones y políticas del Poder Judicial en diferentes áreas

¿Conoce usted las comisiones y políticas con que cuenta el Poder Judicial en las siguientes áreas?	**GENERAL (N=897)**				**FEMENINO (N=423)**				**MASCULINO (N=470)**			
	Sí conocen		No conocen		Sí conocen		No conocen		Sí conocen		No conocen	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
1. Hostigamiento sexual	520	58,0	377	42,0	239	56,5	184	43,5	279	59,4	191	40,6
2. Personas sexualmente diversas	268	29,9	629	70,1	137	32,4	286	67,6	131	27,9	339	72,1
3. Acceso a la justicia	426	47,5	471	52,5	198	46,8	225	53,2	228	48,5	242	51,5
4. Política de Género	583	65,0	314	35,0	275	65,0	148	35,0	306	65,1	164	34,9
5. Política de Salud Ocupacional	399	44,5	498	55,5	172	40,7	251	59,3	224	47,7	246	52,3

Grafico 33
Conocimiento sobre las comisiones y políticas del Poder Judicial en diferentes áreas



En orden de mención conocen la política de género el 30,8% de mujeres y el 34,3% de hombres (n=583) la política de Hostigamiento Sexual 26% de mujeres y 31,2% de hombres; Acceso a la Justicia el 22,2% mujeres y 25,5% hombres; política de salud ocupacional 19,3% mujeres y 25,1% de hombres; personas sexualmente diversas 15,3% mujeres y 14,7% hombres.

No conocen en este orden, Personas Sexualmente Diversas 32% mujeres y 38% hombres; Política Salud Ocupacional 28,1% mujeres y 27,5% hombres; Acceso a la Justicia 25,2% mujeres y 27,1% hombres; Hostigamiento Sexual 20,6% mujeres y 21,4% hombres; Política de Género 16,6% mujeres y 18,4% hombres.

6.9.5. ¿Es necesario la creación de un reglamento que regule la prevención, la denuncia y la sanción de la violencia y discriminación laboral?

Como se muestra en el la tabla 39 y el gráfico 34, el 82% del personal consultado consideró pertinente contar con un Reglamento para la prevención, denuncia y sanción de las diferentes conductas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial. Desagregado por sexo, representa el 38,3% de mujeres y el 42,6% de hombres. El 7,3% de mujeres y 9,0% de hombres considera que no.

Grafico 34
Pertinencia de contar con un Reglamento que regule la prevención, la denuncia y la sanción de la violencia y discriminación laboral

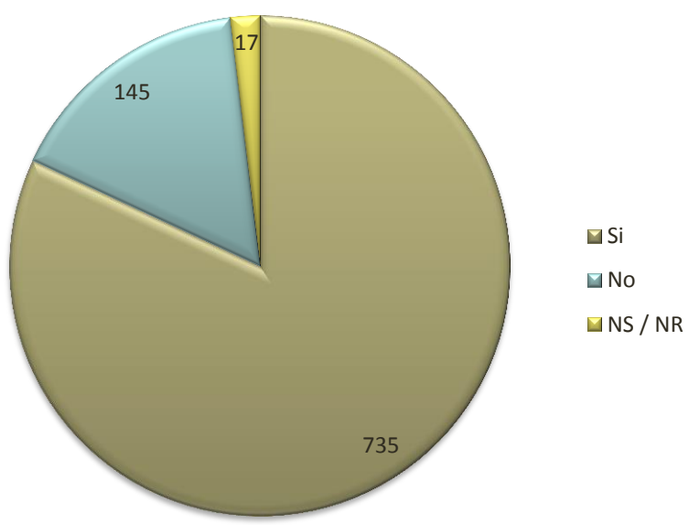


Tabla 39

Pertinencia de contar con un Reglamento que regule la prevención, la denuncia y la sanción de la violencia y discriminación laboral

¿Considera que un Reglamento que regule los procedimientos de prevención, denuncia y sanción de las diferentes conductas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, ayudaría a controlar este problema institucional?	**GENERAL**		**FEMENINO**		**MASCULINO**	
	Frecuencia	**Porcentaje (N=897)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=423)**	**Frecuencia**	**Porcentaje (N=470)**
Si	735	81,9	351	83,0	380	80,9
No	145	16,2	65	15,4	80	17,0
NS / NR	17	1,9	7	1,7	10	2,1
Total	897	100	423	100,0	470	100,0

6.10. ¿Cuáles considera son las formas eficaces para solucionar la violencia y discriminación laboral?

Como se presenta en la tabla 40 y en el gráfico 35, al consultar sobre las formas más eficaces de solucionar la violencia y la discriminación laboral indicaron como más relevantes: buscar ayuda psicológica (69,8%)**;** capacitación y sensibilización a las jefaturas (68,5%) capacitación y sensibilización al personal (65,7%) poner denuncia (47,8) y hablar con compañeras o compañeros (42,1). Renunciar al trabajo con un 0,6% y no hacer nada con un 0,6%, fueron las opciones con menos respuestas.

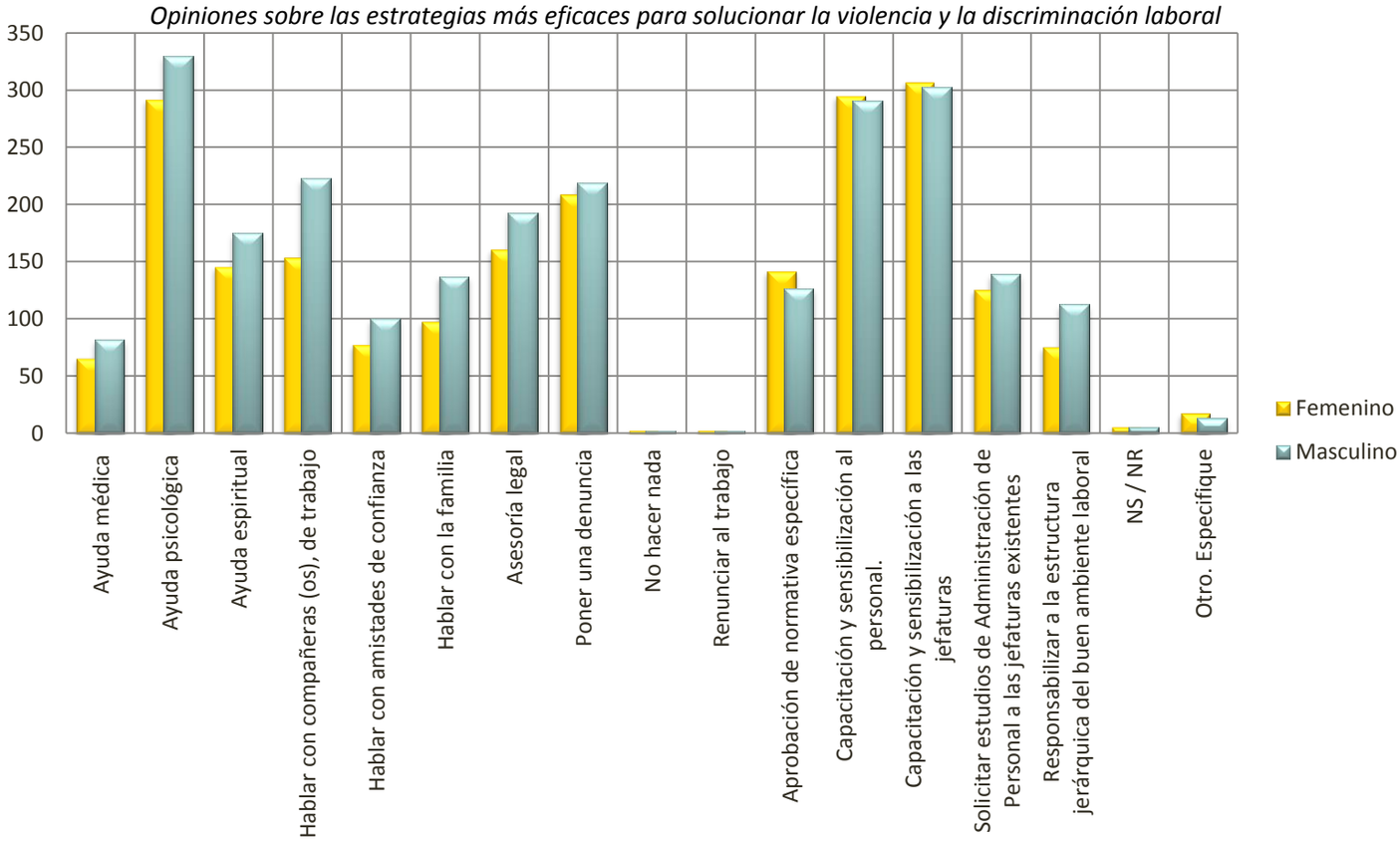
Tabla 40

Opiniones sobre las estrategias más eficaces para solucionar la violencia y la discriminación laboral

¿Cuáles cree usted que son las formas más eficaces de solucionar la violencia y la discriminación laboral?	**GENERAL (N=897)**		**FEMENINO (N=423)**		**MASCULINO (N=470)**	
	N	**%**	**N**	**%**	**N**	**%**
Ayuda médica	149	16,6	66	15,6	82	17,4
Ayuda psicológica	626	69,8	292	69,0	330	70,2
Ayuda espiritual	323	36,0	146	34,5	175	37,2
Hablar con compañeras, compañeros de trabajo	378	42,1	154	36,4	223	47,4
Hablar con amistades de confianza	179	20,0	78	18,4	100	21,3
Hablar con la familia	236	26,3	98	23,2	137	29,1
Asesoría legal	355	39,6	161	38,1	193	41,1
Poner una denuncia	429	47,8	209	49,4	219	46,6
No hacer nada	5	0,6	3	0,7	2	0,4
Renunciar al trabajo	5	0,6	3	0,7	2	0,4
Aprobación de normativa específica que atienda el problema.	270	30,1	142	33,6	126	26,8
Capacitación y sensibilización al personal.	589	65,7	295	69,7	291	61,9
Capacitación y sensibilización a las jefaturas	614	68,5	307	72,6	303	64,5
Solicitar estudios de Administración de Personal a las jefaturas existentes	268	29,9	126	29,8	139	29,6
Responsabilizar a la estructura jerárquica del buen ambiente laboral	192	21,4	76	18,0	113	24,0
NS / NR	11	1,2	6	1,4	5	1,1
Otro. Especifique: _____	31	3,5	18	4,3	13	2,8

Grafico 35

Opiniones sobre las estrategias más eficaces para solucionar la violencia y la discriminación laboral



Desagregado por sexo, en orden de número de menciones las personas entrevistadas señalaron: ayuda psicológica 32,7% mujeres y 37% hombres; capacitación y sensibilización a jefaturas 34,4% mujeres y 33,9% hombres; capacitación/sensibilización al personal 33% mujeres y 32,6% hombres; denunciar 23,4% mujeres y 24,5% hombres; hablar con compañeras/os del trabajo 17,2% mujeres y 25% hombres; buscar asesoría legal 18% mujeres y 21,6% hombres; ayuda espiritual 16,3% mujeres y 19,6% hombres; aprobación de normativa específica 15,9% mujeres y 14,1% hombres; solicitar estudios de administración de personal 14,1% mujeres y 15,6% hombres; hablar con la familia 11,9% mujeres y 15,3% hombres; responsabilizar a jerarquía del buen ambiente laboral 8,5% mujeres y 12,7% hombres; hablar con amistades de confianza 8,7% mujeres y 11,2% hombres.

Dentro de las "otras" acciones que las personas consideran que son más eficaces para solucionar la violencia y discriminación se encuentran:

- Escoger al personal que ingresa al Poder Judicial correctamente, valorar a esa persona para poder definir si está en capacidad para trabajar en el PJ.
- Seguimiento a jefatura respecto a su gestión y criterios en que se basa para tomar decisiones. Seguimiento psicológico, para que aprenda a identificar y evitar conductas de acoso.
- Nombrar a jefaturas que estén aptas para cumplir con el cargo. No hacerlo por amistad o servilismo. No solo debe contar con el requisito, debe tener la capacidad. Mejor control en la asignación de puestos de jefatura.
- Escalar situación a la jefatura. Solicitar ayuda por parte de la jefatura. Hablar con la jefatura.
- Crear algo totalmente diferente.
- Brindar mayor capacitación a los encargados de personal.
- Brindar más información.
- Hablar con la persona directamente.
- Concientizar sobre principios y valores al personal y al especial a las jefaturas.

- Abordaje asertivo y mejor selección del perfil de jefaturas.
- Reunión con todo el personal, jefatura y psicólogo.
- Charlas a los agresores.
- Dar cursos de relaciones humanas
- Sancionar a los acosadores así crear una cultura de cambio.
- Dialogar con el jefe y la persona.
- Denunciar.
- Cuestionarios de calificación del personal hacia la jefatura, por lo menos 1 vez al año y dar seguimiento.
- Ser justo tomar en cuenta la experiencia y no solo los títulos.
- Eliminar tanta influencia.
- Dejar de nombrar agresores como jefes, que sean líderes y no amigos

Se rescatan dos respuestas que indican claramente que no existe para esas personas una solución real, ni factible:

"Ninguna, el que busca mantener la armonía queda aplastado por la mayoría".

"Ningún criterio cuenta mucho".

6.11. ¿Qué recomendaciones se proponen para eliminar las manifestaciones de violencia y discriminación laboral?

En la pregunta donde se solicita plantear recomendaciones para enfrentar las formas de Violencia y discriminación que ocurren en oficinas judiciales se señalan en orden de frecuencia:

- Capacitación e información a todo el personal sobre qué es Violencia y Discriminación en el trabajo y donde poner denuncias. 208 menciones.
- Capacitación e información sobre cómo tener ambientes laborales sanos, relaciones interpersonales, actividades recreativas y comunicación 127 menciones.
- Capacitar a jefaturas sobre el manejo de oficinas y resolución de problemas entre el personal. 81 menciones.
- Definir procesos de selección para personas que se nombran en jefaturas y dar seguimiento a su desempeño. 68 menciones.
- Definir, aprobar y aplicar políticas y reglamento específico contra la violencia y discriminación en el trabajo. 51 menciones.
- Buscar ayuda y denunciar. 48 menciones.
- Revisión de órganos disciplinarios y los procedimientos de investigación, son poco objetivos y transparentes. 45 menciones.

También se señala: que estos casos los conozcan oficinas ajenas al Poder Judicial; realizar visitas periódicas y seguimiento de profesionales u oficinas especializadas a los despachos judiciales (ambiente laboral, psicología servicio de salud); más apoyo a personal meritorio e interino para quienes no es opción la denuncia.



"Ninguna, el que busca mantener la armonía queda aplastado por la mayoría".

"Ningún criterio cuenta mucho".

Respuesta de un funcionario judicial a la pregunta 6 de la actual investigación

7. ANALISIS Y CONCLUSIONES

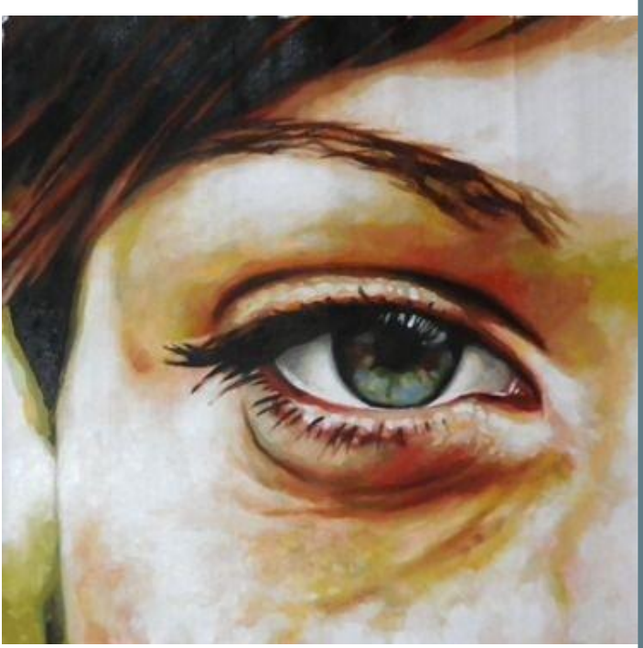
Los resultados obtenidos en esta investigación adquieren una importancia fundamental al considerar las responsabilidades constitucionales atribuidas al Poder Judicial: la administración de justicia, pronta y cumplida. Lo anterior debido a que las situaciones que se presenten dentro de la institución a nivel de estructura, organización del trabajo o desempeño del personal, ineludiblemente impactará en el servicio que se presta.

Todos los problemas sociales tienen una naturaleza, es decir, una serie de características que le dan un sentido específico a ese hecho, es su esencia, su razón de ser. La violencia en los espacios laborales ha alcanzado características de problema social según lo señalan los estudios consultados para esta investigación (Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2010, 2006, 2010, 2014, la Organización Internacional del Trabajo 1998, 2003, 2004, 2009, Rodríguez, F; Jiménez, R; y Romero, V. 2007, entre otros).

La violencia laboral tiene una naturaleza estructural y política: estructural porque es crónica, se mantiene en el tiempo, por lo tanto toma la forma de un proceso. Abarca todos los niveles de la organización y a gran cantidad de gente dentro de ella. Y es política porque es la única manera posible de instalar un sistema de relaciones laborales (Manzo, 2010).

En este sentido, teniendo presente que la violencia laboral se deriva de una serie combinada de causas individuales, ambientales, condiciones de trabajo e interacciones entre las personas trabajadoras, entre las personas usuarias y las instituciones, no es de extrañar la existencia de conductas violentas y discriminatorias en distintos ámbitos y oficinas judiciales.

Se encontró una alta prevalencia de conductas violentas y de discriminación laboral en el Poder Judicial, por lo que es un **problema grave y global**, ya que son experimentadas de forma directa por aproximadamente la mitad de las personas funcionarias judiciales**:** 43,9%.



Los datos de prevalencia constatan que las mujeres son víctimas de formas diversas de violencia y discriminación con más frecuencia que los hombres, ya que sufren esta problemática en un 49,9% y los hombres lo experimentan en un 38,3%. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de otras investigaciones analizadas (OIT, 2003, 1998, Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2003, 2006, 2010, 2014).

Los datos de prevalencia constatan que las mujeres son víctimas de formas diversas de violencia y discriminación con más frecuencia que los hombres, ya que sufren esta problemática en un 49,9% y los hombres lo experimentan en un 38,3%. Estos hallazgos son consistentes con los resultados de otras investigaciones analizadas (OIT, 2003, 1998, Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2003, 2006, 2010, 2014).

Debe sumarse a los datos anteriores el hecho de que el 60,3% de las personas entrevistadas señalaron haber sido testigos de situaciones de violencia y discriminación en algún momento de su historia laboral en el Poder Judicial, lo que representaría en términos absolutos**,** 6700 empleados o empleadas judiciales.

Lo anterior, refleja con toda claridad que la violencia y la discriminación en sus múltiples manifestaciones son parte de la cultura institucional. Es importante recordar que el concepto de cultura institucional, hace referencia al conjunto de valores, creencias, normas, actitudes, conductas y formas de hacer las cosas que dominan en la mente colectiva de una organización. La cultura permite a sus integrantes hacer ciertas cosas y también inhibe otras reflejando una poderosa fuerza determinante del comportamiento individual y grupal (Davis y Newstrom, 1999).

Bajo este principio y a la luz de los resultados obtenidos, podríamos decir que la cultura que ha prevalecido en el Poder Judicial, acepta, permite y promueve acciones violentas y discriminatorias entre las personas. Es decir, existen una serie de características globales, interiorizadas, compartidas y naturalizadas por el personal que sustentan una serie de conductas dirigidas a lesionar la identidad colectiva.

Bajo este principio y a la luz de los resultados obtenidos, podríamos decir que la cultura que ha prevalecido en el Poder Judicial, acepta, permite y promueve acciones violentas y discriminatorias entre las personas. Es decir, existen una serie de características globales, interiorizadas, compartidas y naturalizadas por el personal que sustentan una serie de conductas dirigidas a lesionar la identidad colectiva.



Del total de personas que manifestaron haber sufrido o estar sufriendo al momento del estudio conductas violentas o discriminatorias**,** un 12,5% han sido víctimas permanentes y un 25,3% han sido testigos permanentes de estas conductas esto nos remite a un hecho muy grave: hay personas que laboran en la institución que SIEMPRE han sufrido maltratos y otras que siempre han estado en presencia de ellos, lo que debe llevar a preguntarse ¿Cómo es la calidad de vida

de esas personas? ¿Cuál su interés y entusiasmo por el trabajo que desempeñan? Se constata una cronicidad y una continuidad en el tiempo, refiriendo claramente a un proceso de reproducción de la violencia y la discriminación que no se va a detener por sí solo.

La violencia y la discriminación laboral en las distintas manifestaciones aquí estudiadas no es un problema nuevo en la institución. El estudio realizado en el 2005 sobre "Acoso psicológico en el Poder Judicial" ya da cuenta de la existencia de estas conductas y como se constata en estos nuevos resultados, la problemática posee arraigo histórico y se ha mantenido como parte de la cultura organizacional, transmitida de una generación laboral a otra, perpetuándose y naturalizándose, igualmente ha prevalecido una tendencia a no comunicarlo a las autoridades institucionales lo que se evidencia en el bajo número de denuncias, situación que igualmente reflejó el estudio citado, donde solo un 9,4% de las personas denunció (Esquivel y otras 2005, p. 20).

Según Ruiz (s.f.) la naturalización refiere a un proceso que es visible y que se experimenta a diario, el cual, es asimilado como "lo normal". Las experiencias cotidianas y frecuentes de violencia y discriminación, son asumidas por el personal judicial como comportamientos esperados y característicos de las relaciones laborales. Además promueve la aceptación, asimilación y reproducción de los aspectos negativos que conlleva este problema en donde la responsabilidad de quien ejerce la violencia queda invisibilizada atribuyéndose a factores externos la explicación y la justificación del acto violento. Uno de los riesgos de la naturalización de estas situaciones en los ambientes de trabajo es su aumento sistemático al considerársele parte de la "normalidad".

La cultura institucional reproduce y perpetúa internamente el modelo de relaciones entre hombres y mujeres vigente en la sociedad patriarcal, con un orden jerárquico en donde prevalece el hombre y lo masculino respecto a las mujeres y lo femenino y en donde la violencia y la discriminación se utilizan como instrumentos útiles para mantener relaciones de dominio que se reflejan no solo en la cantidad de hombres jefes, sino también en la posibilidad que tienen otros hombres que ocupen el mismo rango de puesto, para violentar a las mujeres indistintamente del cargo que ocupen lo que está dado ya no por el ejercicio de un poder jerárquico sino por un poder genérico derivado de lo señalado anteriormente.

Esto queda contundentemente claro en los datos que señalan que son las mujeres interinas y/o meritorias (79,3%) quienes tienen los mayores riesgos de sufrir alguna o varias de las formas de violencia o discriminación consideradas en esta investigación. Aunque en términos absolutos en el Poder Judicial laboran casi en la misma cantidad mujeres que hombres (según datos dela Dirección de Gestión Humana a diciembre del 2013, laboraban para la institución 11 003 personas: 5124 mujeres y 5879 hombres) cuando se detalla en los tipos de puestos que ocupan unas y otros, prevalece una clara segregación vertical que se acentúa en algunas de las dependencias que conforman este poder de la república. Para ilustrar lo anterior tenemos que, el máximo órgano, la Corte Plena, está conformada por 22 personas: 8 mujeres y 14 hombres; a marzo del 2013 de 34 Fiscalías Adjuntas, 22 las ocupaban hombres y 12 mujeres. En la categoría de juezas y jueces 5, máximo escalafón de la carrera judicial a esa misma fecha habían 14 mujeres y 25 hombres.

A lo anterior debe sumarse que el Poder Judicial -como la gran mayoría de instituciones de país- tiene un perfil "masculino" si tomamos en cuenta la prevalencia histórica de varones en todos los puestos de mando, que el Derecho mismo se constituye en un instrumento de socialización que igualmente refleja el modelo de sociedad en que vivimos y que es una institución sumamente jerárquica si partimos de su estructura organizacional, lo que refuerza y facilita el ejercicio del poder dentro de la ella.

A pesar de los esfuerzos realizados por el Poder Judicial en los últimos años por evidenciar las desigualdades de género, cuyas consecuencias afectan mayoritariamente a las mujeres, persiste una cultura institucional machista y sexista que se mantiene como un obstáculo a superar si queremos avanzar en la construcción de una cultura institucional respetuosa e inclusiva (puede profundizarse en este tema en informe 623-PLA-2013 “Estudio de opinión acerca de las razones por las cuales las mujeres no concursan en puestos de magistratura suplente, Fiscalía General, Direcciones del Organismo de Investigación Judicial y Defensa Pública” elaborado por Graciela Lugo y Xinia Fernández). Debe señalarse que, además de las discriminaciones o violencias a la que están sometidas las mujeres también requieren atención aquellas conductas dirigidas a personas de la diversidad sexual, que también se derivan de los mismos procesos de socialización. Hay intolerancia e irrespeto a cualquier forma de comportamiento que se aleje de la heteronormatividad.

Cualquier expresión o manifestación de violencia o discriminación provoca daños diversos a las personas que la sufren y a su contexto inmediato. La magnitud de estos daños dependerá de la frecuencia y del tipo de maltrato recibido.

Como lo indica Manzo (s.f.) para definir la violencia deben contemplarse los siguientes puntos: que sean un conjunto de conductas, que se realicen de forma repetida y que se mantengan impunes, buscan la desintegración de la capacidad laboral de la persona y originan enfermedad física y psíquica e impactan en la organización al provocar una reducción de la capacidad de trabajo de todo el grupo.

Según los resultados obtenidos, tanto las personas víctimas como testigos, en el pasado y en el presente, coinciden en que los cuatro tipos de violencia y discriminación más frecuentes en la institución son:

- Violencia y discriminación psicológica
- El acoso laboral.
- La violencia y discriminación por la apariencia física.
- El acoso sexual.

La coincidencia en los resultados obtenidos sobre los tipos de violencia y discriminación según las víctimas y los testigos y su prevalencia en el tiempo, reafirma la **gravedad** de la problemática y demuestra la amplia gama de formas violentas y discriminatorias que se utilizan en el Poder Judicial, para agredir, lesionar, lastimar y/o destruir la psique de las personas funcionarias judiciales.

Al referir la agresión al ámbito psicológico, lo que pretende la persona violentadora es atacar la construcción del “ser” y lastimar aspectos relacionados con la identidad de la persona. Importante señalar aquí que aunque se indican en la investigación un conjunto de conductas a las que se le denominó “violencia psicológica” debe admitirse que cualquiera de las formas en que se ejerza violencia y discriminación produce sufrimiento emocional como una de sus consecuencias ineludibles.

En esta línea Varela, O.; Grassi, A. y otros (2009) definen el daño psíquico como un menoscabo que, a consecuencia de un acontecimiento o evento determinado, sufre una persona. Este daño genera un empobrecimiento de sus valores, creencias y moral al igual que genera una afectación de su capacidad para desenvolverse adecuadamente ya que el daño va dirigido al “ser existencial” de la persona, sus potencialidades o atributos y sus posibilidades de acción (alteración general de su rendimiento), adquiriendo además implicaciones económicas. Todo menoscabo en la personalidad de un ser humano, puede producir daño psíquico y el mismo puede ser calificado como lesión incapacitante dada la imposibilidad de ser corregida o restituida integralmente (“restitutio al integrum”).

Estos tipos de violencia refieren de forma directa, al abuso emocional y físico al que son sometidas las personas funcionarias judiciales en el lugar de trabajo. Las manifestaciones de violencia y discriminación están vinculadas con acciones u omisiones dirigidas a degradar o controlar los comportamientos, creencias y decisiones, por medio de la intimidación, manipulación, amenazas directas o indirectas, humillaciones, aislamientos, etcétera, y que perjudican la salud mental, el desarrollo personal, laboral y social de la persona (Piñuel y Oñate, 2002).

Los actos mencionados son realizados mayoritariamente por medio de expresiones verbales además de utilizar los silencios prolongados, coacción del contacto social (obligar a otras personas a no hablar con la víctima), hacerse que no escuchan o no entienden y este tipo de comportamientos casi siempre están acompañados de una serie de gestos de rechazo, miradas agresivas, muecas insultantes o imitaciones físicas grotescas, dándose mayoritariamente de forma encubierta y suelen ser comportamientos poco observables y comprobables, por lo que resulta muy difícil demostrarlos.

De acuerdo a la clasificación realizada por las investigadoras, donde se agruparon distintas conductas en cinco categorías, las respuestas de todas las personas encuestadas refieren que la más frecuente es la violencia psicológica; le sigue la violencia administrativa; la discriminación por características físicas, origen o apariencia; el hostigamiento sexual; discriminación por género hacia las mujeres; discriminación en razón de la orientación sexual y finalmente la discriminación por embarazo o permiso para lactancia.

El hostigamiento sexual, embarazo y lactancia y discriminación por género afectan mayoritariamente a mujeres, lo que refleja la gravedad de las situaciones que viven las compañeras judiciales pues estas formas de violencia ocupan el segundo lugar después de la violencia psicológica. Debe sumarse a esa situación el aumento en los riesgos de sufrir cualquiera de las formas de violencia y discriminación cuando además son interinas o meritorias.



El hostigamiento sexual, embarazo y lactancia y discriminación por género afectan mayoritariamente a mujeres, lo que refleja la gravedad de las situaciones que viven las compañeras judiciales pues estas formas de violencia ocupan el segundo lugar después de la violencia psicológica. Debe sumarse a esa situación el aumento en los riesgos de sufrir cualquiera de las formas de violencia y discriminación cuando además son interinas o meritorias.

Dentro de las conductas específicas que se señalan se presentan las siguientes:

- Compañeras son discriminadas por parte de las jefaturas y no se les toma en cuenta para ascensos o capacitaciones en razón de su

embarazo o por disfrutar su permiso de lactancia.

- Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios despectivos sobre las mujeres de la oficina embarazadas o que disfrutan de su permiso de lactancia.
- Compañeros (varones) aseguran que las compañeras bonitas obtuvieron el puesto a cambio de favores sexuales.
- Compañeros varones no aceptan e irrespetan a las mujeres que son jefas.
- Compañeros (varones) intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia cuando la jefatura está a cargo de una mujer.
- Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina.

El acoso sexual, única de las formas de violencia aquí incluidas que cuenta con normativa específica para la investigación y sanción, fue señalada en párrafos anteriores 1850 veces, sin embargo, según datos de la Secretaría Técnica de Género, entre el 2012 y septiembre del 2014, se han interpuesto 54 denuncias por esta forma de violencia, cifra ínfima si se considera la cantidad de veces que se dan acciones constitutivas de Hostigamiento Sexual situación en donde hay un claro ejercicio de un doble poder: el poder jerárquico y genérico cuando son los varones quienes hostigan.

Además de los criterios de agrupamiento que se utilizaron en los resultados anteriores, a las personas encuestadas se les consultó sobre otras manifestaciones violentas que pueden estar presentes en la institución, sobresaliendo una serie de prácticas laborales que se agrupan en el concepto de *"violencia administrativa"*, como por ejemplo: *Distribución desigual de la carga laboral, favoritismo en nombramientos y capacitaciones, preferencias y favoritismos generales hacia algunas personas subalternas, impedimento de ascensos, incorrecta asignación de funciones, carencia de materiales laborales, obligatoriedad de laborar sin pago en jornadas extra y negligencia.*

Khalef (2003) señala una tipología de las diferentes manifestaciones de violencia presentes en las gestiones laborales, las cuales coinciden directamente con los resultados obtenidos en la investigación.

- Distribución de las tareas:
    - Retiro de tareas.
    - Sobrecarga de trabajo.
    - Falta de trabajo.
    - Multiplicación de tareas diferentes/nuevas.
    - Tareas inadaptadas al nivel de competencia o al estado de salud de la víctima.
    - Tareas inútiles o absurdas.
- Gestión de la carrera laboral del personal:
    - Chantaje con el empleo, un ascenso, un cambio de puesto.
    - Imposición de un cambio de puesto.
    - Retiro o cambio en la atribución de los instrumentos de trabajo (escritorio, fax, computadora, teléfono).
    - Discriminación con respecto a las vacaciones, los horarios, la carga laboral, los pedidos de formación.
    - Instigaciones verbales a dejar el empleo.

La utilización de la violencia y discriminación administrativa refiere a una relación de jerarquía donde son las figuras de autoridad (jefaturas) las que ejercen este tipo de actos, impactando el ambiente de trabajo de forma determinante, porque se trata de quien debe dirigir el equipo, por lo que la incertidumbre y la frustración aumentan complicando el ambiente de trabajo.

Las jefaturas son determinantes para la buena marcha de los procesos laborales, como indica Ramírez (s.f.) el liderazgo es el uso de la influencia no coercitiva o simbólica para dirigir y coordinar las actividades de quienes integran una colectividad hacia el cumplimiento de los objetivos de ésta. Aspecto esencial en los puestos de jefaturas, pero que en el Poder Judicial –contrariamente– es utilizado para realizar un amplio abanico de conductas negativas, que generan en las víctimas una imposibilidad de defenderse, por una desigualdad de poder formal, y además, por sistemáticas violencias a las que puede someter una jefatura a una persona subalterna en el marco de las potestades que su puesto le permite.

En esta investigación se utiliza la tipología presentada por Piñuel y Zabala (2000) sobre la direccionalidad de las conductas de acoso laboral. Aunque, como mencionamos en un capítulo anterior, esta investigación no trata sobre acoso laboral, esta tipología resulta útil para identificar de donde surge y hacia quien se manifiesta la violencia y la discriminación en el Poder Judicial.

Entre compañeras y compañeros (violencia horizontal) las cinco conductas más frecuentes fueron:

- Critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos cualquier acción del resto del personal (77,2%).
- Realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de las personas de la oficina (72,2%).
- Se burlan y critican la forma de vestir (65,1%), hacen comentarios negativos del personal de oficina en otros despachos (64,9%), hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (64,2%).
- Critican o tratan de “sapos” “sapas” a las personas que mantienen su trabajo al día (59,1%).
- Descalifican o critican a las personas cuyo trabajo es bueno (58,8).

De las jefaturas hacia el personal subalterno las conductas más frecuentes están directamente relacionadas con lo que se llamó en esta investigación “violencia administrativa”:

- Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas personas y perjudicando a otras (53 %).
- Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto (51,7%).
- Exigen al personal cumplir la normativa institucional sin que las cumplan ellas mismas alegando que mandan y pueden hacer lo que deseen (42,9%).
- Asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables (40,8%).
- Realizan amenazas indirectas sobre despidos, corte de nombramientos o traslados de algunos compañeros o compañeras (39,1%).

Del personal subalterno a jefaturas, las conductas violentas o discriminatorias más frecuentes fueron:

- Se critica de forma constante, continua y sin argumentos concretos cualquier acción de la jefatura (57,1%).
- Descalifican o critican a jefaturas de nuevo ingreso (50,8%).
- Hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de la jefatura (46,5%).
- Descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina (44,2%).
- Realizan comparaciones molestas y provocadoras con jefaturas pasadas (42,3%).

La violencia horizontal fue señalada con más frecuencia (indistintamente del tipo de puesto) a través de críticas, burlas, chismes y desprestigio. Le sigue la violencia descendente, que se manifiesta en la asignación desigual de tareas y la incapacidad que muestran las jefaturas para resolver conflictos.

En cuanto a la violencia y discriminación horizontal, Piñuel y Zabala (2000) señala que puede darse para forzar a un trabajador o trabajadora a conformarse con determinadas normas, por enemistad personal, para atacar a la persona más débil o con discapacidades físicas, por diferencias con respecto a la víctima, por aburrimiento o por falta de trabajo.

Puede también deberse a la dificultad de las personas para tolerar la diferencia, envidia de alguna cualidad que posee la persona agredida (inteligencia, bondad, juventud, riqueza, cualidades interpersonales, etc.) por cuestiones raciales o de marginación hacia la víctima (por su sexo, nacionalidad, religión, apariencia física, etc.).

Otro factor a considerar es la competitividad como forma de relación entre personal del mismo rango en lugar de potenciar el apoyo del equipo (apoyo social). En el Poder Judicial la competitividad es una característica muy presente en la cultura institucional, que eventualmente es un elemento que junto a los anteriores, favorecería una lucha para conseguir beneficios o alcanzar puestos.

Respecto a la violencia y discriminación descendente, se ha afirmado que se trata de una jefatura que realiza conductas violentas por miedo a perder el control o por la perversa necesidad de maltratar a la persona colaboradora para poder destacar o afirmar su autoridad (Hirigoyen, 1999).

Todas las formas de violencia reseñadas en el párrafo anterior ha sido más abordadas en la literatura, caso contrario resulta la violencia ejercida a través de mecanismos administrativos que es un concepto de más reciente data. Scialpi (2002) describe un tipo de violencia similar que es ejercida por funcionarios y funcionarias estables de alto rango con funciones ejecutivas que tienen la responsabilidad social, legal y administrativa, de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes. Enumera varios ejemplos, algunos de los cuales coinciden con lo manifestado por el personal judicial encuestado:

> *"…los criterios irracionales de selección de personal, nombramientos de no-idóneos en cargos directivos o de gran responsabilidad… …becas de estudio - incluidas maestrías costosas - no difundidas y reservadas sólo para los amigos (as) de los jefes de turno…" (p. 211-212).*

La comprensión de estos conceptos es fundamental en la medida que la autora relaciona la corrupción (como fin) con la violencia laboral (como medio). Indica: "resulta obvio que para perpetuarse, la corrupción en el Estado requiere en primer término, conductas violentas en la gestión de personal, en segundo término, impunidad absoluta de los agresores y victimarios y por último, víctimas afectadas del síndrome de indefensión aprendida..." (p. 5).

Así, las organizaciones donde este tipo de comportamientos pueden darse, de alguna manera toleran o permiten que haya un clima o caldo de cultivo que se ha empezado a manifestar por medio de chistes, frases con contenidos de desigualdad, faltas de respeto hacia uno u otro sexo, falta de consideración hacia la intimidad de sus trabajadores, etc. Cuando hay una queja al respecto y no se toma ninguna medida, no hay respuesta, se hace alianza con el agresor, no se investiga o sencillamente "no quieren problemas", el camino queda labrado para que pueda seguir el comportamiento agresor, ya que se considera que "no tiene consecuencias".

Si bien es cierto, no se pueden afirmar que todas las conductas anteriormente señaladas por la autora sucedan en el Poder Judicial, sí hay un riesgo de que puedan presentarse a mediano o largo plazo si no se atienden las situaciones que quedan reflejadas en esta investigación.

Respecto a las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación, las personas encuestadas atribuyen principalmente este fenómeno al abuso del poder o de la autoridad (por puesto o por antigüedad), la falta de valores, falta de capacitación-sensibilización sobre el tema, así como inadecuados procesos de reclutamiento y selección del personal y de forma específica en la elección de las jefaturas.

Morales (1996) indica que antes de la década de los 70´s cuando era funcional una estructura burocrática, patriarcal, autoritaria y centrada en el poder, las organizaciones eran administradas dentro de un entorno estable y con pocas exigencias de cambios, en un entorno poco competitivo con una mirada interna solamente y privilegiando la función de producción. Las decisiones, la solución de problemas, la iniciativa y la creatividad eran temas solamente de quienes gerenciaban u ocupaban los altos puestos ejecutivos, a las personas trabajadoras les correspondía hacer el trabajo descrito en sus cargos solamente.

Actualmente, es decir, 40 años después, producto de las grandes transformaciones que la sociedad está viviendo en el plano económico, político, tecnológico, social y cultural, donde la calidad es la base de cualquier producto y servicio, donde se da una globalización, un aumento de competitividad, creciente diversificación y especialización y la orientación de los factores claves del éxito empresarial hacia la creatividad, la innovación y el cambio que permita el mejoramiento continuo de productividad. El requerimiento más importante se traduce en la gestión y administración de los recursos humanos. Hay nuevas maneras de dirigir personas, generar nuevas habilidades, destrezas, actitudes, comportamientos y estilos para relacionarse y dirigir grupos.

Pese a la evolución que ha tenido la gestión organizacional, el Poder Judicial continúa replicando estilos gerenciales subdesarrollados, con 40 años de atraso a nivel mundial.

Por su parte Mansilla (2009) señala que un estilo de supervisión y control organizativo inadecuado, el abuso de poder, el liderazgo inadecuado, la cronificación de los conflictos, el manejo de la comunicación, las pobres relaciones interpersonales construyen un clima organizativo propicio para la violencia laboral. Citando a Einarse y otros (2009) el mismo autor, agrega que las organizaciones muy jerarquizadas, en las que están penalizados los desacuerdos respecto a las decisiones de los niveles superiores, las organizaciones cuya productividad no es evaluada de forma externa y, en general las organizaciones públicas en las que las relaciones interpersonales con los compañeros, compañeras y jefaturas pueden jugar un papel importante en la promoción de la carrera laboral, constituyen el caldo de cultivo para la violencia y discriminación.

La experiencia acumulada en las distintas instancias institucionales dedicadas a la identificación de las desigualdades como la Secretaría Técnica de Género, así como las que se ocupan de la atención directa del personal y de los ambientes laborales, dan cuenta de que muchos de los factores señalados por Mansilla como “disparadores” de violencia laboral están presentes en las oficinas judiciales y en la cultura institucional como conjunto.

En esta investigación se encontraron porcentajes altos de funcionarias y funcionarios que manifestaron que las situaciones vividas han tenido consecuencias en su salud física: dolores de cabeza y migrañas, dolores musculares, cansancio y fatiga constantes (49,7% en el presente y 32,5% en el pasado). En segundo lugar, efectos emocionales: estrés y ansiedad, desconfianza y sentimientos de inseguridad (35,4% en el presente y 28,6% en el pasado). En esta área los hombres, además refieren irritabilidad y mal humor.

Hay coincidencia entre mujeres y hombres respecto a los tipos de consecuencias físicas y emocionales sufridas a raíz de los actos violentos o discriminatorios experimentados, sin embargo, hay significativas diferencias en el número de menciones de cada una de ellas siendo las mujeres quienes las señalan en mayor cantidad. Lo anterior debe comprenderse a la luz de los roles y comportamientos asignados a unos y otras en la sociedad patriarcal, donde las primeras pueden tener menos limitaciones para identificar, reconocer y manifestar los impactos de las situaciones vividas en los aspectos de salud señalados, pero también porque son las personas que más sufren este tipo de maltrato a nivel institucional.

En situaciones diagnosticadas como "acoso laboral", que como ya señalamos no es el concepto empleado en la investigación; Vartia (2006) indica que se van a dar síntomas de depresión y ansiedad, alteraciones cognitivas en cuanto al deterioro de la atención y memoria, pérdida de la autoestima, síntomas psicosomáticos y fobia a acercarse al lugar de trabajo. Las personas que sufren algún tipo de violencia o discriminación en su trabajo es muy probable que van a necesitar psicofármacos. Esta información resulta útil de considerar como un llamado de atención al riesgo en que se encuentran muchas de las personas entrevistadas que sufren violencia y discriminación, pues podría asegurarse que de continuar expuestas a dichas situaciones muy probablemente las consecuencias que mencionan se agudizarán agravando su condición de salud física y emocional e induciéndolas a consumir medicamentos fuertes o de que se les incapacite.

En el caso particular de los resultados de la investigación, son en su mayoría mujeres quienes señalan el uso de medicamentos, sin que se pueda afirmar que se trata de psicofármacos.

Si bien los efectos señalados anteriormente parecieran, en un primer momento, que solo afectan a las personas concretas que han vivido estas situaciones, lo cierto es que tiene consecuencias que van más allá de ellas y que se reflejan en el trabajo institucional y en el servicio que se presta: desmotivación generalizada, deseos de renunciar al trabajo, pérdida de interés, disminución del rendimiento, entre otros.

A manera de ejemplo, el Estudio de Incapacidades detallado en el apartado de Antecedentes Institucionales evidencia un aumento del 0,61% trimestral, ya que para el mismo periodo del 2012 el promedio de días de ausencias por incapacidad fue de 2,67% y para el 2013 fue de 3,28%, representando un incremento de 7973 días en la cantidad total entre ambos trimestres. También la cantidad de personas incapacitadas del 1 de enero al 31 marzo del 2013 fue de 3801 personas lo que representa 30,98% del total de servidores y servidoras nombradas para el rango de análisis, mientras que del 1 de septiembre al 31 de diciembre del 2012 ésta relación representó un 25,08% del total de servidores y servidoras, evidenciado un aumento en la relación porcentual.

Aunado a lo anterior, el impacto presupuestario (dato referencial) de costos fue de más de doscientos millones de colones, representando un 39,61% del total del presupuesto de salarios para el personal con incapacidades durante el rango analizado. El estudio resalta que para el trimestre comparativamente el efecto presupuestario correspondió a un aumento de ¢422.033.941,45 en salarios percibidos por las personas incapacitadas.

Estos datos se señalan con la intención de incorporar en el análisis de las incapacidades posibles razones vinculadas con las formas de violencia y discriminación a las que están expuestas las personas que laboran en el Poder Judicial y en el ánimo de ampliar la perspectiva de que esta problemática (incapacidades) también puede tener componentes vinculados al ambiente laboral y las formas de relación prevalecientes. Los datos arrojados por el estudio no deben verse solo en términos de los gastos económicos que representan para la institución y el Estado, sino que ofrece información importante para hacer un análisis más exhaustivo del peso

que puede estar teniendo en ese número de incapacidades las situaciones que claramente se identifican en este estudio y que se presentan en el ambiente laboral. No puede seguir considerándose esto desde un enfoque individual como si fuera solamente responsable la persona que es incapacitada.

Las incapacidades no responden solamente a situaciones personales-individuales, si vemos las consecuencias que señalan haber sufrido a nivel de salud física y emocional quienes son o han sido víctimas de violencia y discriminación son claras también las consecuencias mencionadas a nivel laboral: desmotivación generalizada, deseos de renunciar al trabajo, pérdida de interés, disminución del rendimiento. A esto debe sumarse la poca credibilidad en los órganos existentes para buscar ayuda o investigar denuncias y la casi convicción de que nada puede hacerse; factores todos que sugieren un deseo de alejamiento del lugar de trabajo donde suceden una serie de situaciones que en lugar de satisfacción generan sufrimiento.

Al explorar sobre las opciones de apoyo que emplean quienes manifestaron estar sufriendo o haber sufrido violencia y/o discriminación, sobresalen por el número de menciones**,** el siguiente conjunto de alternativas: hablar con la familia (48,5%), amistades de confianza (45,9%), compañeras y compañeros de trabajo sobre la situación (40,4%). El segundo grupo remite a la ayuda psicológica (36,5%) y espiritual (35,3%). Las alternativas menos empleadas son buscar asesoría legal 14%) y denunciar (8,4%).

Lo anterior evidencia que en la gran mayoría de situaciones, las víctimas buscan ayuda en su núcleo de relación y confianza más inmediato. Aunque también con frecuencia señalan acudir al acompañamiento psicológico o espiritual, en ambos casos el énfasis está puesto en asumir los sucesos como situaciones individuales, que por lo menos en las primeras etapas en que sucede, se mantiene en el ámbito de “lo privado” no necesariamente se vincula a un ambiente laboral que propicia y permite la aparición de este tipo de eventos tal y como se refleja en esta investigación.

Señala Piñuel y Oñate (2002) que los actos violentos y discriminatorios generan desvalorización, sufrimiento, cuestionamientos hacia la identidad y tiene la intención de convencer a la víctima de que es culpable de la situación. Lo que parece relacionado con lo señalado en el párrafo anterior, respecto a las formas en que las personas, -por lo menos inicialmente- utilizan para resolver la situación.

Si desagregamos por sexo, tanto mujeres como hombres recurrieron -en el mismo orden- a los dos grupos de formas de apoyo mencionados en el párrafo anterior, sin embargo, queda claro que son ellas quienes recurren con mayor frecuencia a todas las señaladas en ese ítem, menos a la asesoría legal, la que los hombres mencionan en mayor cantidad. No obstante, son las mujeres quienes concretan más las denuncias aunque, como se mencionó anteriormente, ésta sea una posibilidad poco usada por ambos sexos y casi que queda como la última opción.

Al consultar a las personas si encontraron solución a la violencia y discriminación que enfrentan o enfrentaron, tanto las mujeres como los hombres que respondieron (n=302) coinciden en que “no se puede hacer nada”. Esto nos habla del nivel de desesperanza, impotencia y frustración de quienes enfrentan situaciones de este tipo y la desconfianza en los órganos, las instancias o mecanismos institucionales existentes para resolver o conocer de estas situaciones.

De quienes señalaron haber encontrado solución, la misma consistió en el traslado a otra oficina, posibilidad que beneficia más a los hombres que a las mujeres, lo que sigue remitiendo a la búsqueda de soluciones individuales. Otro grupo de personas mayoritariamente mujeres, señala como “solución”, “la ayuda de Dios” o seguir trabajando fingiendo que “no pasa nada”, esto refiere más a una “aceptación” o resignación ante los hechos que a una solución efectiva del problema.

Las mujeres (16,1%) menos que los hombres (21,7%) mencionan que encontraron solución dentro de la misma oficina. No obstante lo anterior, debe destacarse que un porcentaje importante de quienes respondieron a esta pregunta (28,9%) consideran que no hay solución institucional posible para estos casos.

Es importante señalar acá que la desconfianza generalizada en encontrar una solución efectiva a la violencia y discriminación a las que están expuestas las personas que laboran en el Poder Judicial puede también estar asociado con lo "novedoso" del tema en el ámbito institucional (rescatando que en el 2005 se realizó la primera investigación sobre acoso laboral en la institución y 9 años después se realiza ésta investigación –la segunda–) no así en el plano mundial y actual, en el sentido de que no existe la información necesaria para que las personas logren identificarlas, por la naturalización de esas formas del ejercicio del poder en las distintas oficinas, por carecer de normativa específica que permita investigar y sancionar los casos denunciados, no hay formación en los distintos órganos disciplinarios para contextualizar la problemática y entenderla a cabalidad lo que provoca una invisibilización de la misma o que se tramiten bajo otros supuestos y en consecuencia no se sepa cómo proceder ni investigar.

Respecto a los órganos internos con que cuenta el Poder Judicial para investigar y sancionar la violencia y discriminación en el trabajo, mujeres y hombres coinciden en que "conocen" de la existencia de la Inspección Judicial, le siguen según número de mención la Comisión de Relaciones Laborales, Asuntos Internos del OIJ, el Consejo Superior y por último la Inspección Fiscal y la Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública.

Más allá de conocer su existencia, un porcentaje muy alto (64,4%) no sabe o no contesta respecto a la consulta sobre la efectividad de esas instancias para resolver situaciones de violencia y discriminación. La mayoría de quienes respondieron, considera la labor de la Inspección Judicial entre excelente y buena (25,8%) seguido por jefaturas inmediatas y el Consejo Superior, los hombres más que las mujeres tienen este criterio. Paradójicamente, los porcentajes más altos respecto a la calificación entre mala y pésima los tienen las jefaturas inmediatas (13,9%) y la Inspección Judicial (12,1%) siendo las mujeres quienes más lo consideran así en el primer caso.

De las políticas y comisiones con que cuenta el Poder Judicial para atender distintas formas de violencia y discriminación, en todos los casos mencionados en la pregunta (hostigamiento sexual, personas sexualmente diversas, acceso a la justicia, políticas de género y salud ocupacional) son los hombres quienes tienen más conocimiento de las mismas con excepción de la de diversidad sexual aunque en número poco relevante. Tanto en mujeres como en hombres la más conocida es la política de género seguida por hostigamiento sexual, la menos conocida en ambos grupos es la de diversidad sexual. Esto nos remite a la necesidad de persistir en la divulgación, información y capacitación permanente, no solo de las políticas sino de los mecanismos que existen para denunciar su incumplimiento.

Una mayoría sustantiva de las personas encuestadas (82%) considera necesario definir y aprobar en el Poder Judicial un reglamento específico que aborde la prevención, investigación y sanción de la violencia y discriminación en el trabajo lo que es compartido tanto por mujeres como por hombres. Esto nos remite a lo señalado en párrafos anteriores respecto a la falta de confianza que manifestaron una cantidad importante de las personas entrevistadas, no solo a encontrar solución al problema sino también a la transparencia y objetividad de los órganos designados para la denuncia y la investigación y el papel que en ese marco, juegan las jefaturas como responsables de ejercer el régimen disciplinario.

El desconocimiento que todas esas instancias tienen sobre las características de la violencia y discriminación en el trabajo, el papel que juega el poder y la autoridad en muchas de esas violencias y las consecuencias que tienen para las víctimas, donde las posibilidades de enfrentar y detener situaciones de este tipo superan muchas veces su voluntad, hace que las personas que han pasado o pasan situaciones de este tipo prefieran "resignarse", no denunciar y buscar soluciones individuales sobre todo en la violencia descendente o cuando ésta es ejercida por alguien de igual rango pero que goza de la protección de la jefatura.

Resulta relevante observar –según lo anotado por quienes participaron de la encuesta y que se refuerza en otras preguntas- que hay disconformidad con quienes ejercen las jefaturas, la forma en que se les asigna ese puesto, su falta de habilidades para manejar personal y resolver conflictos y la discriminación en la distribución de las cargas de trabajo, lo que evidentemente refleja favorecimiento para algunas personas y recargo para otras, a lo que se suma la incongruencia al demandar al personal el cumplimiento de las reglas institucionales cuando ellas mismas actúan totalmente al contrario (ejemplo horarios de entrada y salida, permanencia en oficina, eficiencia laboral, etc.). Obviamente todos estos elementos generan falta de credibilidad y deslegitimación como figuras de autoridad.

Peralta (2004) en su artículo "Acoso laboral, perspectiva psicológica" señala que "…los factores asociados a la aparición del hostigamiento laboral…. son las prácticas organizacionales en las que se permite el abuso de poder, la existencia de estructuras de la organización poco claras para los empleados (sic) la toma de decisiones organizacionales mal definidas, la insuficiente claridad en los roles, el pobre manejo de los conflictos y las prácticas éticamente cuestionables" (p. 9 y 10). Agrega la autora que el hostigamiento laboral se enraíza en un ambiente que en sí mismo presenta deficiencias de gestión: mala organización del trabajo, deficiente vigilancia de derechos y deberes de las personas trabajadoras e inadecuada distribución de las tareas, elementos que en su conjunto favorecen la aparición de conductas hostigadoras que pueden calificarse como una "enfermedad institucional".

Los estudios realizados anteriormente en el Poder Judicial (2005, 2008, 2011) ya habían identificado la existencia de distintas formas de violencia y discriminación en las oficinas judiciales, podría afirmarse entonces que hablamos de problemas crónicos para los que la institución ha planteado diversas alternativas puntuales y específicas que no permiten obtener soluciones duraderas pues los orígenes de los problemas no son lineales ni obedecen a un único factor o a personas concretas.

El "Observatorio permanente de riesgos psicosociales" señala (2006 p. 54) que es un error pensar que el acoso moral (para el caso de los resultados de esta investigación las formas de violencia y discriminación) en el trabajo dependa únicamente de las características personales de quienes forman parte del conflicto; insiste en que este tipo de conductas solo pueden desarrollarse cuando no funcionan adecuadamente dos aspectos: la organización del trabajo y la forma en que las jefaturas o superiores gestionan los conflictos, factores ambos que quedaron claramente establecidos en esta investigación como presentes en las oficinas judiciales.

Según Peralta(2004), la violencia laboral en todas sus formas, debe entenderse como un evento y conflicto interpersonal que se apoya en las formas en que se dan las relaciones de poder dentro de la organización y se manifiesta en la interacción laboral hasta producir efectos en las personas y en el clima organizacional.

La violencia está asociada a un tema de poder y probablemente las fuerzas que podrían impulsar un cambio orientado a la reducción y eliminación de prácticas violentas y discriminatorias son las mismas que están asociadas al control, poder y al estatus quo. A esto

debe sumarse que, tradicionalmente, la misma estructura organizacional está fundada en un modelo altamente jerarquizado y rígido donde prevalece la concentración del poder y en consecuencia, es una estructura que facilita y propicia el ejercicio de una serie de formas de actuar como las que se analizan en esta investigación.

Según la teoría de clima organizacional de Rensis Likert, citado por Brunet (1987) podríamos afirmar que el clima organizacional que impera en el Poder Judicial es de tipo autoritario paternalista[1], con todas las consecuencias que eso tiene. Hay una cultura organizacional que si bien en los últimos años se ha flexibilizado, no facilita la comunicación transparente y asertiva, niveles medios y bajos del escalafón laboral nunca tienen contacto con los niveles altos, las responsabilidades se diluyen cuando se toman malas decisiones, pero se amenaza de forma constante a los subalternos con "sacarlos" de la institución, las personas no se sienten en un ambiente de confianza para manifestar sus disconformidades o hacerlo saber a las autoridades que correspondan, pues persiste el temor al castigo o la persecución en un ambiente que censura más que estimula la denuncia resultando evidente en lo manifestado cuando se consulta sobre los órganos disciplinarios y jefaturas, la desconfianza y el temor a las represalias, lo que lamentablemente la experiencia cotidiana confirma.

Al preguntar a las personas cuáles consideran son las formas más eficaces para solucionar la violencia y discriminación en el trabajo, coinciden mujeres y hombres en las tres primeras alternativas: ayuda psicológica (32,2% mujeres y 37% hombres) capacitación y sensibilización a jefaturas (34,4% mujeres y 33,9% hombres) capacitación y sensibilización al personal (33% mujeres y 32,6% hombres). Interesante observar que esa primera opción sigue partiendo de la necesidad de atender la problemática desde una perspectiva individual, considerando que, según la inferencia de los datos obtenidos en la investigación, es probable que aproximadamente 4887 personas puedan estar enfrentando este tipo de situaciones, las implicaciones de desarrollar esa estrategia son altas, contrariamente las opciones que implican acciones de las autoridades o instancias institucionales, son las estrategias en las que menos se cree, pero las implicaciones son bajas.

Las alternativas señaladas, si se valoran en el conjunto de las propuestas, tienen muy poca diferencia porcentual entre ellas lo que sugiere que las personas entrevistadas consideran que para solucionar los problemas de violencia y discriminación debe trabajarse con toda la población que labora en la institución pero enfatizando en distintos aspectos: en jefaturas mejorando las formas de seleccionarlas, dando seguimiento y evaluando su desempeño una vez nombradas, capacitándolas en manejo de personal y solución de conflictos. Respecto al resto del personal, informándole y capacitando en qué es la violencia y discriminación en el trabajo para aprender a identificarlo, dónde se puede denunciar y cómo, definiendo reglamentos específicos para prevención, investigación y sanción, enseñándoles cómo construir ambientes laborales sanos y mejorar la comunicación.

Respecto a las causas que según las personas entrevistadas dan origen a las distintas formas de violencia y discriminación, las respuestas se centraron mayoritariamente en cuatro: abuso de poder o autoridad señalando la estructura tan jerárquica que tiene la institución que favorece esas prácticas sobre todo desde las jefaturas o personal de mayor antigüedad; la falta de valores; falta de capacitación y sensibilización en la materia tanto para jefaturas como para

[1] Métodos de mando de naturaleza autoritaria con un poco de relación de confianza entre los superiores y los subordinados. Los motivos se basan en las necesidades de dinero, del ego, del estatus y del poder, y algunas veces en el miedo, con actitudes frecuentemente hostiles, la dirección posee una confianza condescendiente hacia sus empleados, como la de un amo hacia su siervo. Los empleados no se sienten responsables del logro de los objetivos. Se encuentra insatisfacción y rara vez satisfacción en el trabajo, con sus semejantes. Existe poco trabajo en equipo y poca influencia ascendente. El control se efectúa en la cumbre, los elementos son generalmente incompletos e inadecuados y hay pocas posibilidades de transformación.

personal subalterno; inadecuados procedimientos para el reclutamiento y selección del personal de nuevo ingreso que favorece el tráfico de influencias y nombramientos por "amistad". Se señalaron además como importante la sobrecarga de trabajo que genera estrés, desigualdad de género, machismo y falta de control a jefaturas.

Las personas que señalaron estar sufriendo al momento de la encuesta alguna forma de violencia o discriminación señalan como responsables, en términos generales y en orden de importancia, a las jefaturas masculinas y compañeros y en segundo lugar a jefaturas femeninas y compañeras. Los porcentajes entre el grupo de hombres y el de mujeres responsables son poco relevantes en términos estadísticos, no obstante, se señalan con más frecuencia los primeros que las segundas.

Si vemos esos datos desagregados por sexo, es posible notar algunas diferencias importantes: las mujeres prácticamente duplican a los hombres al señalar a las jefaturas femeninas como sus agresoras (32,5% y 16,7% hombres) e igualmente es mayor que en ellos la mención a las compañeras de trabajo. Las jefaturas masculinas son señaladas como responsables de violencia y discriminación casi en los mismos porcentajes por unas y otros. Los hombres señalan en porcentajes mayores a los compañeros de trabajo que a las compañeras como agresoras. En síntesis, los jefes agreden casi que por igual a mujeres que a hombres mientras que las jefas agreden más a las mujeres que a los hombres.

Esta situación es importante retomarla y reafirma como influyen los patrones de socialización en los patrones relacionales a nivel laboral: es mucho más probable, reconociendo el poder genérico asignado a los varones en la sociedad, que indistintamente de que las mujeres sean compañeras o jefas, éstas se sientan en menos posibilidades de agredir o discriminar a compañeros o subalternos mientras que respecto a las mujeres estaría mediando no solo la autoridad formal cuando son jefas sino que podría pensarse como uno de los factores la competitividad y extrañamiento de muchas mujeres con sus congéneres cuando son compañeras, invisibilizando que como grupo, siguen todas siendo discriminadas, aún las que ocupan puestos de jerarquía.

Por otro lado, quienes vivieron situaciones de ese tipo en algún momento anterior de su historia laboral dentro del Poder Judicial, en general señalan a las jefaturas masculinas como los mayores responsables de ejercerla, seguido por jefaturas femeninas, compañeros y compañeras. Los datos desagregados por sexo evidencian que tanto mujeres como hombres coinciden en señalar a los jefes como sus agresores aunque lo mencionan más los varones, le siguen las jefaturas femeninas aunque en mayor proporción las señalan las mujeres. Casi en los mismos porcentajes señalan a los compañeros y doblan las mujeres a los hombres cuando señalan a las compañeras como agresoras.

Comparando los datos de las personas agresoras responsables en el presente y en el pasado se observa que ha habido una disminución significativa en el señalamiento de las jefaturas como victimarias, sean éstas hombres o mujeres. Compañeras y compañeros se identifican tanto en pasado como en presente en porcentajes muy similares como personas que ejercen violencia y discriminación.

Quienes fueron o han sido testigos de prácticas violentas o discriminatorias mencionan en primer lugar como responsables a los compañeros, seguido de cerca por las compañeras, luego jefaturas masculinas y finalmente las femeninas. Esta información ofrece un panorama un poco distinto a lo señalado por quienes han sido víctimas directas. Desagregado por sexo, las mujeres testigo señalan en primer lugar a las compañeras seguidas casi por igual por las jefaturas femeninas. Los hombres mencionan a los compañeros en primer lugar seguidos de las jefaturas masculinas y compañeras casi por igual. Desde esta mirada, son las compañeras y

compañeros de trabajo quienes más violentan o discriminan.

Más de la mitad de quienes observaron situaciones de violencia y discriminación, tanto mujeres como hombres, coinciden en las tres formas en que actúan: expresan solidaridad y apoyo a las víctimas, las motivan para que denuncien (aunque en porcentaje mucho menor que el primero) son neutrales y no se involucran, más los hombres que las mujeres. Al calificar la actitud de otras personas que también ven las situaciones, el orden cambia: señalan que tanto mujeres como hombres se muestran neutrales, expresan su solidaridad y apoyo y motivan para que denuncie mucho más los hombres que las mujeres y critican a la persona víctima, más las mujeres que los hombres. Vemos entonces una clara diferencia cuando describen su propia actitud respecto a las víctimas que cuando valoran la actitud de otras personas.

Las personas que al momento de la encuesta señalaron que en la oficina donde laboran estaban observando situaciones de violencia y discriminación (n=281) casi en un 60% tanto mujeres como hombres, mencionan el acoso laboral seguido de la violencia psicológica aunque esta la perciben más las mujeres. Los hombres señalan el doble de las mujeres la discriminación y violencia por apariencia física y también más que éstas por la orientación sexual, son similares en el acoso sexual y discriminación por embarazo y periodo de lactancia forma de discriminación que según los datos, es la menos frecuente. La misma pregunta pero siendo testigo en el pasado**,** coinciden mujeres y hombres en el acoso laboral, más del 74%, seguido por violencia psicológica, el acoso sexual lo mencionan más las mujeres que los hombres, aumenta en ambos la mención de violencia y discriminación por orientación sexual y por embarazo y lactancia. Aquí puede apreciarse que aunque se señalan los mismos problemas, en el pasado, en todos los tipos aumenta el número de menciones.

Es contundente la respuesta de las personas entrevistadas, casi la mitad de quienes respondieron (n=897) señalan que quienes mayoritariamente sufren violencia y discriminación en las oficinas judiciales son las personas interinas en primer lugar (46%) seguidas por las meritorias. Esta información permite evidenciar que los mayores riesgos, dada su condición de vulnerabilidad en el puesto, los tienen estas personas riesgo que aumenta significativamente si son mujeres.



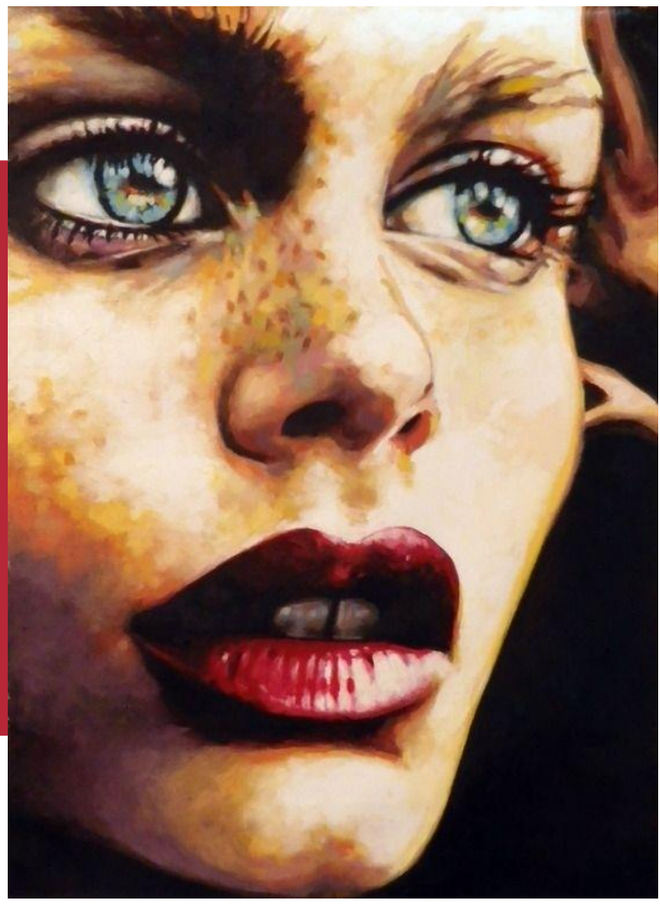
Es contundente la respuesta de las personas entrevistadas, casi la mitad de quienes respondieron señalan que quienes mayoritariamente sufren violencia y discriminación en las oficinas judiciales son las personas interinas en primer lugar (46%) seguidas por las meritorias. Esta información permite evidenciar que los mayores riesgos, dada su condición de vulnerabilidad en el puesto, los tienen estas personas riesgo que aumenta significativamente si son mujeres.

En conclusión, esta investigación confirma la existencia en el Poder Judicial de una serie de prácticas de violencia y discriminación de diversa naturaleza, que se encuentran arraigadas en la cultura institucional y que afectan a gran cantidad de personas pero especialmente a las mujeres, y entre ellas, las que ocupan el puesto como meritorias o interinas. Las categorías que se incluyeron para identificar las formas concretas en que las violencias se manifiestan en la vida laboral de las mujeres demostraron con toda claridad que siguen siendo ellas, como grupo, quienes al igual que en la sociedad en general continúan estando en el centro de la discusión a pesar de los avances en la búsqueda de igualdad en el ejercicio de los derechos, en este caso en particular, al derecho a un ambiente laboral libre de toda forma de violencia o discriminación.

Resulta igualmente preocupante, que desde el 2005, año en que se realizó la investigación sobre acoso psicológico en el Poder Judicial, el personal señala su insatisfacción con la forma en que se designan las jefaturas y la ausencia de seguimiento a su desempeño, consideran que no se definen criterios ni existen mecanismos objetivos para su designación. A esto se suma su poca o nula capacitación sobre el manejo del personal y los conflictos lo que agrava la violencia y discriminación, no solo porque no actúan al identificarlos sino y más grave aún, que en muchas ocasiones hacen uso de su puesto para agredir, hostigar o discriminar dejando en una absoluta indefensión a las víctimas quienes señalaron no tener confianza en la imparcialidad, transparencia y efectividad de los órganos disciplinarios pues aunque se denuncia, no pasa nada. Todo eso no solo deslegitima a las figuras de autoridad formal sino también a los órganos definidos para tramitar las denuncias. Se evidencia con esto una “pérdida de esperanza” en las posibilidades reales de encontrar soluciones a los conflictos de este tipo.

Sirvan los resultados de esta investigación, como un insumo más de los varios que han reflejado situaciones similares (acoso psicológico en el Poder Judicial, diagnóstico del ambiente laboral, estudio sobre incapacidades, diagnóstico de oportunidad) para tomar decisiones enfocadas a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación en las oficinas judiciales, mientras esto no suceda, el riesgo es el recrudecimiento de las situaciones identificadas, el aumento e intensificación de los conflictos y en definitiva la dificultad para cumplir la institución en su conjunto, con la tarea que tiene encomendada.

... se deslegitima a las figuras de autoridad formal sino también a los órganos definidos para tramitar las denuncias.... se evidencia... una “pérdida de esperanza” en las posibilidades reales de encontrar soluciones...



8. RECOMENDACIONES

La cronicidad en la existencia de situaciones de conflicto, violencia y discriminación que se ha perpetuado en las oficinas judiciales se revierte en problemas tales como deterioro de la salud física y emocional del personal, relaciones interpersonales conflictivas, grandes dificultades para el ejercicio sano de la jefaturas, baja calidad en el servicio a las personas usuarias y la lentitud en el trabajo.

Han sido variadas las alternativas de atención planteadas sin que ninguna de ellas haya podido solucionar o aminorar los conflictos identificados. Ante esto bien vale la pena tomar en cuenta las recomendaciones de la OIT (1998) que señala que los actos de violencia y discriminación propician alteraciones inmediatas y duraderas en las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto y por tanto, ante ellos deben desarrollarse enfoques globales que tomen en cuenta todos los factores generadores y explorarse estrategias variadas que incluyan:

- Acciones preventivas, que tomen en cuenta a raíz de los problemas, no solo los efectos.
- Acciones específicas, ya que cada forma de violencia requiere abordajes distintos.
- Acciones múltiples, se necesita combinar distintos tipos de respuesta.
- Acciones inmediatas, estableciendo anticipadamente un plan de intervención inmediata para contener efectos de la violencia.
- Acciones que favorezcan la participación, de las personas que son directa e indirectamente afectadas.
- Acciones de largo plazo, entendiendo que las consecuencias de la violencia y discriminación tienen consecuencias que se manifiestan a largo plazo no bastando las medidas coyunturales.

Considerando lo anterior, se recomienda:

Al Consejo Superior:

1. Considere las formas de violencia y discriminación presentes en las oficinas judiciales como un riesgo laboral que debe incluirse en la política de Salud Ocupacional aprobada por la institución y tomando en cuenta las “Recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla” emitidas por la OIT:

    a. Una definición de violencia en el lugar de trabajo.
    b. Una declaración según la cual no se tolerará ningún incidente violento por parte de las personas trabajadoras, clientes o usuarias.
    c. Un compromiso de apoyo a toda medida encaminada a generar un entorno de trabajo exento de violencia y de sus consecuencias adversas directas.
    d. La instauración de un procedimiento de reclamación justo, que no permita represalias y evite reclamos abusivos o carentes de fundamento.
    e. Programas de información, educación, formación y otros programas pertinentes.
    f. Medidas para prevenir, controlar y, según proceda, eliminar la violencia en el lugar de trabajo.
    g. Medidas de intervención y control de los incidentes violentos.
    h. Definición y divulgación eficaz de políticas de confidencialidad.

2. Haga de conocimiento de todas las instancias judiciales los resultados de esta investigación.

3. Defina procesos de seguimiento y evaluación sobre la aplicación de la normativa nacional e institucional sobre el hostigamiento sexual y el acoso laboral.

4. Ordene la creación de un sitio en la Intranet Judicial en donde se integren los diferentes reglamentos institucionales y se brinde información sobre los servicios disponibles para la atención y la denuncia de la violencia y la discriminación en el trabajo.

5. Instaure en la Inspección Judicial un equipo interdisciplinario de carácter pericial, especializado en violencia y discriminación y acoso laboral y desempeñen ese rol en los procesos de investigación.

6. Promueva un proceso de capacitación dirigido a todas las personas que conforman los distintos órganos disciplinarios de la institución respecto a las características, consecuencias, manifestaciones de la violencia y discriminación en el trabajo y las características que deben tener los procedimientos de investigación de tal manera que se tomen en cuenta las particularidades de estas situaciones y de las víctimas que garanticen un proceso profesional y eficaz.

7. Regule el reclutamiento, la selección y la capacitación específica del personal que labora en los distintos órganos disciplinarios.

8. Ordene a las Unidades de Capacitación institucional que implementen programas permanentes de autocuidado dirigidos a la población judicial que labora en temas de violencia social en cualquiera de sus formas.

9. Ordene al Departamento de Planificación, el Programa de Moderna Gestión y Centro de Gestión Integral Calidad y Acreditación, que conozcan sobre los resultados de esta investigación para que introduzcan la violencia y la discriminación como elementos que inciden en la administración de justicia representando una de las variables que puede afectar e impactar la eficacia, la eficiencia, la productividad y la organización de las oficinas.

10. Ordene que todas las áreas de capacitación institucional elaboren para las jefaturas, coordinaciones judiciales y administrativas, un programa de formación en el que se desarrollen competencias específicas de liderazgo y el manejo del recurso humano (o gestión del personal).

11. Ordene que las responsabilidades señaladas en el “Reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral” sean introducidas en los PAOS de las instancias competentes para su ejecución.

A la Comisión de Incapacidades:

12. Independientemente de la información requerida por la CCSS, solicite la elaboración de estudios de incapacidades que hagan una lectura más integradora y crítica de lo que sucede en este tema, relacionándolos con datos sobre violencia y discriminación laboral, el motivo de incapacidad de mujeres y hombres y una vez identificados esos datos**,** profundizar con un estudio específico diferenciado por sexo a partir de los motivos de incapacidad más frecuentes.

A la Comisión de Buenas Prácticas:

13. Incluya dentro de los temas de su interés el recuperar las buenas prácticas en materia de prevención y atención a las situaciones de violencia y discriminación en las oficinas judiciales.

A la Secretaría de Ética y Valores:

14. Defina un Código de Conducta para el personal judicial; en el que se indique de forma clara y directa las conductas que se esperan de la persona funcionaria judicial y especifiquen los tipos de actuación que se consideran inaceptables incluyendo aquellas relacionadas con violencia y discriminación en las oficinas.

A la Inspección Judicial:

15. En conjunto con la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación elaboren un programa en el que se instruya sobre el debido proceso y la aplicación del Régimen Disciplinario, dirigido a toda la población judicial.

A la Dirección de Gestión Humana:

16. Elabore en coordinación con la Secretaría Técnica de Género un diagnóstico que evidencie las condiciones en que el personal meritorio desarrolla su labor, desagregado por sexo.

17. Concluya y aplique el proceso de evaluación del desempeño que se aplique a las personas que ocupan puestos de Jefatura y coordinaciones, que en dicho instrumento se incluya indicadores vinculados a competencias como el respeto, desarrollo de relaciones, comunicación eficaz, el autocontrol, liderazgo y utilicen criterios cruzados para evaluar (jefatura inmediata, personal subalterno, personas usuarias o personal de otras oficinas vinculadas directamente con el quehacer de la oficina, área o espacio que dirige la persona).

18. En conjunto con la Sección Reclutamiento y Selección y los órganos homólogos de otras instancias definan procedimientos basados en perfiles competenciales para la selección y nombramiento de las jefaturas y puestos de coordinación.

19. En conjunto con el subproceso de Gestión de la Capacitación diseñe un curso en el que se capacite en el desarrollo de algunas habilidades básicas para la convivencia en el lugar de trabajo (comunicación asertiva, resolución de conflictos, instancias institucionales a las que podrían recurrir, cultura de paz, etc.).

20. En conjunto con el subproceso de Ambiente Laboral**,** traslade a las distintas jefaturas de los ámbitos judiciales los resultados particulares desprendidos de ésta investigación junto con el instrumento para que valoren la posibilidad de reproducir y profundizar en sus ámbitos una investigación de este tipo.

21. En conjunto con el subproceso de Ambiente Laboral de seguimiento a los hallazgos de esta investigación.

22. En conjunto con el subproceso de Ambiente Laboral conforme un grupo de trabajo en el que participen diferentes instancias vinculadas con la prevención, atención y sanción de la violencia y discriminación para coordinar esfuerzos para mitigar esta problemática.

23. En conjunto con el Servicio de Salud realice estudios epidemiológicos diferenciados por sexo que den cuenta de las condiciones de salud individuales pero relacionándolos con otros indicadores derivados del ambiente laboral.

24. En conjunto con el Servicio de Salud en sus distintas áreas(trabajo social, medicina y psicología) genere un registro de específico sobre motivos de consulta cuando estos están vinculados con situaciones de violencia y discriminación en el trabajo, desagregados por sexo

25. En conjunto con la Unidad de Atención Psicosocial genere un protocolo de atención para las personas funcionarias que sufren o han sufrido de violencia y discriminación a nivel laboral, contemplando un abordaje específico en casos de acoso laboral y sexual.

Al Departamento de Prensa:

26. Departamento de Prensa y Comunicación elabore de manera semestral campañas de divulgación utilizando diferentes estrategias, en la que se informe por todos los medios con que cuenta la institución sobre las características de la violencia y discriminación en el trabajo, las instancias de consulta y de ayuda, los mecanismos de denuncia existentes, el reglamento autónomo para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral.



"No encontré solución, porque para el grupo es normal mantener una dinámica de vulgaridad, chistes asquerosos, comentarios sexistas. Hacen actividades en donde muchas veces no me incluyen a propósito. Agreden verbalmente a una compañera y como la defendí, terminé siendo acosada hasta por la secretaria. Aquí se debe mantener silencio y aguantar esas cosas.

Respuesta de un funcionario judicial a la pregunta 6 de la actual investigación

9. BIBLIOGRAFÍA

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2014). Acoso Laboral. Consultado el 8 de enero del 2014 en*https://osha.europa.eu/es/topics/stress/index_html/harassment*

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2010). Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER). Printed in Belgium. Edición digital: https://osha.europa.eu

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2006) Las cuestiones de género en la relación con la seguridad y la salud en el trabajo. Oficina de publicaciones oficiales de las comunidades europeas.

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2003). Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas — 127 pp. En: http://europa.eu.int.

Agencia europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2002). Acoso Moral en el Trabajo. En Revista: FACTS Número 23 ISSN 1681-2085. Printed in Belgium. Edición digital: http://agency.osha.eu.int

Aguilar Cruz, V. (1956? viene así en fuente original pero evidentemente es un error). Derechos laborales y acceso a la justicia laboral de las mujeres. Módulo V del Manual autoformativo "derechos laborales y acceso a la justicia laboral de las mujeres. San Salvador. El Salvador.

Barrantes, Alberto. "Depresión y ansiedad también están en oficinas costarricenses". Periódico La Nación, 12 de marzo 2012. Sección Aldea Global, pág. 22ª

Cantera, L., Cervantes, G. y Blanch, J. (2008). Violencia Ocupacional. El caso de los profesionales sanitarios. En Revista: Papeles del Psicólogo Sección Monográfica. Vol. 29 (1), pp. 49-58.

Costa Rica (1995). Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Instituto Nacional de las Mujeres. 2ª.ed. San José: Instituto Nacional de las Mujeres, 2010. (Colección Legislación para la igualdad y la equidad de género; n.5. Leyes y normativa; n. 4).
Moreira, Alan. "Los perfiles del acosador y del acosado en el ámbito laboral". En: Periódico La Nación, 13 de noviembre 2012. pág. 29A.

Comisión Institucional de Incapacidades (14 agosto 2013). Estudios de Incapacidades. Oficio Nº8912-13, presentado por Msc. Francisco Arroyo Meléndez Jefe del Departamento de Personal y Msc. Roxana Arrieta Meléndez, Profesional en la Unidad de Investigación y Control de Calidad del Departamento de Personal.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. 10º Ed. McGRAW-HILL. México.

Defensoría de los Habitantes de Costa Rica (2011). Una agenda país en derechos humanos de las mujeres: Pendientes en el ámbito laboral, salud sexual y reproductiva y acceso a la justicia en violencia. Impresiones Unicornio.

Días, F. (2005). Análisis y planeamiento. San José: EUNED.

Escartín J., Arrieta C. y Rodríguez A. (2010). "Mobbing" o acoso laboral: revisión de los principales aspectos teórico – metodológicos que dificultan su estudio. En Revista: Actualidad en Psicología 23-24, 2009-2010 1-19.

Esquivel, A.; Oviedo, V. y Paniagua, Y. (2005). Estudio sobre Acoso Psicológico en el Trabajo. Poder Judicial, Costa Rica.

Gómez Barrantes, M. (1999). Elementos de estadística descriptiva. 3ª ed. San José, C.R.: EUNED

Goffmann, G. (1996). Estigma: la identidad deteriorada. México: Paidós

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2006) Metodología de la Investigación. 4ª ed. México: McGraw-Hill Interamericana.

Hernández, J. y Finol, E. (2011). La naturalización de la violencia: una microsociología mediática frente al déficit del discurso político. En Revista: Utopía y Praxis Latinoamericana. Año 16. Nº 55 páginas: 89 –108. Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social. ISSN 1315-5216 ~ CESA – FACES – Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela.

Hirigoyen. M.F. (1999*). El acoso moral. El maltrato psicológico en la vida cotidiana.* Barcelona: Paidós Ibérica.

Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). (2014). Hostigamiento Sexual. Consultado el 19 de enero de 2014 en http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=55&Itemid=1492+

Instituto Nacional de la Mujer (INAMU). (2002). Encuesta piloto. Consultado el 20 de abril de 2012 en http://www.inamu.go.cr/index.php?option=com_content&view=article&id=51&Ite

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2010). Encuesta nacional de violencia contra las mujeres. Consultado el 20 de abril de 2012 en: http://www.iidh.ed.cr/BibliotecaWeb/Varios/Documentos/BD/indicadores.pdf

Mansilla, F. (2009). Manual de Riesgos Psicosociales en el trabajo: Teoría y Práctica. Recuperado de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/anexo13.shtml

Manzo, C. (2010).Violencia laboral: del problema a la estrategia. Apuntes para el Trabajo Social. Argentina. Recuperado de http://www.monografias.com/trabajos-pdf4/violencia-laboral-aporte-al-trabajo-social/violencia-laboral-aporte-al-trabajo-social.pdfMoreles, M. (1996). Liderazgo. Análisis de los enfoque teóricos y prácticos más relevantes. En: www.topconsultores.cl/img/Liderazgo.pdf

Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2008) Guía. Violencia en el Trabajo y sus Manifestaciones. España. Recuperado de http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2008_Guia_Violencia_Trabajo.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2009). Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo. Proyecto Verificación del Cumplimiento de las Recomendaciones del Libro Blanco Oficina Subregional de la OIT para Centroamérica, Haití, Panamá y República Dominicana. Copyright OIT 1ª ed. Costa Rica.

Organización Internacional del Trabajo (2004). Hacia una globalización justa. Artículo: *Nuevo Repertorio de la OIT para abordar la violencia en el lugar de trabajo en el sector servicios*. En: Revista de la OIT Trabajo. Número 50 Marzo. Ginebra. Impreso por GRAFOFFSET, S.L.

Organización Internacional del Trabajo (2003). *Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla.* Reunión de expertos para elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el trabajo en el sector de los servicios: una amenaza para la productividad y el trabajo decente (8-15 de octubre de 2003). Ginebra: MEVSWS/2003/11.

Organización Internacional del Trabajo (2003). La violencia en el trabajo. En: Educación Obrera 2003/4. Número 33. Consultado el 21 de enero de 2014. En: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117581.pdf

Organización Internacional del Trabajo (1998). La violencia en el trabajo: un problema mundial. Comunicado de prensa. 20 de julio. Consultado el 13 de octubre del 2013. Referencia: OIT/98/30. En: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008502/lang--es/index.htm

Piñuel, I. y Oñate A. (2002). Incidencia del Mobbing o Acoso Psicológico en el Trabajo en España. LanHarremanak. 2ª ed.

Peralta, M. C. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: Estudio de Caso. Revista: Psicología desde el Caribe Nº 17, julio 2006. p.1-21.

Peralta, M. (2004). El Acoso Laboral – Mobbing – Perspectiva psicológica. En: Revista Otras Voces. Revista No. 18. Colombia 111-122.

Ramírez, S. (s.f.). Liderazgo Moral: el reto de este siglo. INCAE BUSINESS REVIEWW

Rodríguez Calvo, Mayra (2008). Cumplimiento de las políticas preventivas y sancionatorias con perspectiva de género, en torno a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia, por parte del Poder Judicial.1996-2007".Tesis para optar al grado de Máster en Violencia social y de género. UNED. Costa Rica.

Rodríguez, F; Jiménez, R; y Romero, V. (2007). La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral público y privado de San Carlos, Región Huetar Norte, Costa Rica. Una comparación entre los sectores del Turismo y la Educación. En Revista: InterSedes. Vol VI, Número 10. Edición digital. Consultado el 20 de abril de 2012 en www.intersedes.ucr.ac.cr

Rodríguez-Muñoz, A.; Moreno-Jiménez, B.; Baillien, E.; Sanz, A.I. y Moreno, Y. (2012). Agredidos que agreden: la relación recíproca entre víctima y agresor en situaciones de acoso psicológico en el trabajo. Psicothema, 24 (3), 358-363.

Romero, J.E. (2006). Mobbing Laboral: Acoso Moral, Psicológico. Revista de Ciencias Jurídicas Nº 111 (131-162) set.-dic. 2006 - ISSN 00347787.

Ruiz, Y. (sf.). Biología, cultura y violencia. Jornades de Foment de la investigació. Universitat Jaume I. En: http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/79630/Forum_2002_13.pdf?sequence=1

Scialpi, D. (2002). La violencia laboral en la administración pública argentina. *Revista Venezolana de Gerencia (RVG),* Año 7. Nº 18, 196-219. Recuperado de http://www.ispm.org.ar/pdfs/violencia_laboral_en_administracion_publica_argentina.pdf

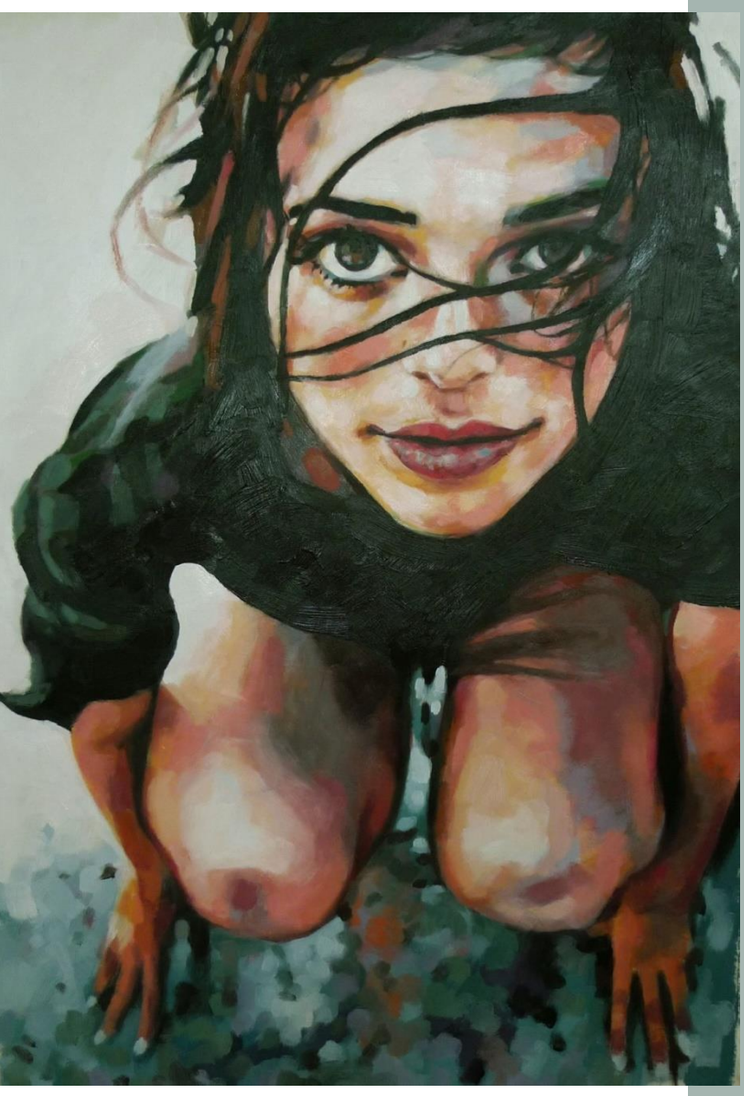
Secretaría de Igualdad de Oportunidades de la Unión del Personal Civil de la Nación (2007). La violencia. Consultado el 16 enero del 2014. En: www.laboramosjuntos.com.ar/shop/detallenot.asp?notid=11

Varela, O. Grassi, A. de la Iglesia, M. Caputo, M. García, A. Hidalgo, V. y Colombo, L. (2009). Acoso Laboral – daño Psíquico. En: Anuario de investigaciones versión ISSN 1851-1686. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Vargas, E. (2011). Acoso Laboral en Costa Rica. En: Revista Nacional de Administración, 2 (1):75-90. Enero-Junio.

Vartia, M. (2006) The sources of bullying. Psychological Work environment and organizational climate. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5: 203-214. Recuperado de http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414855#preview

Todos los cuadros colocados dentro del documento son de: Thomas Saliot. Tomado de: Saatchi Online Artist. Painting Oil. 2014



Los estudios realizados anteriormente en el Poder Judicial (2005, 2008, 2011) ya habían identificado la existencia de distintas formas de violencia y discriminación en las oficinas judiciales, podría afirmarse entonces que hablamos de problemas crónicos para los que la institución ha planteado diversas alternativas puntuales y específicas que no permiten obtener soluciones duraderas pues los orígenes de los problemas no son lineales ni obedecen a un único factor o a personas concretas.

II. ANEXOS

ANEXO 1: INSTRUMENTO



PODER JUDICIAL
SECRETARÍA TÉNICA DE GÉNERO
GESTIÓN HUMANA - AMBIENTE LABORAL
ORGANISMO DE INVESTIGACIÓN JUDICIAL

Estimado compañero, estimada compañera:

Este cuestionario tiene como objetivo “Identificar la prevalencia, las características y los alcances que tiene la violencia laboral y psicológica, en los despachos judiciales del país”. Los resultados recopilados mediante la aplicación de este instrumento servirán como base para definir y desarrollar estrategias de mejora a las condiciones de trabajo actual en las diferentes oficinas judiciales.

La información que usted suministre será tratada de manera **confidencial y anónima**, para efectos únicos de investigación.

Considerando que las respuestas son de carácter estrictamente **individual**, se le solicita en forma respetuosa responder con base en **su** experiencia, sin realizar previa consulta ni debate alguno con alguna otra persona, siguiendo las instrucciones formuladas según sea el caso.

El documento consta de IV partes:

- I. Datos Personales
- II. Datos sobre el entorno laboral
- III. Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo.
- IV. Datos sobre la prevalencia de la violencia y discriminación laboral.

La mayoría de las preguntas tienen varias opciones de respuesta, por lo que usted debe señalar con una **"X"** la opción que considere que describe mejor su situación particular o personal.

Esta introducción al cuestionario supone una garantía ética de que todo el personal que va a trabajar en esta evaluación, asume y cumple rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos éticos de la protección de la intimidad y de los datos e informaciones de tipo personal. Una vez procesados los insumos, todos los cuestionarios serán destruidos.

MUCHAS GRACIAS POR SU VALIOSA COLABORACIÓN

I. Datos personales

1. Sexo:

( )1	Femenino	
( )2	Masculino	

2. Edad (en años cumplidos):

( )1	Hasta 25 años	( )4	Entre 46 y 55 años
( )2	Entre 26 y 35 años	( )5	Más de 55 años
( )3	Entre 36 y 45 años		

3. Indique su actual estado civil:

( )1	Soltero(a)	( )4	Casado (a)
( )2	Divorciada(o)	( )5	Viuda(o)
( )3	Unión Libre	( )6	Separado (a)

4. Indique el último nivel educativo aprobado:

( )1	Primaria Incompleta	( )6	Parauniversitario
( )2	Primaria Completa	( )7	Universidad Incompleta
( )3	Secundaria Incompleta	( )8	Universidad Completa
( )4	Secundaria Completa	( )9	Postgrado
( )5	Técnico	( )10	Doctorado

II. Datos sobre el entorno laboral

1. ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el Poder Judicial?

( )1	Menos de 1 año	( )4	De 10 años a menos de 15 años
( )2	Entre 1 año y menos de 5 años	( )5	De 15 años a menos de 20 años
( )3	De 5 años a menos de 10 años	( )6	De 20 años a más

2. Su condición laboral actual en el Poder Judicial es:

( )1	Meritorio (a)	( )3	Propiedad
( )2	Interino (a)		

3. Actualmente usted labora en el área

( )1	Jurisdiccional (Juzgados, Salas, Tribunales, etc.)	( )4	Ministerio Público
( )2	Organismo de Investigación Judicial (OIJ)	( )5	Sector Administrativo
( )3	Defensa Pública		

4. Su puesto actual es:

( )1	Auxiliar Administrativo(a) (Personal de apoyo)	( )5	Profesional en otra área
( )2	Técnico(a) Judicial	( )6	Jefatura
( )3	Oficial de Investigación	( )7	Coordinador (a)
( )4	Profesional en Derecho	( )8	Otro: _____

5. El Circuito Judicial en el que usted trabaja actualmente es:

( )1	I Circuito Judicial de San José (Ciudad de San José)
( )2	II Circuito Judicial de San José (Goicoechea)
( )3	III Circuito Judicial de San José (Periferia de San José)
( )4	I Circuito Judicial de Alajuela (Ciudad de Alajuela)
( )5	II Circuito Judicial de Alajuela (San Carlos)
( )6	III Circuito Judicial de Alajuela (San Ramón y alrededores)
( )7	I Circuito Judicial de Cartago
( )8	II Circuito Judicial de Cartago (Turrialba)
( )9	Circuito Judicial de Heredia (Incluye la Ciudad Judicial)
( )10	I Circuito Judicial de Guanacaste (Liberia y alrededores)
( )11	II Circuito Judicial de Guanacaste (Santa Cruz y Nicoya)
( )12	Circuito Judicial de Puntarenas
( )13	I Circuito Judicial de la Zona Sur (Pérez Zeledón, Buenos Aires)
( )14	II Circuito Judicial de la Zona Sur (Ciudad Neilly, Osa, Golfito)
( )15	I Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Limón)
( )16	II Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Pococí)

III. Datos sobre frecuencia de comportamientos violentos y discriminatorios en el trabajo.

De acuerdo a su EXPERIENCIATOTAL de trabajo en el Poder Judicial, (pasada y presente) con qué *frecuencia* se dan las siguientes situaciones. Para cada ítem, marque con una equis (sobre las letras) sólo una opción.

1. Las jefaturas obligan y fuerzan al personal subalterno a trabajar fines de semana para sacar la carga laboral.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
2. Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas pocas personas y perjudicando a otras.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
3. Las jefaturas asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
4. Las jefaturas utilizan su posición y manifiestan tener amistad y relaciones con integrantes de Corte Plena o Consejo Superior o Directores de Ámbitos del Poder Judicial o de otros órganos públicos, para intimidar al personal.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
5. Las jefaturas exigen al personal subalterno cumplir la normativa institucional, como llegar a tiempo, utilizar una hora de almuerzo, etc. sin que las apliquen a sí mismos(as) alegando que mandan y pueden hacer lo que desean.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
6. Las jefaturas realizan amenazas indirectas sobre despidos, corte de nombramientos o traslados de algunos compañeros o compañeras.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
7. Las jefaturas cortan el nombramiento de personas interinas para nombrar a otra en la misma condición.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
8. Las jefaturas abusan del personal meritorio asignándole trabajos excesivos o tareas que son de índole personal.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
9. Las jefaturas utilizan mecanismos administrativos que parecen legítimos (como traslados, cambio de funciones, corte de nombramiento en periodo de prueba) para violentar o "castigar" a compañeras o compañeros.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
10. Las jefaturas no realizan los nombramientos en el tiempo definido (de forma malintencionada) para afectar el pago a la persona nombrada.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
11. Las jefaturas entorpecen el cumplimiento del trabajo de alguna persona subalterna quitándole, ocultándole, inutilizando los insumos, documentos o instrumentos que requiere para la realización del mismo.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
12. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual, las jefaturas "no" resuelven de inmediato la situación.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
13. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual las jefaturas "protegen" a quien está generando el hostigamiento.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
14. Las jefaturas se burlan y critican irrespetuosamente la forma de vestir o las características físicas de alguna persona subalterna.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
15. Las jefaturas permiten y participan de bromas o comentarios discriminatorios vinculados con aspectos como la raza, el peso, etc. de alguna persona subalterna.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
16. Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
17. Las jefaturas ridiculiza, critica, censura o discrimina a una persona subalterna en razón de su orientación sexual.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
18. Compañeras enfrentan dificultades con las jefaturas por solicitar o disfrutar su permiso de lactancia.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
19. Compañeras son discriminadas por parte de las jefaturas y no se les toma en cuenta para ascensos o capacitaciones en razón de su embarazo o por disfrutar su permiso de lactancia.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
20. Las jefaturas sin razón justificada han trasladado a otro puesto o lugar de trabajo a alguna compañera embarazada o con permiso de lactancia.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
21. Las jefaturas manifiestan su disconformidad con tener mujeres en la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
22. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual a cambio de tratos preferenciales en el trabajo a alguna compañera o compañero .	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
23. Las jefaturas le han asignado a compañeras o compañeros funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
24. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual que implican amenazas en caso de no acceder a ellos.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
25. Las jefaturas descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas "oficinas de apoyo" del Poder Judicial cuando hay dificultades en la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

De acuerdo a su <u>EXPERIENCIATOTAL</u> de trabajo en el Poder Judicial, (pasada y presente) con qué *frecuencia* se dan las siguientes situaciones. Para cada ítem, marque con una equis (sobre las letras) sólo una opción.

26. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción del resto del personal.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
27. Compañeros (varones) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
28. Compañeras(mujeres) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
29. Compañeros o compañeras promueven la celebración de cumpleaños o días festivos solamente con su gente más cercana segregando al resto de grupo.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
30. Compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes).	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
31. Compañeros o compañeras realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de otras personas de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
32. Cuando ingresa una persona nueva a la oficina, compañeras o compañeros le hablan mal del resto del personal.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
33. Compañeros o compañeras esconden documentos importantes para perjudicar a otras personas de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
34. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de personal de la oficina en otros despachos judiciales.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
35. Compañeros o compañeras se burlan y critican la forma de vestir de otra(s) persona(s) de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
36. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de otra persona de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
37. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios discriminatorios vinculados con la orientación sexual de otras personas de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
38. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios despectivos sobre las mujeres de la oficina embarazadas o que disfrutan de su permiso de lactancia.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
39. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
40. Compañeras (mujeres) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
41. Compañeros (varones) aseguran que las compañeras bonitas obtuvieron el puesto a cambio de favores sexuales.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
42. Compañeros o compañeras intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de otra persona que labora en la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
43. Compañeros o compañeras se expresan de manera injuriosa o ultrajante para lesionar la integridad, los derechos a la intimidad y al buen nombre de otras personas de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
44. En las oficinas los compañeros o compañeras descalifican y critican a otras personas de la oficina cuando su trabajo es bueno.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
45. Compañeros o compañeras discriminan a otras personas de la oficina en razón de su origen étnico o familiar.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
46. Compañeros o compañeras entorpecen intencionalmente el trabajo de otras personas de la oficina con el afán de perjudicarlas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
47. Compañeros o compañeras con mayor antigüedad de manera abusiva asignan funciones extra al cargo o a sus atribuciones específicas a personal de recién ingreso.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
48. En las oficinas los compañeros o compañeras critican o tratan de “sapos” o “sapas” a otras personas de la oficina que mantienen su trabajo al día.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
49. Los compañeros o compañeras de mayor antigüedad exigen tener- respecto al resto del personal- un trato preferencial en cuanto a insumos laborales, parqueos, espacio en la oficina, etc.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
50. Compañeros o compañeras mienten o alteran información con el ánimo de perjudicial a otra persona de la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

De acuerdo a su <u>EXPERIENCIATOTAL</u> de trabajo en el Poder Judicial, (pasada y presente) con qué *frecuencia* se dan las siguientes situaciones. Para cada ítem, marque con una equis (sobre las letras) sólo una opción.

51. Compañeros o compañeras ocultan documentos, correspondencia, mensajes electrónicos o instrumentos de trabajo para perjudicar a la jefatura.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
52. Compañeros o compañeras amenazan con poner denuncias en órganos disciplinarios, cuando la jefatura **justificadamente** les corrige o llama la atención.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
53. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de la jefatura en otros despachos judiciales, con la intención de perjudicarla.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
54. Compañeros o compañeras aplican el tortuguismo para afectar el funcionamiento de la oficina y perjudicar directamente a la jefatura.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
55. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de la jefatura.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
56. Compañeros (varones) intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia cuando la jefatura está a cargo de una mujer.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
57. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas femeninas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
58. Compañeras o compañeros descalifican o critican a las jefaturas de nuevo ingreso.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
59. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción de la jefatura.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
60. En las oficinas los compañeros o compañeras han generado persecución laboral contra la jefatura, porque solicita mayor esfuerzo laboral.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
61. Compañeros o compañeras discriminan a la jefatura en razón de su origen étnico o familiar.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
62. Compañeras o compañeros critican o censuran a la jefatura por su orientación sexual.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
63. Compañeros varones no aceptan e irrespetan a las mujeres que son jefas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
64. Compañeros o compañeras descalifican de manera sistemática a las jefaturas indistintamente de su sexo.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
65. Compañeras se burlan y critican de la forma de vestirse o comportarse de las jefaturas	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
66. Compañeras hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas masculinas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
67. Compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
68. Compañeros o compañeras en las reuniones grupales, interrumpen y boicotean constantemente a las jefaturas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
69. Compañeros o compañeras le gritan a las jefaturas y hasta les golpean el escritorio.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
70. En las reuniones grupales, compañeros o compañeras se han levantado y se han ido con la intención de retar y provocar a la jefatura.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
71. Compañeros o compañeras dejan hablando sola a la jefatura, con la intensión de anular su presencia frente al resto del grupo.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
72. Compañeros o compañeras le exigen o amedrentan a las jefaturas para que compren comida o que patrocinen las actividades festivas o las celebraciones de cumpleaños, porque tienen mejor salario.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
73. Compañeros o compañeras realizan comparaciones molestas y provocadoras con otras jefaturas pasadas.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
74. Compañeros o compañeras para amenazar y amedrentar a la jefatura ponen ejemplos de jefaturas que se fueron del despacho u oficina porque no se lograron adaptar y acomodar a las costumbres del despacho.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
75. Los compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas oficinas del Poder Judicial cuando hay conflictos laborales.	Nunca	Sólo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre

VI. Datos sobre la prevalencia de la violencia y discriminación laboral.

1. Actualmenteustedsufre alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral. Puede marcar más de una opción.

( )	Por apariencia física	( )	Acoso Laboral
( )	Por orientación sexual	( )	Violencia Psicológica
( )	Por embarazo o periodo de lactancia	( )	Ninguna
( )	Hostigamiento Sexual		

2. En el pasado, durante su vida laboral en el Poder Judicial usted sufrió alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral. Puede marcar más de una opción.

( )	Por apariencia física	( )	Acoso Laboral
( )	Por orientación sexual	( )	Violencia Psicológica
( )	Por embarazo o periodo de lactancia	( )	Ninguna (pase a la pregunta 7)
( )	Hostigamiento Sexual		

3. Si usted es la persona que sufre o sufrió algunao varias de las formas de violencia señaladas, ¿Quién es o fue la persona responsable de esos hechos? Puede marcar más de una opción.

	ACTUALMENTE	PASADO
1. Jefatura femenina	( )	( )
2. Jefatura masculina	( )	( )
3. Compañeros	( )	( )
4. Compañeras	( )	( )
5. Personal subalterno femenino	( )	( )
6. Personal subalterno masculino	( )	( )
7. Personas usuarias	( )	( )
8. Otra: _____	( )	( )
9. NR/NS	( )	( )

4. Si usted vive o ha vivido durante su trayectoria laboral en el Poder Judicial, alguna situación de violencia o discriminación en su trabajo ¿Cuáles de las siguientes consecuencias ha tenido? Puede marcar más de una opción.

	Actualmente	Pasado
4.1. Dolores musculares	( )	( )
4.2. Dolores de cabeza, migrañas	( )	( )
4.3. Problemas estomacales	( )	( )
4.4. Problemas en la piel	( )	( )
4.5. Cansancio, fatiga constante	( )	( )
4.6. Palpitaciones	( )	( )
4.7. Insomnio, pesadillas	( )	( )
4.8. Pensamientos obsesivos (ideas repetitivas racionales o irracionales)	( )	( )
4.9. Dificultades para concentrarse	( )	( )
4.10. Problemas de memoria (olvidos, dificultad para recordar)	( )	( )
4.11. Ataques de pánico (sensaciones repentinas de ahogo y palpitaciones)	( )	( )
4.12. Llanto fácil	( )	( )
4.13. Depresión (tristeza permanente)	( )	( )
4.14. Estrés y ansiedad	( )	( )
4.15. Irritabilidad (mal humor)	( )	( )
4.16. Sentimiento de inseguridad	( )	( )
4.17. Sentimiento de culpa	( )	( )
4.18. Deseos de dejar de vivir	( )	( )
4.19. Deseos de venganza hacia el acosador o acosadores	( )	( )
4.20. Desconfianza	( )	( )
4.21. Aislamiento	( )	( )
4.22. Consumo de alcohol	( )	( )
4.23. Fumado excesivo	( )	( )
4.24. Disminución del rendimiento laboral	( )	( )
4.25. Desmotivación generalizada	( )	( )
4.26. Pérdida de interés por el trabajo	( )	( )
4.27. Uso de medicamentos	( )	( )
4.28. Ausentismo (incapacidades)	( )	( )
4.29. Frecuente rotación en los puestos	( )	( )

	Actualmente	Pasado
4.30. Traslado de oficina	( )	( )
4.31. Deseos de renunciar al trabajo	( )	( )
4.32. Denuncias o quejas ante instancias disciplinarias	( )	( )
4.33. Enfrentamientos con compañeras y compañeros	( )	( )
4.34. Deterioro en la eficacia del servicio a la persona usuaria	( )	( )
4.35. Rechazo de sus compañeros y compañeras, al culpabilizarlo de la situación	( )	( )
4.36. Enfermedades de la pareja o hijos a partir de la situación de violencia laboral	( )	( )
4.37. Separación o divorcio	( )	( )
4.38. Agresividad o irritabilidad en las relaciones familiares	( )	( )
4.39. Problemas escolares de las hijas o hijos	( )	( )
4.40. Incomprensión, falta de apoyo, rechazo familiar, por los problemas laborales.	( )	( )
4.41. Problemas económicos	( )	( )
4.42. Pérdida de la ilusión o interés por los proyectos comunes.	( )	( )
4.43. Abandono de responsabilidades y compromisos familiares o sociales.	( )	( )
4.44. Abandono de la familia o de las amistades.	( )	( )
4.45. Su familia le responsabiliza del problema	( )	( )

5. Ante la violencia o discriminación que sufre o sufrió ¿qué tipo de apoyo ha buscado? Puede marcar más de una opción.

1. Ayuda médica	( )
2. Ayuda psicológica	( )
3. Ayuda espiritual	( )
4. Hablar con sus compañeras, compañeros del trabajo	( )
5. Hablar con sus amistades de confianza	( )
5. Hablar con su familia	( )
6. Asesoría legal	( )
7. Poner la denuncia	( )
8. Ninguna	( )
9. Otra. Especifique:_____	( )

6. Ante la situación de violencia o discriminación que sufre o sufrió. ¿Encontró solución al problema? Explique.

_____
_____
_____
_____
_____
_____

7. <u>Actualmente en la oficina</u> que usted labora, ¿Ocurren algunas de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral? Puede marcar más de una opción.

( )	Por apariencia física	( )	Acoso Laboral
( )	Por orientación sexual	( )	Violencia Psicológica
( )	Por embarazo o periodo de lactancia	( )	Otra: _____
( )	Hostigamiento Sexual	( )	Ninguna

8. Durante su vida laboral en el Poder Judicial (en el pasado), ¿usted fue testigo de alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral? Puede marcar más de una opción.

( )	Por apariencia física	( )	Acoso Laboral
( )	Por orientación sexual	( )	Violencia Psicológica
( )	Por embarazo o periodo de lactancia	( )	Otra: _____
( )	Hostigamiento Sexual	( )	Ninguna (pase a la pregunta 11)

9. Cuando <u>usted</u> ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación en el trabajo ¿Qué actitud ha asumido? Puede marcar varias opciones.

1. Soy "neutral", no me involucro.	( )
2. expreso mi solidaridad y apoyo a la víctima	( )
3. Aíslo o dejo sola a la persona que sufre la violencia	( )
4. Critico a la persona que sufre la violencia	( )
5. Responsabilizo a la víctima por lo que le está pasando	( )
6. Motivo a quien sufre la violencia para que denuncie la situación	( )
7. Otro. Especifique:_____	( )

10. Cuando <u>usted</u> ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación laboral ¿Quiénes son las personas maltratadoras? Puede marcar más de una opción.

1. Jefatura femenina	( )
2. Jefatura masculina	( )
3. Compañeros	( )
4. Compañeras	( )
5. Personal subalterno femenino	( )
6. Personal subalterno masculino	( )
7. Personas usuarias	( )
8. Otra: _____	( )
9. NR/NS	( )

11. De su experiencia, ¿Cómo actúan las compañeras y compañeros que son testigos de situaciones de violencia? Puede marcar más de una opción.

1. Se muestran "neutrales" (no se involucran)	( )
2. Expresan su solidaridad y apoyo a la víctima	( )
3. Aíslan o dejan sola a la persona que sufre la violencia	( )
4. Critican a la persona que sufre la violencia	( )
5. Culpan a quien sufre la violencia por lo que le está pasando	( )
6. Motivan a quien sufre la violencia para que denuncie la situación	( )
7. Otro. Especifique:_____	( )

12. ¿Usted conoce en cuál(es) de las siguientes oficinas se puede poner una denuncia de violencia o discriminación en el trabajo? Puede marcar más de una opción.

( )	Consejo Superior	( )	Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública
( )	Inspección Judicial	( )	Comisión de Relaciones Laborales
( )	Asuntos Internos del O.I.J.	( )	Otra: _____
( )	Inspección Fiscal	( )	NS / NR

13. Según su experiencia, ¿Cuál es la efectividad de las siguientes instancias en la resolución de problemáticas de violencia y discriminación laboral?

	Excelente	Buena	Media	Mala	Pésima	No sé
Consejo Superior	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6
Inspección Judicial	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6
Asuntos Internos del O.I.J.	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6
Inspección Fiscal	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6
Unidad Disciplinaria de la Defensa Pública	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6
Vía Administrativa (Jefatura Inmediata)	( )1	( )2	( )3	( )4	( )5	( )6

14. ¿Cuáles cree u<u>sted</u> que son las formas más eficaces de solucionar la violencia y la discriminación laboral? Puede marcar más de una opción.

( )1	Ayuda médica
( )2	Ayuda psicológica
( )3	Ayuda espiritual
( )4	Hablar con compañeras, compañeros de trabajo
( )5	Hablar con amistades de confianza
( )6	Hablar con la familia
( )7	Asesoría legal
( )8	Poner una denuncia
( )9	No hacer nada
( )10	Renunciar al trabajo
( )11	Aprobación de normativa específica que atienda el problema.

( )12	Capacitación y sensibilización al personal.
( )13	Capacitación y sensibilización a las jefaturas
( )14	Solicitar estudios de Administración de Personal a las jefaturas existentes
( )15	Responsabilizar a la estructura jerárquica del buen ambiente laboral
( )16	Otro. Especifique: _____

15. ¿Conoce usted las comisiones y políticas con que cuenta el Poder Judicial en las siguientes áreas?

	SI	NO
1. Hostigamiento sexual	( )1	( )2
2. Personas sexualmente diversas	( )1	( )2
3. Acceso a la justicia	( )1	( )2
4. Política de Género	( )1	( )2
5. Política de Salud Ocupacional	( )1	( )2

16. ¿Considera que un Reglamento que regule los procedimientos de prevención, denuncia y sanción de las diferentes conductas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, ayudaría a controlar este problema institucional?

( )1 Si ( )2 No

17. Según su experiencia, ¿Quiénes son las personas que <u>más sufren</u> violencia o discriminación en el Poder Judicial?

( )1 Meritorias ( )2 Interinas ( )3 Propietarias

18. ¿Existen otras formas de violencia o discriminación laboral que usted conozca y que no están incluidas en este cuestionario? Indique cuáles son.

_____
_____
_____

19. ¿Cuáles cree usted que son las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación en el Poder Judicial?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

20. ¿Qué recomendaciones daría usted para enfrentar las formas de violencia y discriminación laboral que ocurren en las oficinas judiciales?

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

Muchas gracias por su valiosa colaboración

ANEXO 2: CUADRO DE DISTRIBUCIÓN DE UNIDADES DE ANALISIS Y PREGUNTAS ESPECÍFICAS

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
Establecer la prevalencia de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	• Cantidad de personas que sufren o sufrieron.	IV. Parte: 1. Actualmenteustedsufre alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral. Puede marcar más de una opción. 2. En el pasado, durante su vida laboral en el Poder Judicial usted sufrió alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral. Puede marcar más de una opción.
Determinar las formas concretas en que se expresa la de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial. Determinar la frecuencia con la que en que se expresa la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	• Violencia: General.	IV. Parte: 18. ¿Existen otras formas de violencia o discriminación laboral que usted conozca y que no están incluidas en este cuestionario? Indique cuáles son.
	• Violencia: Descendente.	III Parte: 1. Las jefaturas obligan y fuerzan al personal subalterno a trabajar fines de semana para sacar la carga laboral. 2. Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas pocas personas y perjudicando a otras. 3. Las jefaturas asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables. 4. Las jefaturas utilizan su posición y manifiestan tener amistad y relaciones con integrantes de Corte Plena o Consejo Superior o Directores de Ámbitos del Poder Judicial o de otros órganos públicos, para intimidar al personal. 5. Las jefaturas exigen al personal subalterno cumplir la normativa institucional, como llegar a tiempo, utilizar una hora de almuerzo, etc. sin que las apliquen a sí mismos(as) alegando que mandan y pueden hacer lo que desean. 6. Las jefaturas realizan amenazas indirectas sobre despidos, corte de nombramientos o traslados de algunos compañeros o compañeras. 7. Las jefaturas cortan el nombramiento de personas interinas para nombrar a otra en la misma condición. 8. Las jefaturas abusan del personal meritorio asignándole trabajos excesivos o tareas que son de índole personal. 9. Las jefaturas utilizan mecanismos administrativos que parecen legítimos (como traslados, cambio de funciones, corte de nombramiento en periodo de prueba) para violentar o “castigar” a compañeras o compañeros. 10. Las jefaturas no realizan los nombramientos en el tiempo definido (de forma malintencionada) para afectar el pago a la persona nombrada. 11. Las jefaturas entorpecen el cumplimiento del trabajo de alguna persona subalterna quitándole, ocultándole, inutilizando los insumos, documentos o instrumentos que requiere para la realización del mismo. 12. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual, las jefaturas “no” resuelven de inmediato la situación. 13. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual las jefaturas “protegen” a quien está generando el hostigamiento. 14. Las jefaturas se burlan y critican irrespetuosamente la forma de vestir o las características físicas de alguna persona subalterna. 15. Las jefaturas permiten y participan de bromas o comentarios discriminatorios vinculados con aspectos como la raza, el peso, etc. de alguna persona subalterna. 16. Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto. 17. Las jefaturas ridiculiza, critica, censura o discrimina a una persona subalterna en razón de su orientación sexual. 18. Compañeras enfrentan dificultades con las jefaturas por solicitar o disfrutar su permiso de lactancia. 19. Compañeras son discriminadas por parte de las jefaturas y no se les toma en cuenta para ascensos o capacitaciones en razón de su embarazo o por disfrutar su permiso de lactancia. 20. Las jefaturas sin razón justificada han trasladado a otro puesto o lugar de trabajo a alguna compañera embarazada o con permiso de lactancia. 21. Las jefaturas manifiestan su disconformidad con tener mujeres en la oficina. 22. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual a cambio de tratos preferenciales en el trabajo a alguna compañera o compañero. 23. Las jefaturas le han asignado a compañeras o compañeros funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña. 24. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual que implican amenazas en caso de no acceder a ellos. 25. Las jefaturas descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas “oficinas de apoyo” del Poder Judicial cuando hay dificultades en la oficina.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
	• Violencia: Ascendente.	III Parte: 26. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción del resto del personal. 27. Compañeros (varones) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal. 28. Compañeras(mujeres) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal 29. Compañeros o compañeras promueven la celebración de cumpleaños o días festivos solamente con su gente más cercana segregando al resto de grupo. 30. Compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes). 31. Compañeros o compañeras realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de otras personas de la oficina. 32. Cuando ingresa una persona nueva a la oficina, compañeras o compañeros le hablan mal del resto del personal. 33. Compañeros o compañeras esconden documentos importantes para perjudicar a otras personas de la oficina. 34. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de personal de la oficina en otros despachos judiciales. 35. Compañeros o compañeras se burlan y critican la forma de vestir de otra(s) persona(s) de la oficina. 36. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de otra persona de la oficina. 37. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios discriminatorios vinculados con la orientación sexual de otras personas de la oficina. 38. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios despectivos sobre las mujeres de la oficina embarazadas o que disfrutan de su permiso de lactancia. 39. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina. 40. Compañeras (mujeres) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina. 41. Compañeros (varones) aseguran que las compañeras bonitas obtuvieron el puesto a cambio de favores sexuales. 42. Compañeros o compañeras intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de otra persona que labora en la oficina. 43. Compañeros o compañeras se expresan de manera injuriosa o ultrajante para lesionar la integridad, los derechos a la intimidad y al buen nombre de otras personas de la oficina. 44. En las oficinas los compañeros o compañeras descalifican y critican a otras personas de la oficina cuando su trabajo es bueno. 45. Compañeros o compañeras discriminan a otras personas de la oficina en razón de su origen étnico o familiar. 46. Compañeros o compañeras entorpecen intencionalmente el trabajo de otras personas de la oficina con el afán de perjudicarlas. 47. Compañeros o compañeras con mayor antigüedad de manera abusiva asignan funciones extra al cargo o a sus atribuciones específicas a personal de recién ingreso. 48. En las oficinas los compañeros o compañeras critican o tratan de “sapos” o “sapas” a otras personas de la oficina que mantienen su trabajo al día. 49. Los compañeros o compañeras de mayor antigüedad exigen tener- respecto al resto del personal- un trato preferencial en cuanto a insumos laborales, parqueos, espacio en la oficina, etc. 50. Compañeros o compañeras mienten o alteran información con el ánimo de perjudicial a otra persona de la oficina.
	• Violencia: Horizontal.	III Parte: 51. Compañeros o compañeras ocultan documentos, correspondencia, mensajes electrónicos o instrumentos de trabajo para perjudicar a la jefatura. 52. Compañeros o compañeras amenazan con poner denuncias en órganos disciplinarios, cuando la jefatura justificadamente les corrige o llama la atención. 53. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de la jefatura en otros despachos judiciales, con la intención de perjudicarla. 54. Compañeros o compañeras aplican el tortuguismo para afectar el funcionamiento de la oficina y perjudicar directamente a la jefatura. 55. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de la jefatura. 56.Compañeros (varones) intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia cuando la jefatura está a cargo de una mujer. 57. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas femeninas. 58. Compañeras o compañeros descalifican o critican a las jefaturas de nuevo ingreso. 59. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción de la jefatura. 60. En las oficinas los compañeros o compañeras han generado persecución laboral contra la jefatura, porque solicita mayor esfuerzo laboral. 61. Compañeros o compañeras discriminan a la jefatura en razón de su origen étnico o familiar. 62. Compañeras o compañeros critican o censuran a la jefatura por su orientación sexual. 63. Compañeros varones no aceptan e irrespetan a las mujeres que son jefas. 64. Compañeros o compañeras descalifican de manera sistemática a las jefaturas indistintamente de su sexo. 65. Compañeras se burlan y critican de la forma de vestirse o comportarse de las jefaturas 66. Compañeras hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas masculinas. 67. Compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
		68. Compañeros o compañeras en las reuniones grupales, interrumpen y boicotean constantemente a las jefaturas. 69. Compañeros o compañeras le gritan a las jefaturas y hasta les golpean el escritorio. 70. En las reuniones grupales, compañeros o compañeras se han levantado y se han ido con la intención de retar y provocar a la jefatura. 71. Compañeros o compañeras dejan hablando sola a la jefatura, con la intensión de anular su presencia frente al resto del grupo. 72.Compañeros o compañeras le exigen o amedrentan a las jefaturas para que compren comida o que patrocinen las actividades festivas o las celebraciones de cumpleaños, porque tienen mejor salario. 73. Compañeros o compañeras realizan comparaciones molestas y provocadoras con otras jefaturas pasadas. 74. Compañeros o compañeras para amenazar y amedrentar a la jefatura ponen ejemplos de jefaturas que se fueron del despacho u oficina porque no se lograron adaptar y acomodar a las costumbres del despacho. 75. Los compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas oficinas del Poder Judicial cuando hay conflictos laborales.
	• Violencia Administrativa	III Parte: 1. Las jefaturas obligan y fuerzan al personal subalterno a trabajar fines de semana para sacar la carga laboral. 2. Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas pocas personas y perjudicando a otras. 3. Las jefaturas asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables. 5. Las jefaturas exigen al personal subalterno cumplir la normativa institucional, como llegar a tiempo, utilizar una hora de almuerzo, etc. sin que las apliquen a sí mismos(as) alegando que mandan y pueden hacer lo que desean. 7. Las jefaturas cortan el nombramiento de personas interinas para nombrar a otra en la misma condición. 8. Las jefaturas abusan del personal meritorio asignándole trabajos excesivos o tareas que son de índole personal. 9. Las jefaturas utilizan mecanismos administrativos que parecen legítimos (como traslados, cambio de funciones, corte de nombramiento en periodo de prueba) para violentar o “castigar” a compañeras o compañeros. 10. Las jefaturas no realizan los nombramientos en el tiempo definido (de forma malintencionada) para afectar el pago a la persona nombrada. 11. Las jefaturas entorpecen el cumplimiento del trabajo de alguna persona subalterna quitándole, ocultándole, inutilizando los insumos, documentos o instrumentos que requiere para la realización del mismo. 16. Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto. 25. Las jefaturas descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas “oficinas de apoyo” del Poder Judicial cuando hay dificultades en la oficina. 30. Compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes). 33. Compañeros o compañeras esconden documentos importantes para perjudicar a otras personas de la oficina. 42. Compañeros o compañeras intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de otra persona que labora en la oficina. 46. Compañeros o compañeras entorpecen intencionalmente el trabajo de otras personas de la oficina con el afán de perjudicarlas. 50. Compañeros o compañeras mienten o alteran información con el ánimo de perjudicial a otra persona de la oficina. 51. Compañeros o compañeras ocultan documentos, correspondencia, mensajes electrónicos o instrumentos de trabajo para perjudicar a la jefatura. 52. Compañeros o compañeras amenazan con poner denuncias en órganos disciplinarios, cuando la jefatura justificadamente les corrige o llama la atención. 54. Compañeros o compañeras aplican el tortuguismo para afectar el funcionamiento de la oficina y perjudicar directamente a la jefatura. 67. Compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina. 68. Compañeros o compañeras en las reuniones grupales, interrumpen y boicotean constantemente a las jefaturas. 70. En las reuniones grupales, compañeros o compañeras se han levantado y se han ido con la intención de retar y provocar a la jefatura. 75. Los compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas oficinas del Poder Judicial cuando hay conflictos laborales.
	• Discriminación por rasgos físico y origen étnico	III Parte: 14. Las jefaturas se burlan y critican irrespetuosamente la forma de vestir o las características físicas de alguna persona subalterna. 15. Las jefaturas permiten y participan de bromas o comentarios discriminatorios vinculados con aspectos como la raza, el peso, etc. de alguna persona subalterna. 35. Compañeros o compañeras se burlan y critican la forma de vestir de otra(s) persona(s) de la oficina. 36. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de otra persona de la oficina. 45. Compañeros o compañeras discriminan a otras personas de la oficina en razón de su origen étnico o familiar. 55. Compañeros o compañeras hacen bromas de mal gusto sobre características físicas (obesidad, delgadez, cicatrices, etc.) de la jefatura. 61. Compañeros o compañeras discriminan a la jefatura en razón de su origen étnico o familiar.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
		65. Compañeras se burlan y critican de la forma de vestirse o comportarse de las jefaturas
	• Discriminación por embarazo y lactancia.	III Parte: 18. Compañeras enfrentan dificultades con las jefaturas por solicitar o disfrutar su permiso de lactancia. 19. Compañeras son discriminadas por parte de las jefaturas y no se les toma en cuenta para ascensos o capacitaciones en razón de su embarazo o por disfrutar su permiso de lactancia. 20. Las jefaturas sin razón justificada han trasladado a otro puesto o lugar de trabajo a alguna compañera embarazada o con permiso de lactancia. 38. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios despectivos sobre las mujeres de la oficina embarazadas o que disfrutan de su permiso de lactancia.
	• Discriminación por orientación sexual	III Parte: 17. Las jefaturas ridiculiza, critica, censura o discrimina a una persona subalterna en razón de su orientación sexual. 37. Compañeros o compañeras hacen bromas o comentarios discriminatorios vinculados con la orientación sexual de otras personas de la oficina. 62. Compañeras o compañeros critican o censuran a la jefatura por su orientación sexual.
	• Discriminación por género	III Parte: 21. Las jefaturas manifiestan su disconformidad con tener mujeres en la oficina. 41. Compañeros (varones) aseguran que las compañeras bonitas obtuvieron el puesto a cambio de favores sexuales. 56.Compañeros (varones) intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia cuando la jefatura está a cargo de una mujer. 63. Compañeros varones no aceptan e irrespetan a las mujeres que son jefas.
	• Hostigamiento psicológico.	III Parte: 4. Las jefaturas utilizan su posición y manifiestan tener amistad y relaciones con integrantes de Corte Plena o Consejo Superior o Directores de Ámbitos del Poder Judicial o de otros órganos públicos, para intimidar al personal. 6. Las jefaturas realizan amenazas indirectas sobre despidos, corte de nombramientos o traslados de algunos compañeros o compañeras. 23. Las jefaturas le han asignado a compañeras o compañeros funciones que subestiman sus destrezas, su capacidad profesional o sus competencias habituales y propias de la categoría del puesto que desempeña. 26. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción del resto del personal. 27. Compañeros (varones) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal. 28. Compañeras (mujeres) manifiestan tener amistad con integrantes de Corte Plena, Consejo Superior o Direcciones de Ámbitos del Poder Judicial para intimidar al resto del personal 29. Compañeros o compañeras promueven la celebración de cumpleaños o días festivos solamente con su gente más cercana segregando al resto de grupo. 31. Compañeros o compañeras realizan constantes comentarios negativos sobre la vida privada de otras personas de la oficina. 32. Cuando ingresa una persona nueva a la oficina, compañeras o compañeros le hablan mal del resto del personal. 34. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de personal de la oficina en otros despachos judiciales. 43. Compañeros o compañeras se expresan de manera injuriosa o ultrajante para lesionar la integridad, los derechos a la intimidad y al buen nombre de otras personas de la oficina. 44. En las oficinas los compañeros o compañeras descalifican y critican a otras personas de la oficina cuando su trabajo es bueno. 47. Compañeros o compañeras con mayor antigüedad de manera abusiva asignan funciones extra al cargo o a sus atribuciones específicas a personal de recién ingreso. 48. En las oficinas los compañeros o compañeras critican o tratan de “sapos” o “sapas” a otras personas de la oficina que mantienen su trabajo al día. 49. Los compañeros o compañeras de mayor antigüedad exigen tener- respecto al resto del personal- un trato preferencial en cuanto a insumos laborales, parqueos, espacio en la oficina, etc. 53. Compañeros o compañeras realizan comentarios negativos de la jefatura en otros despachos judiciales, con la intención de perjudicarla. 58. Compañeras o compañeros descalifican o critican a las jefaturas de nuevo ingreso. 59. Compañeros o compañeras critican de forma constante, continua y sin argumentos concretos, cualquier acción de la jefatura. 60. En las oficinas los compañeros o compañeras han generado persecución laboral contra la jefatura, porque solicita mayor esfuerzo laboral. 64. Compañeros o compañeras descalifican de manera sistemática a las jefaturas indistintamente de su sexo. 69. Compañeros o compañeras le gritan a las jefaturas y hasta les golpean el escritorio. 71. Compañeros o compañeras dejan hablando sola a la jefatura, con la intensión de anular su presencia frente al resto del grupo. 72.Compañeros o compañeras le exigen o amedrentan a las jefaturas para que compren comida o que patrocinen las actividades festivas o las celebraciones de cumpleaños, porque tienen mejor salario. 73. Compañeros o compañeras realizan comparaciones molestas y provocadoras con otras jefaturas pasadas. 74. Compañeros o compañeras para amenazar y amedrentar a la jefatura ponen ejemplos de jefaturas que se fueron del despacho u oficina porque no se lograron adaptar y acomodar a las costumbres del despacho

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
	• Hostigamiento sexual	III Parte: 12. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual, las jefaturas “no” resuelven de inmediato la situación. 13. Cuando suceden situaciones de hostigamiento sexual las jefaturas “protegen” a quien está generando el hostigamiento. 22. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual a cambio de tratos preferenciales en el trabajo a alguna compañera o compañero. 24. Las jefaturas hacen proposiciones de carácter sexual que implican amenazas en caso de no acceder a ellos. 39. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina. 40. Compañeras (mujeres) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas para alguna persona de la oficina. 57. Compañeros (varones) hacen insinuaciones de contenido sexual, usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas femeninas. 66. Compañeras hacen insinuaciones de contenido sexual usan frases y gestos de doble sentido que resultan hostiles, humillantes y ofensivas a las jefaturas masculinas.
Conocer las consecuencias personales, laborales y familiares de la violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	• Generales	IV Parte: 5. Ante la violencia o discriminación que sufre o sufrió ¿qué tipo de apoyo ha buscado? Puede marcar más de una opción. 6. Ante la situación de violencia o discriminación que sufre o sufrió. ¿Encontró solución al problema? Explique.
	• Emocional	IV Parte: 4.7. Insomnio, pesadillas 4.8. Pensamientos obsesivos (ideas repetitivas racionales o irracionales) 4.9. Dificultades para concentrarse 4.10. Problemas de memoria (olvidos, dificultad para recordar) 4.11. Ataques de pánico (sensaciones repentinas de ahogo y palpitaciones) 4.12. Llanto fácil 4.13. Depresión (tristeza permanente) 4.14. Estrés y ansiedad 4.15. Irritabilidad (mal humor) 4.16. Sentimiento de inseguridad 4.17. Sentimiento de culpa 4.18. Deseos de dejar de vivir 4.19. Deseos de venganza hacia el acosador o acosadores 4.20. Desconfianza 4.21. Aislamiento
	• Familiares	IV Parte: 4.36. Enfermedades de la pareja o hijos a partir de la situación de violencia laboral 4.40. Incomprensión, falta de apoyo, rechazo familiar, por los problemas laborales. 4.42. Pérdida de la ilusión o interés por los proyectos comunes. 4.45. Su familia le responsabiliza del problema
	• Físicas	IV Parte: 4.1. Dolores musculares 4.2. Dolores de cabeza, migrañas 4.3. Problemas estomacales 4.4. Problemas en la piel 4.5. Cansancio, fatiga constante 4.6. Palpitaciones
	• Sociales	IV Parte: 4.22. Consumo de alcohol 4.23. Fumado excesivo

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
		4.41. Problemas económicos
	• Institucionales	IV Parte: 4.24. Disminución del rendimiento laboral 4.35. Rechazo de sus compañeros y compañeras, al culpabilizarlo de la situación
Identificar en la gestión administrativa el abordaje de las manifestaciones de la violencia laboral	• Poseen claridad de información a nivel de opciones de denuncia. • La efectividad del ente disciplinario. • Se posee claridad sobre el debido proceso institucional.	III Parte: 1. Las jefaturas obligan y fuerzan al personal subalterno a trabajar fines de semana para sacar la carga laboral. 2. Las jefaturas distribuyen las tareas de forma irregular favoreciendo a algunas pocas personas y perjudicando a otras. 3. Las jefaturas asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo materialmente irrealizables. 5. Las jefaturas exigen al personal subalterno cumplir la normativa institucional, como llegar a tiempo, utilizar una hora de almuerzo, etc. sin que las apliquen a sí mismos(as) alegando que mandan y pueden hacer lo que desean. 7. Las jefaturas cortan el nombramiento de personas interinas para nombrar a otra en la misma condición. 8. Las jefaturas abusan del personal meritorio asignándole trabajos excesivos o tareas que son de índole personal. 9. Las jefaturas utilizan mecanismos administrativos que parecen legítimos (como traslados, cambio de funciones, corte de nombramiento en periodo de prueba) para violentar o "castigar" a compañeras o compañeros. 10. Las jefaturas no realizan los nombramientos en el tiempo definido (de forma malintencionada) para afectar el pago a la persona nombrada. 11. Las jefaturas entorpecen el cumplimiento del trabajo de alguna persona subalterna quitándole, ocultándole, inutilizando los insumos, documentos o instrumentos que requiere para la realización del mismo. 16. Cuando suceden conflictos en el personal subalterno las jefaturas no hacen nada al respecto. 25. Las jefaturas descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas "oficinas de apoyo" del Poder Judicial cuando hay dificultades en la oficina. 30. Compañeros o compañeras le dan información errónea a la jefatura con el ánimo de perjudicar a otras personas de la oficina (chismes). 33. Compañeros o compañeras esconden documentos importantes para perjudicar a otras personas de la oficina. 42. Compañeros o compañeras intentan causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia de otra persona que labora en la oficina. 46. Compañeros o compañeras entorpecen intencionalmente el trabajo de otras personas de la oficina con el afán de perjudicarlas. 50. Compañeros o compañeras mienten o alteran información con el ánimo de perjudicial a otra persona de la oficina. 51. Compañeros o compañeras ocultan documentos, correspondencia, mensajes electrónicos o instrumentos de trabajo para perjudicar a la jefatura. 52. Compañeros o compañeras amenazan con poner denuncias en órganos disciplinarios, cuando la jefatura justificadamente les corrige o llama la atención. 54. Compañeros o compañeras aplican el tortuguismo para afectar el funcionamiento de la oficina y perjudicar directamente a la jefatura. 67. Compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las opciones de solución que plantean las jefaturas cuando hay problemas en la oficina. 68. Compañeros o compañeras en las reuniones grupales, interrumpen y boicotean constantemente a las jefaturas. 70. En las reuniones grupales, compañeros o compañeras se han levantado y se han ido con la intención de retar y provocar a la jefatura. 75. Los compañeros o compañeras descalifican, minimizan o bloquean las gestiones de conciliación y apoyo que brindan algunas oficinas del Poder Judicial cuando hay conflictos laborales. IV Parte: 12. ¿Usted conoce en cuál(es) de las siguientes oficinas se puede poner una denuncia de violencia o discriminación en el trabajo? Puede marcar más de una opción. 13. Según su experiencia, ¿Cuál es la efectividad de las siguientes instancias en la resolución de problemáticas de violencia y discriminación laboral? 14. ¿Cuáles cree usted que son las formas más eficaces de solucionar la violencia y la discriminación laboral? Puede marcar más de una opción. 15. ¿Conoce usted las comisiones y políticas con que cuenta el Poder Judicial en las siguientes áreas? 16. ¿Considera que un Reglamento que regule los procedimientos de prevención, denuncia y sanción de las diferentes conductas de violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial, ayudaría a controlar este problema institucional? 19. ¿Cuáles cree usted que son las causas de las manifestaciones de violencia y discriminación en el Poder Judicial? 20. ¿Qué recomendaciones daría usted para enfrentar las formas de violencia y discriminación laboral que ocurren en las oficinas judiciales?
Determinar los alcances que tienen la	• Momento histórico en el que se instaura	IV Parte: 7. Actualmente en la oficina que usted labora, ¿Ocurren algunas de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral? Puede marcar más de una opción.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	UNIDADES DE ANÁLISIS	Cuestionario
violencia y discriminación laboral en el Poder Judicial.	la vivencia de la violencia. • Agresor, Testigo.	8. Durante su vida laboral en el Poder Judicial (en el pasado), ¿usted fue testigo de alguna de las siguientes formas de violencia o discriminación laboral? Puede marcar más de una opción. 9. Cuando usted ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación en el trabajo ¿Qué actitud ha asumido? Puede marcar varias opciones. 10. Cuando usted ha sido testigo de situaciones de violencia o discriminación laboral ¿Quiénes son las personas maltratadoras? Puede marcar más de una opción. 11. De su experiencia, ¿Cómo actúan las compañeras y compañeros que son testigos de situaciones de violencia? Puede marcar más de una opción. 17. Según su experiencia, ¿Quiénes son las personas que más sufren violencia o discriminación en el Poder Judicial?

ANEXO 3: Tabla: Formas de violencia y discriminación que no se consideran en la encuesta

TIPOS DE VIOLENCIA DESCENDENTE		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Violencia administrativa	Inducción: “Las jefaturas no explican las funciones que le tocan a uno”.	1	0,11
	Luchas de Poder: “Ansias de poder de algunas jefaturas, por quedar bien con altos jerarcas, hacer lo que sea a costo de los subalternos”.	3	0,33
	Derechos Laborales: “Los jefes se ponen de acuerdo para “reventar” a los subalternos, leyes que sancionen más. Que se niegan días de vacaciones en el momento en que se requieran”.	4	0,45
	Distribución de la carga laboral: “Distribución no equitativa de la carga laboral”.	2	0,22
	Favoritismo en nombramientos y capacitaciones: “Largo periodos de nombramiento a sus favoritos. Cuando la jefatura busca personal de afuera para nombramientos teniendo personal interno para nombrar”	9	1
	Preferencias / Favoritismo: “El no apoyo a las opiniones de personas ajenos al “círculo social” de jefes. Preferencias por amistad, por mantener una relación sentimental extramatrimonial con subalternos”.	5	0,56
	Impedimento de ascensos: “El pasar por encima de las personas que tiene años de laborar y no ascenderlos solo porque no perteneces a la pelota de fiestas donde se involucra el licor. Bloqueo en el acceso a capacitación y ascensos”.	7	0,78
	Incorrecta asignación de funciones: “Menospreciar el trabajo de un colaborador, enviarlo hacer trabajos tontos solo para tenerlo haciendo algo”.	2	0,22
	Materiales laborales: “Falta de apoyo al personal, mejorando su ambiente laboral con las herramientas necesarias para ejercer su labor”.	1	0,11
	Jornadas extensas de trabajo: “Dejar a la persona sin su hora de almuerzo, extender la jornada laboral más allá de lo hora de salida”.	1	0,11
	Negligencia: “La indiferencia de la jefatura al subalterno. No poner en práctica los lineamientos y no darle la relevancia que tienen diferentes situaciones en el despacho a nivel disciplinario”.	7	0,78
Discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	Apariencia física: “Agresiones de jefaturas por apariencia física de subalternos, en el sentido de que son más bonitos(as) o se arreglan más”.	2	0,22
Discriminación por embarazo y lactancia.	Maternidad: “Discriminación laboral en razón de su familia (cuando la persona no tiene hijos, ya sea porque no quiere o no puede tenerlos). Presión para no tener hijos”.	2	0,22
Hostigamiento psicológico.	Acoso Laboral: “Se da un tipo de acoso psicológico muy disimulado por que influye mucho en el personal subalterno”.	3	0,33
	Aislar: “Podría ser el aislamiento disimulado, no tomando en cuenta en nada, quitar funciones asignadas bajo el marco de la ley”.	1	0,11
	Daño a la imagen: “Las jefaturas dan malas referencias para que la persona no pueda ascender”. “Reuniones donde la jefatura cita a TODO EL PERSONAL a su oficina para que se enteren de una situación laboral específica de uno de los empleados donde todos opinan (queda expuesta ante todos)”.	4	0,45
	Amenazas constantes: “Amenazas constantes con pérdida de puesto o con aplicación del régimen disciplinario”.	1	0,11
	Intromisión en la vida personal: “La jefatura tiene a un grupo o aliados, por lo que mortifica al personal por cuestiones personales”.	1	0,11
Hostigamiento sexual.	“Para obtener un puesto solicitan a cambio tener relaciones sexuales”.	1	0,11
SUB-TOTAL VIOLENCIA DESCENDENTE		*57*	*6,35*
TIPOS DE VIOLENCIA HORIZONTAL		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Violencia administrativa	Intromisiones en labores: “Intromisiones innecesarias de compañeros (as) en las labores de cada uno, sin respetar el orden jerárquico”.	1	0,11
Discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	Religión: “Algunas veces la discriminación por credo, ya que hacen mofa de prácticas religiosas de otras compañeras”.	1	0,11
Hostigamiento psicológico.	Acoso Laboral: “Hay mucha violencia de parte de cierto grupo de personas- mobing- acoso laboral”.	1	0,11
	Daño a la imagen: “Llevar chismes falsos a las jefaturas para perjudicar a las compañeras”.	3	0,33
	Persecuciones: “Persecución por parte de los mismos compañeros”.	1	0,11
	Subdivisiones grupales: “Violencia por bandos en las oficinas, un grupo contra otro por poder”.	4	0,45

SUB-TOTAL VIOLENCIA HORIZONTAL		*11*	*1,23*
TIPOS DE VIOLENCIA ASCENDENTE		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Hostigamiento psicológico.	Daño a la imagen: “Mal información, mal intencionada de un colaborador(a). Cuando una persona crítica y no comparte las idea o forma de pensar de las jefaturas”.	2	0,22
SUB-TOTAL VIOLENCIA ASCENDENTE		*2*	*0,22*
TIPOS DE VIOLENCIA INSTITUCIONAL		**Frecuencia**	**Porcentaje**
Violencia administrativa	Sanciones: “Cuando hay varias personas involucradas que se sancione de manera equitativa”.	1	0,11
	Comparaciones destructivas: “Comparar con otros compañeros el trabajo de uno y otros”.	1	0,11
	Asignación de jefaturas “Centralizando el poder en jefaturas poco sanas (mental y administrativamente)”. “Se otorgan jefaturas sin analizar éxitos, años, logros; muchas veces solo por amistad o favores aunque nunca haya realizado nada relevante”.	3	0,33
	Derechos Laborales: “Si, cuando no se permite luchar por los derechos particulares, gremiales o profesionales, porque se interpretan como faltas de respeto a la autoridad”. “Negación de goce de los días de vacaciones por carga de trabajo, en incapacidades no nombran”.	4	0,45
	Favoritismo en nombramientos: “Otra forma de discriminar es nombrar en plazas vacantes a personas que no cumplen los requisitos por tráfico de influencias”.	2	0,22
	Impedimento de ascensos: “A las personas propietarias, no las toman en cuenta para ascensos, solo al personal interino”.	2	0,22
	Incorrecta asignación de funciones: “Subestimación de capacidad”.	1	0,11
	Materiales laborales: “Esconder herramientas de trabajo”.	1	0,11
	Jornadas extensas de trabajo: “La distribución incorrecta de recursos institucionales que generan una incorrecta asignación de plazas laborales y por ende se da jornadas extensas de trabajo”.	1	0,11
	Salario: “La desigualdad en los puestos y salarios a personas que cumplen mismas funciones”.	2	0,22
	Violencia por sobrecarga laboral: “Cantidades excesivas de trabajo, imposible de cumplir y la exigencia que se haga rápido y efectivo”.	2	0,22
Discriminación por rasgos físicos y origen étnico.	Discapacidad: “Por discapacidad, la mayor violencia que se recibe es por medio del aislamiento y anulación”.	4	0,45
	Edad: “Las personas jóvenes con estudios y sin experiencia quienes ocupan puestos de jefatura y a personas adultas-mayores”.	4	0,45
	Estatus Socioeconómico: “Discriminación por clase monetaria, donde se da la comparación de quien tiene más o menos plata”.	3	0,33
	Estudios: “Discriminación por la escuela de estudios, gran favoritismo con los graduados de x Universidad”.	2	0,22
	Ingesta alimentaria: “Por la manera de comer (cantidad)”.	1	0,11
	Puestos: “Lo que más prevalece la discriminación y trato desigual por puesto o títulos, personas con puestos más altos o títulos exigen un trato diferente. Los profesionales de puestos más relevantes, ven como menos a las demás personas, diríamos que es como una división de clases”.	11	1,23
	Religión: “Discriminación por credo religioso”.	2	0,22
	Racismo: “Trato discriminatorio por color de la piel, específicamente comentarios racistas que denotan un desprecio por las personas de raza negra”.	2	0,22
Discriminación por embarazo y lactancia.	Maternidad: “Discriminación laboral en razón de su familia (cuando la persona no tiene hijos, ya sea porque no quiere o no puede tenerlos). Presión para no tener hijos”.	2	0,22
Discriminación por orientación sexual.	“A personas con preferencia del mismo sexo”.	2	0,22
Discriminación por género.	“Las mujeres tienen que demostrar que son 3 o 4 veces más buenas que los hombres, para que sean consideradas en puestos de jefaturas o coordinación”. “Consideran que las mujeres somos problemáticas por eso no nos toman en cuenta para nada que nos pueda ayudar a surgir”.	11	1,23
Hostigamiento psicológico.	Ataque emocional: “Bulling, disminución de la autoestima”.	9	1
	No verbal: “Ciertas actitudes y gestos, que a pesar de que no se diga nada esto puede provocar que la persona se sienta mal o intimidada”.	1	0,11
	Aislar: “Aislar a las personas como forma de afectarlas psicológicamente”.	2	0,22
	Amenazas: “Si la violencia indirecta cuando te mantienen preocupado por	1	0,11

	tu puesto a punto de insinuaciones por terceros".		
	Daño a la imagen: "Hablar a espalda de las personas afectadas, hacer todo por debajo".	2	0,22
	Intromisión en la vida personal: "Violan la privacidad de la vida personal de una persona. Lo he visto".	3	0,33
	Persecución laboral: "Persecución laboral, limitaciones o trabas para que las personas puedan contar con ascensos como profesionales".	1	0,11
	Anonimato: "Sin testigos, por experiencia propia el acusador busca el momento idóneo a solas para atacar, situación que crea temor a denunciar".	2	0,22
	Victimizarse: "Personas que asumen un papel de "victimas" de acoso laboral injustificadamente".	2	0,22
	Violencia Verbal: "Violencia verbal, insultos frente a un grupo de personas. El uso frecuente de apodos, burlistas".	6	0,67
SUB-TOTAL VIOLENCIA GENERAL		*93*	*10,37*
TIPOS DE VIOLENCIA ESPECÍFICAS		**N**	**%**
Violencia por tener una actitud adecuada en el trabajo.	Denunciar situaciones incorrectas: "No tratar bien a la persona cuando indica situaciones incorrectas en la oficina (subalternos)".	1	0,11
	"Por trabajar correctamente al día".	1	0,11
Estado Civil	"Discriminación por estado civil, principalmente cuando se está divorciada".	1	0,11
Experiencia	"Discriminación laboral por cantidad de tiempo laborado o experiencia". "La carencia de oportunidades e igualdad para profesionales con antigüedad institucional".	5	0,56
Meritorios	"La desproporción perversa que aceptan las autoridades institucionales del mal uso de los meritorios, propiciando la injusticia laboral y la sobre explotación de los meritorios". "Falta de control del departamento de Personal o de las autoridades institucionales como planificación con la figura meritoria".	7	0,78
(Choferes Magistrados Sola)	"Las plazas de choferes de magistrados son propietarios (interinos) se puede prescindir de sus servicios cuando el magistrado así lo requiere".	1	0,11
Violencia física	"Se dan en algunas ocasiones castigos por errores que cometen los funcionarios, utilizando la violencia física".	2	0,22
Usuarios	"Violencia a los usuarios".	1	0,11
SUB-TOTAL VIOLENCIA ESPECÍFICAS		*19*	*2,12*
Todas están incluidas en el cuestionario		**291**	**32,44**
No contestan		**424**	**47,27**