

Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo



Al servicio
de las personas
y las naciones



Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo



Al servicio
de las personas
y las naciones



305.43

I59I Instituto Nacional de las Mujeres

Lineamientos para el diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en empresas privadas / Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. -- 1. ed. -- San José, C.R.: Instituto Nacional de las Mujeres; Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020. (Colección Tenemos derecho a tener derechos; n. 92; Subserie Autonomía Económica de las Mujeres; n. 8)

65 p.; 22 cm. X 28 cm.

ISBN 978-9968-25-389-5

1. SISTEMA DE GESTIÓN DE GÉNERO. 2. ACOSO SEXUAL EN EL LUGAR DE TRABAJO. 3. EMPLEO DE LAS MUJERES. 4. ORGANISMOS GUBERNAMENTALES. 5. ORGANISMOS NO GUBERNAMENTALES. 6. LEGISLACIÓN. I. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. II. Título

COMITÉ DIRECTIVO

Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer
Presidenta Ejecutiva
Instituto Nacional de las Mujeres

José Vicente Troya Rodríguez
Representante Residente
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

Kryssia Brade Jiménez
Representante Residente Auxiliar
Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

EQUIPO DE TRABAJO

Ana Lorena Flores Salazar, Directora, Dirección General de Áreas Estratégicas, INAMU

María Picado Ovares, Coordinadora del Área de Políticas Públicas para la Autonomía Económica de las Mujeres, INAMU

Kattia Solís Arce, Coordinadora a.i del Área de Violencia de Género, INAMU

Erika Rojas Calderón, Jefa, Delegación de la Mujer, INAMU

Andrea Milla Quesada, Profesional Especialista, INAMU

Rafaella Sánchez-Mora, Coordinadora de la Unidad Técnica para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, PNUD Costa Rica

Mariela Marchena Núñez, asistente del proyecto, INAMU-PNUD

Jose Daniel Estrada Sánchez, Asesor de Monitoreo & Evaluación, PNUD

Ingrid Hernández Sánchez, Asesora de Comunicación, PNUD

CONSULTORA A CARGO DEL DOCUMENTO:

Natalia Aguilar Céspedes

REVISIÓN DE ASPECTOS LEGALES Y EDICIÓN DEL DOCUMENTO A CARGO DE:

Ana Isabel Portuguese Bolaños, Profesional Especialista, INAMU

APOYO EN LA REVISIÓN DE ASPECTOS CONCEPTUALES, EDICIÓN Y REVISIÓN FINAL DEL DOCUMENTO A CARGO DE:

Gabriela Delgado Hidalgo, Consultora del Programa Ganar-Ganar

COORDINACIÓN CON EL PROGRAMA GANAR-GANAR: LA IGUALDAD DE GÉNERO ES UN BUEN NEGOCIO

Gabriela Mata Marín, Especialista Nacional de Sector Privado del Programa Ganar-Ganar, ONU Mujeres Costa Rica

 ganarganar



DIAGRAMACIÓN

Oscar Rosabal Ross

IMPRESIÓN

Masther Litho S.A.

PRESENTACIÓN

En las últimas décadas se han dado importantes avances y esfuerzos a favor de la igualdad de género en Costa Rica. No obstante, persisten brechas evidentes; por ejemplo, en las oportunidades económicas. Las mujeres enfrentan tasas de participación en el mercado laboral más bajas, así como las tasas de desempleo, subempleo y trabajo informal más altas y menores salarios promedio que los hombres, lo cual afecta su autonomía económica, su desarrollo humano y el cumplimiento efectivo de sus derechos humanos. Este fenómeno no es exclusivo de Costa Rica: las brechas se observan en la mayoría de los países del mundo. Por lo tanto, se han formulado metas y estrategias para cerrarlas, tanto a nivel nacional como internacional.

En la Cumbre para el Desarrollo Sostenible, que se llevó a cabo en septiembre del 2015, los Estados miembros de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia y hacer frente al cambio climático.

La Agenda 2030 y los ODS ponen particular énfasis en promover la igualdad de género como fin y medio para lograr el desarrollo sostenible. Uno de los ODS se refiere específicamente a la igualdad de género; el objetivo 5 busca “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”. Adicionalmente, se hizo un esfuerzo por incluir de forma transversal la igualdad de género en los otros ODS. Así, el objetivo 8 persigue “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las personas” y plantea como una de sus metas lo siguiente: “para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor”.

Asimismo, a nivel nacional se han planteado diversos objetivos en el Plan nacional de desarrollo y de inversión pública 2019-2022, la Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica 2018-2030, la Política nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 y el Plan estratégico institucional del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU). El propósito ha sido lograr la generación de mayor crecimiento económico, caracterizado por más y mejores empleos, la reducción de la pobreza, la disminución de la desigualdad social, así como por la capacidad de las mujeres para generar ingresos propios y controlar los activos y recursos.

Con el fin de contribuir a estos objetivos, el INAMU y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) han establecido una alianza estratégica para impulsar el proyecto “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género”, el cual pretende potenciar las capacidades de instituciones públicas y empresas privadas para impulsar la igualdad de género en las relaciones laborales. En este marco, nos complace presentar la serie de herramientas didácticas titulada “Igualdad de género en el empleo: fortaleciendo las condiciones laborales mediante la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género”.

El Sistema de Gestión para la Igualdad de Género (SIGIG) pretende apoyar y guiar a las empresas privadas e instituciones públicas para que, de forma innovadora, logren identificar las brechas de género existentes y establezcan planes y medidas para eliminarlas progresivamente, mejoren su productividad, incrementen su valor agregado y se diferencien positivamente en un mercado en continuo cambio y evolución. Son siete las guías que conforman esta serie:

- *Guía para el diagnóstico de brechas de género en las organizaciones públicas y privadas.*
- *Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas.*
- *Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.*
- *Guía para la auditoría del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género conforme a la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos.*
- *Guía para implementar buenas prácticas laborales de corresponsabilidad social de los cuidados en las organizaciones.*
- *Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja.*
- *Lineamientos para el diseño de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en empresas privadas.*

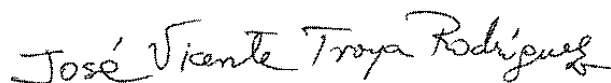
Estos documentos apoyan la implementación de la Norma INTE 38-01-01 Sistema de Gestión para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral-Requisitos, en su versión del año 2015. El INAMU elaboró, desde el 2008, documentos similares, los cuales constituyeron la base para la serie que hoy presentamos. De esta manera, el camino recorrido y las lecciones aprendidas de experiencias previas permitieron que hoy se cuente con un acervo importante de recursos pedagógicos de apoyo para la implementación de un Sistema de Gestión para la Igualdad de Género.

El objetivo de este material es potenciar que más organizaciones avancen hacia la igualdad de género, facilitándoles la tarea de emprender el camino o fortalecer y ampliar los esfuerzos ya iniciados, y que podamos reconocer el aporte a la competitividad que generan las mujeres. Todos estos instrumentos se han diseñado con el propósito de que sean lo más claros, prácticos y útiles posible para las organizaciones, tanto para aquellas que inician como para las que ya han dado pasos en este ámbito.

Esperamos que estas guías sean un instrumento útil para empresas privadas, instituciones públicas y organizaciones; una herramienta de apoyo y formación para la promoción de la igualdad de género en el mundo del trabajo, que ayude y oriente a las organizaciones y a quienes las integran para identificar, visibilizar y eliminar las posibles brechas entre mujeres y hombres existentes en ellas. Nuestro propósito es que las mujeres accedan y permanezcan en el ámbito laboral en igualdad de oportunidades y trato que los hombres.



Patricia Mora Castellanos
Ministra de la Condición de la Mujer



José Vicente Troya Rodríguez
Representante Residente del Programa de
Naciones Unidas para el Desarrollo en Costa Rica

ÍNDICE

Presentación	7
Introducción	13
Lineamientos para la construcción de una política interna para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo	15
1. Propósito, objetivos y alcance de la política	17
2. Marco normativo y documentos de referencia	19
2.1 Marco normativo internacional.....	19
2.2 Marco normativo nacional.....	20
2.3 Otros documentos de referencia	22
3. Principios y enfoques para la aplicación de la política	23
3.1 Principios.....	23
3.2 Enfoques.....	24
4. Definiciones y manifestaciones del hostigamiento sexual	25
4.1 Definición.....	25
4.2 Manifestaciones del hostigamiento sexual.....	26
4.3 Claves para entender el hostigamiento sexual como una forma de violencia contra las mujeres.....	28
4.4 Consecuencias del hostigamiento sexual	30
5. Responsables: Comisión de prevención y comisión investigadora	31
6. Estrategias para la prevención del hostigamiento sexual en el empleo	32
6.1 Modificar la cultura organizacional.....	32
6.2 Sensibilizar, formar y capacitar.....	34
7. Medios de verificación de la política y mecanismos de almacenamiento de la información	36
7.1 Mecanismos de almacenamiento de la incidencia de casos	36
7.2 Seguimiento a la implementación de la política.....	37
8. Estrategias para la divulgación de la política	38

9. Lineamientos para el diseño del procedimiento sancionatorio.....40

- 9.1 Elaborar el procedimiento disciplinario sancionatorio contra el hostigamiento sexual 40
- 9.2 Estructura para la redacción del procedimiento 40
- 9.3 Aspectos básicos del procedimiento 42
- 9.4 Etapas del procedimiento disciplinario sancionatorio..... 44
 - 9.4.1 Recepción de la denuncia..... 44
 - 9.4.2 Medidas cautelares 48
 - 9.4.3 Traslado de la denuncia 48
 - 9.4.4 Audiencia o comparecencia oral y privada para recepción de pruebas 50
 - 9.4.5 Pruebas 51
 - 9.4.6 Informe recomendativo de la comisión investigadora..... 53
 - 9.4.7 Acto o resolución final del órgano decisor 53

10. Claves para dar seguimiento a la persona denunciante56

Referencias 57

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual en el empleo, como manifestación de la violencia contra las mujeres, presenta una incidencia global creciente en el mundo laboral. Esta problemática impacta no solo a las personas víctimas, mayoritariamente mujeres, sino que afecta de manera directa la productividad y compromete la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible planteados en la Agenda 2030 y los derechos humanos contemplados en esta.

La tarea de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo surge como una necesidad urgente de atención en los ámbitos empresariales del sector privado, a fin de responder al mandato de la Ley No 7476, Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en vigencia desde el 3 de febrero de 1995 y reformada bajo la Ley No 8805 del 2 de junio del 2010. Esta ley establece como objetivo último “prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado” (art. 2).

Para el cumplimiento de este objetivo, se ha diseñado esta Guía, con diez apartados por medio de los cuales se acompaña metodológicamente a las empresas del sector privado en la implementación de buenas prácticas para el diseño y ejecución de una política de prevención y sanción del hostigamiento sexual, apegada a las demandas de la legislación nacional y a los instrumentos jurídicos internacionales, con enfoque de derechos humanos, derechos humanos de las mujeres y de Violencia contra las Mujeres (VcM).

La Guía está orientada al diseño de una política integral que se aboque a los ejes de sanción disciplinaria, pero que también introduzca la gobernanza y corresponsabilidad empresarial para el cambio cultural. En este sentido, se promueven acciones de promoción y prevención dirigidas también a la erradicación del hostigamiento sexual como una manifestación de la violencia contra las mujeres, desde un principio de cero tolerancia.

Las empresas que apliquen esta Guía podrán verse beneficiadas en diferentes medidas:

- Garantizando sus compromisos de ley.
- Introduciendo un enfoque de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres (VcM) en sus parámetros éticos.
- Posicionando personas líderes en su acción diligente por un ambiente sano y seguro para sus equipos.
- Estimulando la retención del personal y el relacionamiento sano para un entorno productivo y reduciendo los costos, generalmente ocultos, de la rotación y la desmotivación laboral.
- Evitando costos contables asociados a demandas, procesos legales e indemnizaciones.

Finalmente, desde el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en el marco del proyecto conjunto “Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género”, se tiene la certeza de que la igualdad para las mujeres, en todos los ámbitos, es una de las formas más efectivas de reducir la pobreza, fortalecer las economías, proteger el planeta y acelerar el desarrollo. Con esta Guía, se continúa ofreciendo a las empresas y el sector privado herramientas para asegurar el derecho de las mujeres a trabajar en entornos seguros, libres de todo tipo de violencia y discriminación.

LINEAMIENTOS PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA INTERNA PARA PREVENIR, DESALENTAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley No 7476, reformada mediante la Ley No 8805, establece en su artículo 5:

“Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual” (p.1).

Para cualquier tipo de empresa, la creación de marcos de referencia para el comportamiento dentro del espacio laboral resulta primordial para el logro de una sana y respetuosa convivencia, que permita tanto el cumplimiento de los objetivos empresariales como el respeto por las obligaciones en materia de derechos humanos, esenciales para todas las personas trabajadoras. Esto implica un abordaje integral acorde con el marco normativo vigente, que integre los componentes de promoción y prevención, además de lineamientos dirigidos a la sanción y erradicación del hostigamiento sexual.

Entre los componentes imprescindibles que deben guiar la construcción de una política interna se encuentran:

La declaración explícita de interés, por parte de los mandos gerenciales, en la construcción de una política interna de acuerdo con la normativa vigente, lo cual deberá incluir una ruta de acción, así como los recursos materiales y humanos puestos al servicio de esa tarea.

- La definición de un equipo de trabajo que desarrollará e impulsará, de manera interna, la redacción de la política y el procedimiento interno de denuncia y sanción. Estas personas deberán ser escogidas de acuerdo con las habilidades técnico-profesionales más idóneas, procurando contar con personas que por su labor profesional tengan cercanía con los temas que discute la política. En todos los casos, deberá contar con personal profesional en Derecho, sea interno o externo, para la redacción final y puesta en práctica de los instrumentos.
- La descripción de enfoques, principios y definiciones explícitas y en armonía con la legislación nacional e internacional y los objetivos que regirán la política y el reglamento de sanción.
- El establecimiento de lineamientos explícitos para la realización de las tareas acordes con los objetivos propuestos en la política y una descripción general de los procedimientos a seguir para la denuncia y sanción del hostigamiento sexual, mismos que deberán quedar plasmados en el instrumento interno.
- Establecimiento de mecanismos de comunicación o divulgación interna de la política a toda la población de la organización, incluyendo a la clientela.

- Diseño de mecanismos de evaluación y seguimiento de los planes de acción que emanen anualmente de los objetivos de la política.

En la Tabla 1, se sugieren los principales componentes para la construcción de una política interna para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el empleo. Estos son desarrollados a lo largo del documento con fines orientativos.

Tabla 1. Estructura de la política interna para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo.

Estructura de la política interna para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en el empleo

- I. Propósito, objetivos y alcance de la política
- II. Marco normativo y documentos de referencia
- III. Principios y enfoques para la aplicación de la política
- IV. Definiciones y manifestaciones del hostigamiento sexual
- V. Responsables: comité de prevención, comisión investigadora y órgano sancionador o decisor, sus obligaciones y responsabilidades.
- VI. Estrategias para la prevención del hostigamiento sexual en el empleo
- VII. Medios de verificación de la política interna y mecanismos de almacenamiento de la información
- VIII. Estrategias para la divulgación de la política interna
- IX. Procedimiento sancionatorio disciplinario del hostigamiento sexual
- X. Seguimiento a la persona denunciante

Fuente: INAMU (2020).

1. PROPÓSITO, OBJETIVOS Y ALCANCE DE LA POLÍTICA

El propósito refiere a la motivación que tuvo el órgano legislador de asegurar la obligatoriedad para todas las organizaciones privadas y las instituciones públicas de contar con instrumentos internos para la prevención y sanción del hostigamiento sexual, tanto en el empleo como en la docencia.

Es en este marco que el propósito de la política refiere principalmente a aquellos antecedentes jurídicos, estadísticos y de contexto que explican la relevancia de su diseño e implementación. A continuación, se mencionan algunos elementos que pueden guiar el propósito de la política:

En cumplimiento del mandato de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley No 7476, reformada mediante la Ley No 8805, se presenta la Política para prevenir, desalentar y sancionar el hostigamiento sexual, como una iniciativa mandatoria del Estado costarricense, pero especialmente como un reto interno por erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres y demás prácticas discriminatorias que atenten contra los derechos humanos de las personas colaboradoras y de la clientela.

En nuestro país, a través de la Defensoría de los Habitantes de la República, que por mandato legal ha llevado a cabo la labor de orientación, fiscalización, control de legalidad y contabilización estadística de las situaciones de hostigamiento sexual en el ámbito público, se ha referido una incidencia entre los años 2013 y 2017 de 1.049 denuncias, de las cuales el 92,2% de las personas denunciadas fueron mujeres y 96,6% de las personas denunciadas fueron hombres.

Por otra parte, si bien existen algunas dificultades para identificar la incidencia y prevalencia del hostigamiento sexual en el sector privado, el Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha reportado que solo en el año 2018, el 16,6% de las infracciones laborales fueron asociadas a la ausencia de un procedimiento para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual en las empresas.

A pesar de que, según informes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el hostigamiento sexual en el empleo es una problemática con una incidencia creciente, persisten algunas dificultades que afectan directamente en su subregistro, entre ellas se refieren:

- Las personas víctimas no identifican el hostigamiento sexual por falta de acceso a información.
- Presencia de contextos donde la persona víctima no tiene posibilidad real de establecer una denuncia, por ejemplo: empresas o instituciones donde no existe un canal para formular denuncias en condiciones de seguridad y confidencialidad.

- Renuencia de las personas víctimas a denunciar, debido a factores como desconfianza en los procesos internos, dificultad para expresar las consecuencias íntimas sufridas por la violencia, así como temor a ser objeto de represalias directas o indirectas en caso de denunciar y que incluso las puedan afectar en el ambiente laboral (ej. ser vista como menos competitiva o como una persona problemática). Debido a que en nuestra sociedad existen muchos mitos y prejuicios, las personas víctimas también tienen temor a ser cuestionadas e incluso a que se les culpabilice.
- Las empresas privadas y las entidades públicas no dan aviso de las denuncias recibidas ni de las resoluciones finales de los procesos de investigación al Ministerio de Trabajo ni a la Defensoría de los Habitantes, respectivamente.

Por otra parte, el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia ha demostrado tener rostro femenino y responder mayoritariamente a factores de contexto, asociados con una cultura jerárquica y machista en las relaciones entre los sexos. Así pues, las recomendaciones a nivel internacional han sido orientadas a dar respuesta integral a las causas estructurales de la violencia sexual en el empleo, entendida como una manifestación más de violencia contra las mujeres.

Conscientes de la relevancia que, en este contexto, tiene el compromiso y cumplimiento de nuestras obligaciones legales, se diseña la presente política, con el objetivo de dar una guía para el tratamiento del hostigamiento sexual en nuestros espacios laborales.

Los **objetivos** refieren al para qué de la política y deben quedar establecidos aquellos asociados con la prevención del hostigamiento así como con su sanción.

Por su parte, el **alcance** refiere tanto al ámbito de aplicación (de conformidad con el artículo 40 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia), como a la población interna a la cual está dirigida la política:

El alcance de la presente política incluye al total de las personas trabajadoras de la empresa, colaboradoras directas o indirectas, independientemente de su jerarquía o función. Así como a la clientela o personas usuarias de los servicios que brinda la empresa.

En este sentido, el artículo 40 de la Ley No 7476 y su reforma Ley No 8805 establecen que esta será aplicable a:

- Relaciones de jerarquía o autoridad.
- Relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Relaciones entre personas de un nivel jerárquico inferior con personas de uno superior.
- Relaciones entre personas servidoras y usuarias en el ámbito de trabajo y educativo, del sector público y del sector privado.

2. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

2.1 MARCO NORMATIVO INTERNACIONAL

Los siguientes instrumentos internacionales de Derechos Humanos ratificados por Costa Rica no solo tienen un valor similar a la *Constitución Política*, sino que en la medida en que otorgan mayores derechos o garantías a las personas, tienen rango superior a esta. Además, tienen carácter vinculante; es decir, su aplicación es obligatoria en los Estados que los han ratificado. Por ello, las empresas del sector privado ubicadas en Costa Rica han de tenerlos en cuenta al momento de formular sus políticas internas y de resolver los casos de hostigamiento sexual que investiguen. Esto de acuerdo con los artículos 7 y 48 de la *Constitución Política* de Costa Rica (Asamblea Nacional Constituyente, 1949) y la jurisprudencia o resoluciones de la Sala Constitucional, particularmente los Votos No 1147-90, No 6830-98, No 1319-97, No 2313-95, No 3435-92, No 5759-93, No 7498-2000, No 12227-08, No 12062-01, No 9003-03, No 1195-08 y No 12227-08 (Solís, 2011).

1. Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (Organización de las Naciones Unidas, 1979), conocida por sus siglas en inglés como CEDAW, y su Protocolo Facultativo, ratificada por Costa Rica en 1984, por medio de la Ley No 6968. La CEDAW refiere en su artículo primero que la discriminación contra la mujer:

“[...] denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (p. 2).

Asimismo, en su artículo 2 inciso e) indica que los Estados suscriptores de la Convención condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas y convienen en seguir una política encaminada a eliminarla y, con tal fin, se comprometen a: “e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (p. 3).

2. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Organización de Estados Americanos, 1994), conocida como Convención de Belem do Pará, ratificada por Costa Rica en 1995 a través de la Ley No 7499. En su preámbulo, afirma que la violencia contra las mujeres “constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales”, “una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres” (p. 1), en sus múltiples manifestaciones, escenarios y agentes.

En su artículo 1 establece que debe “entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (p. 1). En concordancia, el inciso b) del artículo 2 de Belem do Pará define que la violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica “que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona

y que comprende, entre otros [...] acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (p. 2). El artículo 3 contempla el derecho humano de toda mujer a “una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado” (p. 2). Asimismo, en su artículo 2, declara que se entenderá que la violencia contra la mujer abarca los siguientes actos, aunque sin limitarse a ellos: “[...] b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada” (p. 2).

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 111 (Organización Internacional del Trabajo, 1958), ratificado por Costa Rica en 1961 mediante la Ley No 2848.

Este convenio define el término discriminación como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art. 1, p. 1). En su artículo 2 indica que:

“Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto” (p. 2).

2.2 MARCO NORMATIVO NACIONAL

1. Código de Trabajo, Ley No 2 (Congreso Constitucional de la República de Costa Rica, 1943) y la Ley de Reforma Procesal Laboral, Ley No 9343 (República de Costa Rica, 2017).

Por ser el Código de Trabajo una ley de orden público, su aplicación es de carácter obligatorio, de conformidad con su artículo 14, el cual establece que:

“[...] a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades” (pp. 2-3).

Partiendo de esta obligatoriedad, las empresas privadas deben acatar la prohibición de toda forma de discriminación en el trabajo, regulada en el artículo 404 de este Código, cuyo texto dice:

“Artículo 404. Se prohíbe toda discriminación por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación” (p. 152).

Al obedecer esta prohibición, las empresas estarían contribuyendo a la prevención y erradicación del hostigamiento sexual, ya que, según los extractos supratranscritos de los convenios internacionales, este configura una manifestación de discriminación y, por lo tanto, de violencia contra las mujeres.

Asimismo, el *Código de Trabajo* contempla fueros especiales de protección; es decir, mecanismos jurídicos para resguardar los derechos laborales de las personas trabajadoras en condiciones especiales de vulnerabilidad, tanto del sector público como del privado, con el fin de que no sean despedidas sin justa causa o afectadas en su estabilidad laboral sin seguir los procedimientos legales establecidos para ello (por citar un ejemplo: el caso de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia). Esto incide de forma directa en el tema tratado en esta Guía, porque entre las personas trabajadoras que gozan de fueros especiales de protección, el artículo 540 numeral 6) del Código de Trabajo menciona a “Las denunciantes y los denunciados de hostigamiento sexual” (p. 206).

En el caso específico de la persona trabajadora que ha denunciado acoso sexual, el fuero especial de protección se encuentra regulado tanto en el artículo 15 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia como en el artículo 541 inciso b) del Código de Trabajo. Estas normas describen dicho fuero de la siguiente manera:

- a) Solo podrá ser despedida por causa justificada, originada en falta grave a sus deberes laborales, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del *Código de Trabajo*.
- b) Tendrá derecho a un debido proceso previo al despido, el cual exige que la autoridad superior (patrono o patrona) o la instancia competente de la empresa, tramite el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para despedirle.

La existencia del fuero especial en favor de las personas denunciadas de hostigamiento sexual prevé la aplicación de represalias o venganzas disfrazadas de despidos injustificados y reprime la perpetuación de la impunidad en favor de las personas denunciadas.

En caso de quebrantamiento del fuero especial de protección, el artículo 540 del Código de Trabajo establece que la persona trabajadora aforada podrá impugnar (oponerse a) dicha violación del fuero ante el Juzgado de Trabajo competente, mediante la interposición de una demanda que dará inicio a un proceso sumarísimo (es decir, un proceso judicial con plazos y etapas más breves que los del proceso ordinario laboral).

2. Ley de promoción de la igualdad social de la mujer, Ley N° 7142 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1990). Tiene como objeto promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural.

3. Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N°7476 y su reforma del año 2010, Ley N° 8805 (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 1995). Su artículo 1 establece que esta Ley:

“[...] se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer” (p. 1).

Así pues, el propósito y ámbito de acción de esta ley es “prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado” (p. 1), de conformidad con su artículo 2.

2.3 OTROS DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- 1. Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032 (INAMU, 2017b).**
- 2. Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en Costa Rica 2018-2030 (PIEG-2018) (INAMU, 2018a).**
- 3. Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas (INAMU, 2017a).**
- 4. Protocolo interinstitucional de intervención, valoración y administración del riesgo en situaciones de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (República de Costa Rica, 2017).**
- 5. Hostigamiento sexual en el sector público: una visión cuantitativa y cualitativa para la incidencia en el acceso a la justicia administrativa. En: Informe Anual de Labores 2013-2014 (pp. 95-111). (Defensoría de los Habitantes de la República, 2014).**
- 6. Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, proclamada el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.**

Se trata de una declaración moral y un instrumento político de la comunidad internacional para tratar la violencia de género como una cuestión dentro de los derechos humanos y originada en las relaciones de poder históricamente desiguales entre hombres y mujeres. Si bien no es de carácter vinculante, es en ella que, por primera vez, la violencia contra la mujer es definida como una violación a los derechos humanos y libertades fundamentales y reconoce la urgente necesidad de una aplicación universal a las mujeres de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.

7. Convenio 190 para la eliminación del acoso y la violencia en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Este Convenio, al mes de junio del 2020, no ha sido ratificado por el Estado costarricense; sin embargo, por el momento constituye un importante instrumento de consulta, pues reconoce el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso, y que estas acciones afectan de manera desproporcional a las mujeres y las niñas. Asimismo, recuerda la responsabilidad de:

“[...] promover un entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso, con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas, y que todos los actores del mundo del trabajo deben abstenerse de recurrir a la violencia y al acoso, prevenirlos y combatirlos” (p. 1).

Además, define “violencia y acoso” en el mundo del trabajo como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

Es importante, para los efectos de la presente política, incorporar a los documentos de referencia todos aquellos instrumentos internos que tengan carácter vinculante para la organización, tal es el caso del reglamento de personal, código de conducta y códigos de ética de los colegios profesionales (artículo 11 de la Ley N° 7476), entre otros.

3. PRINCIPIOS Y ENFOQUES PARA LA APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

3.1 PRINCIPIOS

Para las diversas etapas del proceso de elaboración y ejecución de esta política, se recomiendan los siguientes principios orientadores:

- **Los principios constitucionales de respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley.** Deberán orientar toda actuación dirigida en el marco de esta política; esto conforme al artículo 1 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N° 7476 y sus reformas, Ley N° 8805.
- **Principio de no discriminación.** El ejercicio de poder particularmente en la violencia contra las mujeres y en el hostigamiento sexual es un abuso contrario a la igualdad. Ninguna persona puede ser discriminada por razón de sexo, religión, origen, etnia, clase, orientación o identidad de género, capacidades especiales, filiación política o cualesquiera otras condiciones sociales, económicas o personales (PLANOVI 2017-2023).
- **Principio de no revictimización.** Se debe garantizar que las víctimas de hostigamiento sexual no sean expuestas a revivir la experiencia del acoso una y otra vez, por lo que se evitará que sean sometidas a múltiples interrogatorios o declaraciones, malos tratos o exámenes que puedan afectar su integridad, autoestima y salud mental (PLANOVI 2017-2023).

Asimismo, se alentará la adopción de aquellas medidas que resulten adecuadas para mitigar los efectos negativos del acoso sexual; se procurará que el daño sufrido por la víctima no se vea incrementado como consecuencia de su contacto con el sistema de justicia y se garantizará, en todas las fases del procedimiento disciplinario sancionatorio, la protección de la integridad física y psicológica de esta, sobre todo a favor de aquellas que corran riesgo de intimidación, de represalias o de victimización reiterada o repetida. Para ello podrán adoptarse medidas cautelares durante el procedimiento, de conformidad con los artículos 24 y 25 de la Ley N° 7476.

- **Principio de no neutralidad, no silencio, no invisibilidad.** Refiere a la naturalización social de la violencia contra las mujeres y del machismo, mediante estrategias de neutralidad, minimización, promoción del silencio e invisibilidad. Estos mecanismos tienen como objetivo el sostenimiento del statu quo, desalentando la denuncia y el cambio cultural. El hostigamiento sexual es una realidad en nuestros entornos laborales y sociales, por lo cual debemos asumir una posición y promover un entorno que permita a las víctimas levantar la voz y denunciar los hechos que las amenazan o les han provocado daño en su integridad (PLANOVI 2017-2023).

• **Principio de acceso efectivo a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad.** Engloba el conjunto de políticas, procedimientos legales, medidas, facilidades y apoyos que permitan a estas personas el pleno goce de sus derechos y de los servicios del sistema de justicia, mediante un trato adecuado a sus circunstancias singulares. Se consideran en condición de vulnerabilidad aquellas personas que, por razón de su edad, género, estado físico o mental o por circunstancias sociales, económicas, étnicas y/o culturales, encuentran especiales dificultades para ejercitar con plenitud ante el sistema de justicia los derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico (XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008).

3.2 ENFOQUES

Para este documento, se plantean los siguientes enfoques señalados en la Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades 2017-2032 (INAMU, 2017b):

- **Enfoque de derechos humanos y derechos de las mujeres.** Este es el marco global de acción legal y ética de cara a la violencia contra las mujeres. Este enfoque es especialmente relevante, pues establece que todas las personas son titulares de derechos, pero reconoce la violencia como producida por relaciones asimétricas de poder y la importancia de realizar cambios estructurales en esta configuración para asegurar el disfrute pleno de derechos.
- **Enfoque de relaciones de poder e igualdad entre hombres y mujeres.** Toma en cuenta las desigualdades históricas entre las mujeres y los hombres, especialmente en el ejercicio del poder. El hostigamiento sexual no es la excepción y se le debe entender como un ejercicio violento del poder de dominio.
- **Enfoque de continuo de la violencia e interseccionalidad.** Las manifestaciones de violencia están presentes en las diversas etapas del curso de vida de las mujeres de manera estructural. Otras categorías como etnia, clase, orientación sexual e identidad de género también están relacionadas. Estos aspectos permiten comprender el hostigamiento sexual (y otras formas de violencia) como un aspecto normalizado, por su presencia en diferentes momentos de la vida de las mujeres, pero que, a su vez, impacta diferenciadamente a estas.
- **Enfoque de diversidad.** Las vivencias y las capacidades de las personas son diferentes, lo que provoca una rica complejidad, la cual plantea diferentes puntos de vista para prevenir y erradicar la violencia. Dentro de los conglomerados de mujeres y de hombres existe una gran diversidad que plantea desafíos de cara a la erradicación del hostigamiento sexual.
- **Enfoque de promoción y prevención integral.** Tanto la violencia contra las mujeres en general como el hostigamiento sexual en particular son parte de procesos dinámicos y multifactoriales, por lo cual su abordaje preventivo (el cual nos debe ocupar especialmente) y la respuesta deben ser tratados con la prontitud requerida, reconociendo que su abordaje integral y temprano impacta en la efectividad y resultado de las medidas dirigidas a la erradicación de la violencia contra las mujeres.
- **Enfoque de gobernanza.** Aplicada como enfoque de la política global contra la violencia contra las mujeres, implica la promoción de sinergias entre los recursos públicos, privados y sociales, a fin de generar respuestas efectivas, con la participación de diversos actores para la erradicación de este tipo de violencia.

4. DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

4.1 DEFINICIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (2012) define el hostigamiento sexual como una “conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada” (párr. 1). Para efectos del diseño de una política y procedimiento contra el hostigamiento sexual, se deberá emplear la definición prevista en la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* (Ley N° 7476 y sus reformas Ley N° 8805), la cual, en su artículo 3, lo define como:

[...] toda conducta sexual **indeseada por quien la recibe**, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

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

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

Considérense hostigamiento sexual y acoso sexual como sinónimos.

4.2 MANIFESTACIONES DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

En cuanto a las manifestaciones del hostigamiento sexual, la Ley N° 7476 señala en su artículo 4 que podrá manifestarse por medio de los siguientes comportamientos¹:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

Ejemplos:

“No me desprecie, le puedo ofrecer excelentes oportunidades”;

“Usted me dijo que le gustaría mucho poder llegar a Juez 5, pues yo tengo una idea para poder ayudarla, si quiere vamos a cenar esta noche y le explico...”

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

Ejemplos:

“Usted es muy tonta al despreciarme, si usted me da la oportunidad de acostarse conmigo quién sabe dónde estaría laboralmente”;

“Lamento mucho informarle que como a usted no le gusta compartir con nosotros sus compañeros, he decidido que le voy a trasladar al departamento de archivo para que también usted este más tranquila y no tenga que vernos tan a menudo”.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

Ejemplos:

- Lamento mucho informarle que su evaluación de desempeño de este semestre está comprometiendo su permanencia en este departamento. Eso puede cambiar si acepta de buena manera lo que ya he venido proponiéndole, ir conmigo a la gira como mi acompañante personal.

¹ Los ejemplos mencionados son de autoría propia elaborados para este documento.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los reciba.

Algunos ejemplos de conductas que podrían constituir hostigamiento sexual, contempladas en los numerales segundo y tercero, se citan en la Tabla 2, siempre que resulten humillantes, ofensivas u hostiles para quien las recibe.

Tabla 2. Ejemplos de conductas que podrían constituir hostigamiento sexual.

No verbales con contacto físico	Verbales sin contacto físico	No verbales sin contacto físico
<p>Roces físicos indeseados</p> <p>Pellicos</p> <p>Mordiscos</p> <p>Cosquillas indeseadas</p> <p>Masajes no deseados</p> <p>Besar o tocar sin consentimiento alguna parte del cuerpo sin el consentimiento de quien lo recibe</p>	<p>Preguntas sobre la vida sexual, gustos sexuales o sobre la pareja</p> <p>Mantener conversaciones de índole sexual delante de una persona que no desea escuchar</p> <p>Chistes o bromas de tipo sexual</p> <p>Piropos o comentarios respecto al aspecto físico o de contenido sexual</p> <p>Solicitud insistente de besos, caricias u otro comportamiento de índole sexual que resulte indeseable para la víctima</p> <p>Llamadas obscenas o insistentes</p> <p>Insinuaciones sexuales indeseadas</p> <p>Silbidos</p> <p>Invitaciones a salir indeseadas</p> <p>Promesas explícitas o implícitas de brindar un trato preferencial u otorgar un beneficio si complace los requerimientos sexuales</p> <p>Amenaza explícita o implícita de daños o castigos si no complace los requerimientos sexuales</p> <p>Cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, frases, proposiciones, invitaciones, entre otras, enviados por aplicaciones digitales, redes sociales u otros medios digitales y electrónicos, que sean de contenido sexual e indeseados para quien los recibe</p>	<p>Exhibición inducida de imágenes, videos, memes u otros materiales de índole sexual, por cualquier medio electrónico o digital</p> <p>Gestos con los dedos o la cara de connotación sexual o soez</p> <p>Miradas lascivas o maliciosas</p> <p>Tomar fotografías o videos sin consentimiento de la persona fotografiada o videograbada</p>

Adicionalmente, según la Organización Internacional del Trabajo, en el artículo 3 del Convenio 190 para la eliminación del acoso y la violencia en el trabajo, la violencia y el acoso, incluido el hostigamiento sexual, pueden darse en múltiples contextos alrededor de la actividad laboral:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora, y
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo” (p. 3).

4.3 CLAVES PARA ENTENDER EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL COMO UNA FORMA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

La *Convención Interamericana Belem do Pará* define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” (OEA, 1994). Asimismo, la Ley contra la violencia doméstica, define la violencia sexual como:

“Acción que obliga a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales, mediante el uso de la fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará violencia sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas” (p. 3).

Si bien, el hostigamiento sexual como manifestación de la violencia sexual no es una conducta que se ejecute únicamente en detrimento de la dignidad e integridad de las mujeres, la incidencia estadística refleja que estas representan el 95% del total de víctimas denunciadas. Lo anterior permite corroborar que el hostigamiento sexual es una conducta de índole sexual que responde a una estructura política y cultural de características patriarcales, que privilegian el dominio de los varones sobre el cuerpo de otras personas vulnerables, como lo son los niños y las niñas, pero especialmente, las mujeres de todas las edades.

La conducta sexual abusiva en este contexto debe entenderse como el mecanismo de sometimiento privilegiado históricamente, por su efectividad y naturalización, mas no debe ser comprendida como un fin en sí misma. Es importante recordar que el fin en todos los casos es el ejercicio del dominio mediante el cual los varones reafirman continuamente su poder y su masculinidad en la sociedad.

La violencia sexual contra las mujeres que ocurre en el espacio público tiene como objetivo primordial aleccionar los cuerpos de ellas, mediante el cobro de una factura asociada a su incursión en un espacio privilegiadamente masculino: el espacio público y, dentro de este, el mundo laboral. De tal manera, es importante comprender la violencia sexual contra las mujeres, dentro de la cual se encuentra el hostigamiento sexual, como:

- Una violación sistemática y estructural de los derechos humanos de las mujeres, niñas y niños, principalmente.
- Una manifestación de discriminación por razones de sexo y género.
- Una manifestación de violencia contra las mujeres.
- Una forma de violencia ejercida estadísticamente de manera epidémica contra las mujeres.
- Un mecanismo o medio para el sometimiento y aleccionamiento sobre el cuerpo de las mujeres.
- Una violación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras que lo sufren.
- Un problema de salud pública y de seguridad en los trabajos.

La Secretaría General de las Naciones Unidas, en su publicación *Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos* (ONU, 2006), refiere algunas claves estructurales para la comprensión de la violencia contra las mujeres:

- El patriarcado y otras relaciones de dominación y subordinación. La forma de distribuir el poder y los recursos en el patriarcado sigue siendo caldo de cultivo para la violencia, centrando el poder en los hombres y la sumisión en las mujeres, colocando a los hombres en las esferas públicas y manteniendo a las mujeres (incluso a las partícipes de algunos espacios públicos, como trabajo remunerado o política) atadas a la esfera privada.
- Las normas culturales. En muchos contextos, la sociedad normaliza prácticas violentas (desde la ablación genital femenina hasta el uso de la “machoexplicación”, pasando por el hostigamiento sexual), o bien, dificulta las relaciones sociales de las víctimas cuando denuncian violencia (por ejemplo, cuando a la víctima se le aísla o cuando la denuncia implica alejamiento de la familia).
- La desigualdad económica. Por una parte, la falta de empoderamiento económico y capacidad de decisión sobre sus propios bienes es una barrera para la salida de muchas mujeres de los círculos de violencia. Por otra parte, la desigualdad económica también es causada por hechos de violencia patrimonial.
- El uso de violencia en la resolución de conflictos. La resolución de conflictos mediante la violencia, tanto en lo individual como en lo colectivo (desde guerras civiles hasta pugnadas vecinales) es un factor que nos devuelve al uso del poder y la fuerza física como elemento de decisión, en donde por socialización, las mujeres suelen ser la parte en desventaja.
- Los modelos legales o culturales que exacerbaban la privacidad dentro de los hogares. La creencia de que “cada persona hace lo que quiere en su casa” puede dificultar que las mujeres accedan a redes de apoyo, las cuales les permitan, a su vez, salir de los círculos de violencia.

- La inacción estatal. En algunos países, los gobiernos no tienen la capacidad o la institucionalidad para actuar en estos casos, por lo cual la violencia simplemente sigue su curso creciente hasta las últimas consecuencias, generalmente reflejadas en femicidios.

4.4 CONSECUENCIAS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Las consecuencias del hostigamiento sexual en el empleo son múltiples y se manifiestan tanto en las víctimas como en los ambientes laborales. En la Tabla 3 se muestran varias de ellas que varían según la intensidad del hostigamiento, las características personales de la víctima y la respuesta laboral recibida.

Tabla 3. Consecuencias del hostigamiento sexual en el empleo.

Impacto en la salud de la víctima	Consecuencias laborales para la víctima	Consecuencias para la empresa
<ul style="list-style-type: none"> • Patologías agudas diversas en salud mental, como (trastornos de ansiedad, depresión, insomnio). • Aumento de la sensación de tensión. • Enfermedades psicosomáticas. • Migrañas. • Dolores musculares. • Sentimientos de impotencia, aislamiento, confusión o temor. • Auto percepción estigmatizada (sentirse culpable, diferente, rechazada). • Problemas en la relación de pareja. • Dificultades de concentración que impiden el buen desempeño. • Internamientos hospitalarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de desempeño. • Malas relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo. • Despido (represalia). • Renuncia, al no soportar más la situación. • Acoso laboral. • Incapacidades. • Ausentismo. • Estigmatización. • Traslados de puestos o funciones. • Pérdida de credibilidad. • Disminución de la productividad individual. • Burlas, aislamiento o críticas de parte de los compañeros y compañeras de trabajo. • Revictimización. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de las obligaciones asociadas con los derechos humanos. • Pérdidas en la productividad. • Ambiente laboral nocivo, sexista y discriminatorio. • Fuga de talento. • Costos por demandas judiciales. • Daños a la reputación empresarial. • Generación de otros comportamientos violentos y discriminatorios. • Pérdida de la confianza por parte sus colaboradores y colaboradoras. • Disminución de la lealtad del personal. • Problemas de liderazgo. • Pérdida de confianza en áreas sensibles como Recursos Humanos.

5. RESPONSABLES: COMISIÓN DE PREVENCIÓN Y COMISIÓN INVESTIGADORA

La identificación y asignación del personal que se relacionará con el proceso de diseño y ejecución de la política de hostigamiento sexual es una tarea altamente relevante. Inicialmente, la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, Ley N° 7476, diferencia entre dos tipos de comisiones dentro de las empresas para el abordaje de la temática, ambas con mandato de ley, que deberán estar constituidas por personal diferente. Estas comisiones son:

a) La comisión para la prevención y la capacitación en materia de hostigamiento sexual:

En atención al artículo 5 de la Ley N° 7476, esta comisión es la responsable, entre otras funciones, de:

- Diseña, ejecutar, evaluar, dar seguimiento y hacer la evaluación permanente de la política.
- Comunicar a todo el personal sobre la política.
- Diseñar y ejecutar aquellas tareas asociadas a la promoción y prevención para todo el personal y para la clientela.
- Diseñar mecanismos de capacitación continua para el personal, especialmente aquel que se encuentra al mando de los procesos asociados con la política, como el procedimiento de sanción.

b) La comisión investigadora de situaciones de hostigamiento sexual, para la cual deben considerarse algunos de los elementos propuestos en este apartado.

Existen dos tipos de esquema para la conformación de la comisión investigadora, ambos son válidos para desarrollar procesos de conformidad con la ley.

Comisiones permanentes. En estos esquemas, las personas que la conforman suelen ser nombradas a plazo fijo (generalmente varios años) y convocadas ante la ocurrencia de una denuncia.

Comisiones ad hoc. En estos esquemas, la comisión ad hoc es conformada al momento que se presenta una denuncia y opera exclusivamente para la investigación de ese caso concreto, terminado el cual, la comisión se desintegra.

Algunas consideraciones adicionales:

- Es recomendable mantener capacitado a un equipo relativamente amplio y diverso según las características de la empresa. Esto es especialmente relevante en el caso de comisiones ad hoc o para poder hacer frente a las suplencias.
- Para efectos de la ley, se recomiendan comisiones investigadoras constituidas por tres personas (siempre que la cantidad de personal de la empresa lo permita), representantes de ambos sexos y con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

- Si bien no está estipulado en la ley, es recomendable que los equipos y comisiones investigadoras sean interdisciplinarias y al menos una de las personas integrantes sea profesional en Derecho.
- De no contar la empresa con profesionales en Derecho, podrá contratarse una persona profesional externa, de desear con conocimiento en la materia o en el régimen disciplinario.

6. ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

6.1 MODIFICAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

La incidencia del hostigamiento sexual responde a construcciones culturales y a una socialización de género patriarcal profundamente arraigada en nuestras sociedades. Esta socialización de desigualdad histórica entre los sexos ha promovido, simultáneamente, representaciones sociales sobre los hombres y las mujeres que promueven el control abusivo, por parte de los varones, sobre el cuerpo de las mujeres y ha naturalizado la cultura de la violación, desde argumentos esencialistas o biologicistas.

Comprendiendo esto, una empresa comprometida con la erradicación de estas situaciones deberá servirse de diferentes estrategias para incidir en la cultura organizacional y propiciar el cambio. La cultura organizacional está constituida por los elementos compartidos responsables de que las personas de la empresa, como grupo humano, se identifiquen entre sí, tomando en cuenta valores y creencias. Esta cultura suele administrarse a largo plazo, pues no cambia rápidamente; sin embargo, se puede moldear o transformar con una planificación adecuada y acciones estratégicas a lo largo del tiempo (Dias, 2013).

Es deseable tener una empresa libre de hostigamiento sexual, pero también lo es crear una cultura más inclusiva y respetuosa, libre de sexismo, violencia contra las mujeres y otras formas de discriminación. Una sana cultura organizacional ideal en términos de hostigamiento sexual debería cumplir con los rasgos deseables:

- Las personas de todos los niveles conocen claramente cuáles conductas son consideradas como violencia sexual y hostigamiento, según el ordenamiento jurídico y en concordancia con el código ético en la materia de la empresa.
- Las personas de todos los niveles se conducen de acuerdo con los comportamientos éticos y respetuosos deseados, tanto en público como en privado.
- Las personas líderes de la empresa y de los respectivos equipos de trabajo refuerzan con su ejemplo el compromiso de la empresa de no tolerar conductas de violencia de ningún tipo.
- La empresa (tanto sus colaboradores y colaboradoras como su posición corporativa) tiene presente que el hostigamiento sexual es un problema sistémico, por lo cual puede surgir en cualquier momento, lo que la mantiene vigilante, en lugar de negarse a creer que pueda surgir.
- Las personas de toda la empresa tienen confianza en que cualquier denuncia será analizada con los enfoques y los principios enunciados anteriormente en esta Guía y que se seguirán los canales y las instancias definidas por escrito en la política y el procedimiento en esta materia. Esta percepción no debería variar significativamente entre hombres y mujeres, entre jefaturas y personal general.
- Cualquier persona que sea víctima de hostigamiento sexual conoce su derecho a denunciar y confía en que se le dará el tratamiento más responsable y diligente, independientemente de quién sea ella o quién sea la persona denunciada. Asimismo, conoce la ruta a seguir para la denuncia.
- Cualquier persona de la empresa que presencie o a quien se le confíe personalmente un hecho de hostigamiento está en capacidad de sugerir a la víctima los canales de denuncia apropiados y su actitud fomentará igualmente esta denuncia.

Para lograr lo anterior, la organización puede emplear estrategias de cambio y mantenimiento cultural, como:

1- Crear un sentido de urgencia: Visibilice cómo el hostigamiento sexual es un comportamiento altamente nocivo para las personas, la cultura y la empresa en general, una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales. Alarme, no necesariamente con el número de casos o situaciones específicas, sino con sus consecuencias y los riesgos sobre las personas y la organización.

2- Crear un plan de cambio de la cultura organizacional:

- Cree la comisión de prevención, identifique personas sensibles y formadas que puedan liderar este proceso.
- Defina los objetivos de la estrategia de prevención de la violencia y la promoción de una cultura de paz y cero tolerancias con la violencia hacia las mujeres.
- Identifique cuál es la percepción y el nivel de conocimiento que en este momento tiene

el personal de la organización en relación con el tema de hostigamiento sexual, violencia sexual y violencia contra las mujeres (a través de mapeos, encuestas, entrevistas, grupos focales, observaciones, análisis de data).

- Defina cuáles son las características que desea promover en la cultura organizacional: tome en cuenta aspectos como misión, visión, valores, comunicación de la empresa, comportamiento, conducta.
- Identifique la brecha entre las características de la cultura organizacional actual y las características que se desea promover.
- Diseñe el plan de acción para cerrar esa brecha.
- Implemente el plan diseñado.
- Realice el seguimiento y el monitoreo del plan.

3- Identificar y posicionar personas aliadas: Revise cuáles personas (de diferentes sexos, edades, orientaciones sexuales/identidades de género, etnia, nacionalidades, condición de discapacidad, religiones, afiliaciones políticas, etc.) han mostrado interés, apertura y compromiso con el tema e invíteles a ser parte de un grupo de personas aliadas. Posiciónelos creando un grupo de personas aliadas, brindando recursos para su plan de trabajo, dé distintivos para dar a conocer quiénes forman parte de este esfuerzo y brinde reconocimientos e incentivos por ser parte del grupo. No olvide que estas personas serán modeladoras de conducta, revise periódicamente la selección y acompañe su trabajo para garantizar el éxito del grupo.

4- Generar estímulos positivos: Si bien el comportamiento respetuoso e inclusivo debería ser una característica inherente de los grupos de trabajo, en muchos espacios el cambio de conducta requiere intervenciones activas. Para propiciarlo, establezca un sistema de recompensas, reconocimientos o incentivos (no económicos) para las conductas deseadas en la cultura de la organización. No recompense por la ausencia de situaciones de hostigamiento, sino por los comportamientos proactivos para la mejora de la cultura organizacional.

6.2 SENSIBILIZAR, FORMAR Y CAPACITAR

Se debe dedicar tiempo a trabajar con el personal de la empresa en cuanto a las dinámicas que perpetúan el hostigamiento sexual y cómo abordarlo. Las estrategias de capacitación deben llegar a todo el personal y niveles de la organización, incluyendo a personas o empresas subcontratadas e, incluso, idealmente, a quienes le proveen servicios o insumos. Ajuste sus metodologías y sus contenidos según el público objetivo. Realice previamente un mapeo para tomar sus decisiones, para ello, puede ser útil la Tabla 4.

Tabla 4. Mapeo para la identificación de necesidades de capacitación sobre hostigamiento sexual.

Identificación de necesidades de capacitación sobre hostigamiento sexual					
Público meta	Conocimientos previos	Estrategias empleadas previamente	Necesidades particulares de la población	Intereses de la población	Comentarios
Personal que realiza planilla de la empresa	Se les comunicó el procedimiento contra el hostigamiento sexual vía correo electrónico	Se les han brindado talleres de otras temáticas	Recursos audiovisuales. Cuentan únicamente con 1,5 horas para la capacitación	Saber cómo denunciar Comprender qué sí y qué no constituye hostigamiento sexual	Se vislumbran posibles resistencias en el departamento por antecedente

Fuente: INAMU (2020)

Para planificar los espacios de formación, se deben tomar en consideración los siguientes elementos:

- Dicte los cursos, talleres, conversatorios y foros sobre hostigamiento sexual como obligatorios y dentro de la malla curricular de su plan de capacitación empresarial.
- Enlace con instancias (instituciones públicas, universidades, especialistas en el campo) que puedan brindar contenidos de alto nivel para la sensibilización y capacitación.
- Los espacios formativos deben alcanzar a todos los niveles de la organización, según sus competencias y sus grados de responsabilidad. Por ejemplo, la alta dirección debe estar al tanto de sus deberes de previsión y prevención dictados por la ley.

Algunas de las temáticas por abordar en las sesiones de sensibilización, formación y capacitación son:

- Hostigamiento sexual en el empleo (definición, manifestaciones, consecuencias, factores estructurales que lo perpetúan, mitos o falsas creencias).
- Derechos humanos y violencia contra las mujeres.
- Socialización de género y relaciones de poder.
- Procedimiento para denunciar situaciones de hostigamiento sexual en la empresa. Principios legales del procedimiento sobre hostigamiento sexual.
- Definiendo la cultura deseada: ¿Cuáles conductas permitimos y cuáles no en nuestra empresa?
- ¿Cómo actuar si un (a) compañera (o) me cuenta haber vivido una situación de hostigamiento sexual?

Finalmente, recuerde la importancia de diseñar capacitaciones específicas para la necesidad de su público meta y la cultura organizacional, siempre desde la perspectiva de tolerancia cero.

7. MEDIOS DE VERIFICACIÓN DE LA POLÍTICA Y MECANISMOS DE ALMACENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

7.1 MECANISMOS DE ALMACENAMIENTO DE LA INCIDENCIA DE CASOS

La organización debe efectuar un registro de los casos de hostigamiento sexual denunciados. Las variables por registrar podrán ser de gran utilidad para comprender la dinámica interna que sigue la incidencia de los casos u otros factores hasta el momento invisibles a la organización, pero que permiten guiar los ajustes y mejoras de la política de prevención y sanción del hostigamiento sexual. Algunos indicadores sugeridos son:

1. Cantidad absoluta y porcentaje² de denuncias recibidas.
2. Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias por área, unidad o departamento.
3. Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias por sexo.
4. Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias según resolución final (acreditado el hostigamiento sexual/no acreditado)
5. Número total de sanciones y subtotales por cada tipo de sanción.
6. Cantidad absoluta y porcentaje de jefaturas o personas en puestos de toma de decisión denunciadas.
7. Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias interpuestas fuera del plazo establecido por la ley.

Este registro no deberá contener los nombres ni números de identificación de las partes involucradas, para garantizar la confidencialidad exigida por la ley especial, y solo podrá ser utilizado para los fines propuestos en la política interna de la empresa. Para lograr lo anterior, puede emplearse una sencilla matriz como la propuesta a continuación:

Formato de registro de denuncias											
Nº Exp.	Persona denunciante	Sexo	Puesto	Persona denunciada	Sexo	Puesto	Relación entre las partes (Si las hay)*	Fecha de denuncia	Actos denunciados (Resumen)	Estatus del caso	Resolución final

Figura 1. Formato sugerido para registro de denuncia.

*Refiere a si hay una relación de subordinación, jefatura, compañeros (as) de área o departamento, compañeros (as) o jefaturas de diferentes áreas, clientela, entre otras.

2 Para todos los indicadores propuestos, el porcentaje se establece en relación con la población total de la organización a la cual tiene alcance la política.

Este formato podrá modificarse para guardar la confidencialidad de los casos, eliminando información confidencial y cambiando los datos personales por valores numéricos que permiten, de igual manera, cumplir con el objetivo del registro. Se sugiere a las organizaciones elaborar el registro a plazo definido, preferiblemente de manera anual.

7.2 SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Una política empresarial contra el hostigamiento sexual debe ser tratada con la misma formalidad que otros procesos de la organización. Para ello, se requiere de la generación de los indicadores necesarios para dar seguimiento, analizar, determinar tendencias, comparar períodos e, incluso, realizar proyecciones, con lo cual cumplir con una evaluación continua.

Estos indicadores deberán ser definidos en los planes anuales de acción de la política, esto es, aquellas actividades concretas que se realizarán por parte de la comisión de prevención, a lo interno de la organización, para cumplir con los objetivos propuestos. Algunos de los indicadores a manera de ejemplo son:

1. Toda la desagregación de incidencias recibidas en el año.
2. Documentación generada durante el año acorde con los objetivos de prevención, promoción o información.
3. Personas capacitadas en la organización durante el mismo periodo.
4. Actividades de sensibilización.

8. ESTRATEGIAS PARA LA DIVULGACIÓN DE LA POLÍTICA

La Ley N° 7476 establece la obligatoriedad de divulgar su contenido, además de las políticas y procedimientos que de ella emanen.

Algunas consideraciones básicas para el diseño de estrategias de divulgación son:

1. Diríjase a toda la organización: La diversidad a todos los niveles de la población de las organizaciones, en términos de recursos de información y formación, exige desarrollar estrategias variadas para acceder a la mayoría de las personas posibles, incluida la clientela.
2. Una sola vez no es suficiente: Sirviéndose de todos los medios posibles de comunicación, se deben desarrollar múltiples estrategias para acceder al personal en más de una ocasión. Los aprendizajes se desarrollan a partir de la exposición y el hábito, de manera que las estrategias de comunicación deben ser permanentes en el tiempo.
3. Emplee varios canales: Un error común de las organizaciones a la hora de comunicar es asumir que todas las personas accederán a la información por un único medio (por ejemplo, el correo electrónico). Determine los canales de comunicación existentes y por desarrollar en la empresa y enlístelos para hacer uso de ellos y comunicar la política y el procedimiento. Algunos canales sugeridos y comunes se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5. Canales sugeridos para divulgación de la política.

Canal	Aplicación
Comunicaciones personales y directas	Considere comunicar verbalmente a todo el personal o en grupos o departamentos, la política y procedimiento contra el hostigamiento sexual. Pueden aprovecharse actividades generales de la empresa, foros, <i>kick off</i> , reuniones de áreas o departamentos.
Comunicaciones escritas digitales	Emplee canales como correo electrónico, sistemas de mensajería instantánea, plataformas de comunicación y seguimiento de proyectos, <i>chats online</i> , notificaciones <i>push</i> , <i>blogs</i> , pantallas informativas y <i>banners</i> en intranet para redirigir a las personas a la revisión de la política y procedimiento contra el hostigamiento sexual, o bien, señalar contenidos de interés.
Comunicaciones escritas manuales	Sírvase de la creatividad para implementar estrategias atractivas de comunicación sobre la política y procedimiento contra el hostigamiento sexual. Emplee pizarras informativas, juegos interactivos (ruletas, sabías que, etc.), <i>posters</i> informativos, banners.
Contenido audiovisual	Los canales con audio y video son altamente atractivos para las personas y tienen un alto nivel de apertura y mantenimiento. Considere emplear videos, <i>podcast</i> y <i>webinars</i> como estrategias de difusión de la política y procedimiento contra el hostigamiento sexual.

Fuente: Inamu (2020).

4. Cubra toda el área de la empresa: Otro error común es comunicar solamente en el área del comedor, asumiendo que las personas lo frecuentan en su momento de descanso y podrán leer, escuchar o ver los contenidos. Emplee al menos un canal en cada espacio físico de la empresa y planifique la repetición del mensaje.
5. Balancee los contenidos y su frecuencia: Con el fin de no abrumar a las personas, utilice una programática para el lanzamiento de los contenidos y los canales a emplear. Si bien la exposición es importante, dosifique la información para lograr una mejor comprensión y un mayor involucramiento.
6. Señale a su personal el porqué: Divulgar solamente que la empresa mantiene una política y un procedimiento contra el hostigamiento sexual no asegura la identificación del problema ni la apropiación del tema. Hágale saber al personal de la empresa y a su clientela la importancia estratégica de abordar directamente el hostigamiento sexual y cómo espera promover mayor bienestar en la organización con su implementación.
7. Establezca un lugar o repositorio donde las personas puedan acceder a todos los materiales, entre ellos la ley, la política, el procedimiento y las campañas de prevención y promoción.

9. LINEAMIENTOS PARA EL DISEÑO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO

9.1 ELABORAR EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El procedimiento disciplinario sancionatorio puede encontrarse debidamente identificado dentro de la política o puede ser elaborado de manera independiente. Lo importante es que regule, de forma clara, precisa y conforme a legalidad, el proceso a seguir por la organización, la instancia superior jerárquica de la empresa, las partes involucradas (denunciante y denunciada) y la comisión investigadora ante la presencia de una denuncia por hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

El procedimiento disciplinario sancionatorio contra el hostigamiento sexual es una obligación para todas las instituciones públicas y empresas privadas del país. Se encuentra regulado en el artículo 5 de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, Ley N° 7476 y sus reformas, Ley N° 8805.

Una vez redactado, deberá ser presentado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su conocimiento. Este deber de información se encuentra justificado en las potestades que el artículo 8 de la ley citada ha asignado a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo.

A continuación, se comparte un formato de estructura que puede tener el procedimiento y algunos lineamientos generales sobre las etapas del proceso disciplinario sancionatorio.

9.2 ESTRUCTURA PARA LA REDACCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

1) Alcance y ámbito de aplicación: a quiénes cubre ese procedimiento.

2) Aspectos generales:

- Dónde estará publicado el procedimiento
- Área o jerarca responsable de recibir las denuncias: funciones y plazo para trasladar la denuncia a la persona superior jerárquica que se encargará de nombrar a la comisión investigadora.
- Instancia que se encargará de la investigación (comisión investigadora): integración, quién la nombra, duración en los cargos, funciones y obligaciones.
- Jerarca que dictará la resolución final (órgano decisor): siempre deberá ser una persona superior jerárquica de la persona denunciada; funciones y obligaciones.
- Principios y prohibiciones procesales que informan el procedimiento disciplinario.
- Definición del hostigamiento sexual y manifestaciones, según la Ley No 7476.

- Plazos de ley: para interponer la denuncia de acoso sexual (plazo de 2 años, de conformidad con el artículo 38 de la Ley N° 7476) y para darle trámite a la denuncia y realizar el procedimiento (plazo ordenatorio de tres meses, según el artículo 5 de la Ley N° 7476).

3) Definición del procedimiento:

- a. Recepción de denuncias: ante quién deben presentarse, formato deseado (escrita, verbal) y contenido (calidades de la parte de la parte denunciante y de la parte denunciada, hechos, pruebas, medio para atender notificaciones).
- b. Derechos y deberes de las partes.
- c. Medidas cautelares: finalidad, tipos de medidas, descripción detallada del trámite que debe seguir la parte denunciante para solicitarlas (indicación de la persona superior jerárquica de la persona investigada, quien tendrá a cargo ordenar la aplicación de las medidas cautelares, plazo para que la comisión investigadora eleve la solicitud a dicha persona jerarca), deber de resolver la solicitud de forma urgente y prevalente, plazo de ejecución, obligación de cumplir las medidas por parte de la persona denunciada.
- d. Notificación y traslado de cargos a la parte denunciada: esta resolución debe contener una descripción textual de los hechos denunciados y que se le atribuyen en grado de probabilidad; normas que pudo haber infringido, posibles sanciones; derechos y deberes de ambas partes; indicación a la parte denunciada de que debe aportar medio para atender sus notificaciones; señalamiento de hora fecha y lugar para la audiencia de recepción de pruebas; recursos que caben contra la resolución del traslado de cargos; oficina sede de la comisión investigadora; horario y lugar de consulta del expediente; nombres completos y firmas de las personas que integran la comisión investigadora. En ese apartado del procedimiento también se debe contemplar el plazo que tiene la comisión investigadora para confeccionar y notificar el traslado de cargos a las partes y el plazo que tendrá la parte denunciada para contestar la denuncia y ofrecer sus pruebas.
- e. Deber de comunicar la denuncia y la resolución final al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: plazo de ejecución y responsables.
- f. Audiencia oral y privada para recepción de pruebas: características y objetivos, derechos de las partes en la audiencia y pruebas que se pueden aportar.
- g. Sanciones aplicables.
- h. Informe recomendativo de la comisión investigadora: plazos para confeccionarlo y trasladarlo al órgano director para su conocimiento; carácter no vinculante para el órgano decisor.
- i. Dictado de la resolución final: plazo que tiene el órgano decisor para dictarla, contenido, deber de notificarla a las partes y de comunicarla al Ministerio de Trabajo.
- j. Recursos contra la resolución final: indicación de cuáles recursos caben contra dicha resolución, medio para interponerlos, instancia ante la cual deben plantearse los recursos e instancia encargada de resolverlos, plazo para plantear los recursos y para emitir la resolución respectiva.

9.3 ASPECTOS BÁSICOS DEL PROCEDIMIENTO

PRINCIPIOS Y PROHIBICIONES PROCESALES

- **Principio de libertad probatoria.** Este principio estipulado en el artículo 18 de la Ley N° 7476, en concordancia con su artículo 22, establece que las pruebas presentadas en el procedimiento disciplinario deberán ser valoradas de conformidad con la sana crítica, la lógica y la experiencia, y que, ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, en atención a los procesos especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.
- **Principio de confidencialidad.** Regulado en el artículo 18 de la Ley N° 7476, se refiere al deber de todas “las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, no dar a conocer la identidad de las personas denunciadas ni de la persona denunciada” (p. 4).
- **Principio de aplicación del in dubio pro víctima.** Atiende al artículo 22 de la Ley N° 7476, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la persona denunciante; es decir, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada. Esto es así por ser esta quien se encuentra en la posición menos ventajosa en la relación de poder dentro de la cual se lleva a cabo el hostigamiento sexual, condición que le dificulta contar con pruebas directas para demostrar los hechos denunciados, sumada a la clandestinidad o intimidad en la que, por lo general, se realiza el acoso sexual. Para poder aplicar este principio, las personas de la comisión investigadora y el órgano decisor o sancionador, en ausencia de pruebas directas, deberán valorar el dicho de la persona denunciante en relación con las pruebas indiciarias allegadas al expediente, siempre atendiendo a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, voto No. 2011-5273 del 27 de abril del 2011 y N° 2017-005139 del 5 de abril del 2017).
- **Principios generales del debido proceso.** Refiere al derecho de todas las personas participantes (partes) en el procedimiento disciplinario de hostigamiento sexual a contar con la garantía de tener un proceso apegado a las reglas del debido proceso, de manera que tengan la posibilidad de presentar pruebas y alegatos para demostrar su posición (Jinesta, 2001). Tiene intrínsecos dos derechos sin los cuales el debido proceso no puede llegar a desarrollarse, tanto así que cuando estos se infringen implican por sí una violación al debido proceso: el derecho a la legalidad y el derecho a la justicia.
- **Principio de proporcionalidad.** Las sanciones asignadas deben ser las necesarias, siempre ajustadas (proporcionales) a la gravedad de los hechos y sus consecuencias (RAE, 2020). Implica elegir la sanción que sea adecuada para alcanzar el fin que la justifica. Una buena aplicación de este principio traerá consigo una disminución de la impunidad de las personas hostigadoras y probablemente el dictado de sanciones que sirvan de ejemplo a la población empresarial sobre las consecuencias personales, laborales y económicas que produce el cometer hostigamiento sexual.

• **Presunción de iuris tantum en favor de la víctima.** La presunción iuris tantum es un mecanismo jurídico establecido en la ley que permite acreditar la inexistencia de un hecho. En materia de hostigamiento sexual este opera en favor de la víctima, al permitir que lo que dicho sea considerado prueba. La presunción iuris tantum es suficiente, sin ningún análisis ulterior, salvo prueba en contrario, para tener por probado un hecho; mientras que, en los fallos traídos a colación, las y los jueces de casación han sentido, claramente, la necesidad de allegar indicios u otro tipo de pruebas en apoyo de su tesis (Informe de la PGR en acción de inconstitucionalidad contra los art. 18 y 22 de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, Exp.14-013717-0007-CO)

• **Prohibición de realizar una conciliación.** Atiende a la prohibición expresa indicada en el artículo 31 de la Ley N° 7476 y alude a la inexistencia del contexto de igualdad requerido para realizar una conciliación (acuerdo o arreglo), debido a la disparidad del poder dentro del cual se comete el hostigamiento sexual y que siempre ubicará a la persona hostigada en una posición de desventaja respecto de la persona hostigadora. Aunado a que siendo la conducta que se desea investigar incompatible con la dignidad humana y los derechos humanos, permitir una conciliación sería altamente perjudicial y revictimizante.

• **Improcedencia de la investigación preliminar.** Atiende a la prohibición expresa contenida en el artículo 19 de la Ley N° 7476 y refiere a que bajo ninguna circunstancia se deberá recurrir a la investigación preliminar de los hechos como requisito para iniciar el procedimiento disciplinario, pues debido a la especialidad de los procedimientos de hostigamiento sexual, al clima organizacional, por lo general revictimizante, y a la condición de vulnerabilidad de la persona denunciante, una investigación preliminar acrecentaría los prejuicios y estereotipos de género, incluso eventuales represalias. Por esta razón, toda la recolección de pruebas directas e indicios se deberá llevar a cabo una vez iniciado el procedimiento disciplinario y de forma particular al momento de la comparecencia de las partes en la audiencia de recepción de pruebas.

• **Improcedencia de la ratificación de la denuncia.** Obedece a la prohibición expresa contemplada en el artículo 19 de la Ley N° 7476. Refiere a que ninguna persona jerarca o autoridad de la empresa ni las personas integrantes de la comisión investigadora deberán preguntarle a la persona denunciante si ratifica o mantiene la denuncia, por cuanto el miedo producido por el acoso sexual, el temor a sufrir represalias, las amenazas explícitas o implícitas experimentadas por la persona denunciante, su vulnerabilidad y el poder con que cuenta la persona denunciada bien podrían llevar a un retiro de la denuncia, prolongando así la impunidad de las personas hostigadoras y la perpetuación de la violencia contra las mujeres en la empresa. Recuérdese que las autoridades superiores o jefes tienen el deber de previsión y prevención del hostigamiento sexual, así como de garantizar ambientes y lugares de trabajo libres de cualquier tipo de violencia. Dirigir a la persona denunciante a la ratificación de la denuncia podría conllevar a la transgresión de dichos deberes.

9.4 ETAPAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SANCIONATORIO

9.4.1 RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA

Inicialmente, la Ley N° 7476 plantea algunos elementos a considerar en relación con las denuncias, a saber:

1. Será la máxima autoridad de la instancia privada quien definirá el organismo encargado de recibir la denuncia. Una vez asignada esta, dicha autoridad deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia ni a la investigación preliminar de los hechos (artículo 19).
2. La persona denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento (artículo 21). Se les llama “partes” a las personas que intervienen en el proceso (RAE, 2020). Por derechos constitucionales, no hay obligatoriedad de que las partes declaren en la audiencia de recepción de pruebas. La parte denunciante es parte del proceso, no de quienes testifican.
3. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar (artículo 38).
4. Al momento de interponer la denuncia o a lo largo del procedimiento, según el artículo 24, la persona denunciante puede solicitar medidas cautelares (ver adelante).

Ahora bien, en cuanto al procedimiento particular de recepción de la denuncia, es de gran relevancia garantizar los siguientes elementos:

5. Procure que el personal en su totalidad y los públicos de interés de la empresa conozcan cómo denunciar situaciones de hostigamiento sexual en la empresa. Con esto se fomenta la confianza de acercarse a denunciar.
6. Asegúrese de que la o las personas que tengan la autoridad para recibir denuncias cuenten con la sensibilización y capacitación adecuada para ejercer su función.
7. Establezca opciones para que la persona que desee presentar una denuncia pueda interponerla. Sírvese de medios presenciales y virtuales para ello.
8. En caso de que la persona desee presentar su denuncia por escrito, garantice un espacio físico discreto y en el que se pueda guardar la confidencialidad del caso.
9. Si la persona decide presentar la denuncia de manera presencial y oral, la persona que recibe la denuncia debe levantarla por escrito y solicitar la firma de la persona denunciante. De lo contrario, no se podrá iniciar el procedimiento disciplinario.
10. Si la persona desea presentar su denuncia de manera virtual, propicie un formato para ello, en el cual se aclare que debe consignar su firma y brinde una dirección electrónica exclusiva para estos efectos, garantizando la confidencialidad y acuse de recibo por parte de la instancia competente para recibir las denuncias.

11. En cualquiera de los casos (oral, por escrito, presencial o virtual), quienes reciban la denuncia deben asegurarse de:

- Dar acuse de recibo de la recepción de la denuncia.
- Observar el estado emocional de la persona y ofrecer la contención pertinente.
- Consultar si la persona desea solicitar medidas cautelares.
- Informar a la persona denunciante sobre el proceso a seguir y los plazos.
- Informar a la persona denunciante que en las diversas fases del procedimiento tiene derecho a ser representada por una persona profesional en Derecho y a hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza (artículo 23 Ley N° 7476), así como derecho a acceder el expediente y la posibilidad de ofrecer pruebas indiciarias si no cuenta con pruebas directas (artículos 22 y 31, Ley N° 7476).
- No hacer afirmaciones sobre la veracidad o no de la denuncia, pues no es competencia de quien recibe y da curso a esta determinar si el caso constituye hostigamiento sexual o si los hechos son verídicos o falsos. Para ello se realizará la investigación posterior y la valoración de todos los elementos de prueba a cargo de la comisión investigadora.
- No revictimizar a la persona denunciante.

CUIDADOS AL RECIBIR LA DENUNCIA

Existen actitudes y comportamientos que desalientan la interposición de una denuncia. La empresa debe asegurarse que la o las personas que las reciban jamás las realicen, algunos ejemplos son:

- Normalizar las conductas señaladas como hostigamiento sexual.
- Insinuar que la víctima ha malinterpretado la situación.
- Insinuar que la víctima podría haber provocado la situación.
- Culpabilizar a la víctima.
- Poner en tela de duda que la persona víctima está diciendo la verdad y cuestionar si hay intenciones ocultas en su denuncia.
- Legitimar, justificar o defender a la persona presunta hostigadora.
- Anteponer el prestigio de la empresa o de la presunta persona hostigadora a los derechos humanos.
- Pedir a la persona denunciante que ratifique la denuncia.
- Exigir a la persona denunciante que aporte pruebas al momento de denunciar.
- Solicitar detalles adicionales de la situación experimentada, esto puede revictimizar.
- Decir a la persona denunciante que su situación no es prioritaria y que por eso va a atenderle en otro momento.
- Emplear comunicación verbal (palabras o expresiones), no verbal (gestos, formas de sentarse) y paralingüística (tonos o ruidos) agresiva, condescendiente o indiferente.

Cada procedimiento disciplinario deberá contar con un expediente físico o electrónico con foliación ordenada, numerada y al día, al cual tendrán acceso las partes y será custodiado por la comisión investigadora.

A continuación, en la Figura 2, se presenta un formato que puede emplearse para la interposición de denuncias. De ninguna manera se puede impedir que la persona denunciante presente la denuncia escrita a mano o verbalmente.

Formulario de denuncia	
Fecha de la denuncia	Folio (este dato lo consigna la comisión investigadora)
Datos de la persona denunciante	
Nombre completo:	
Número de identificación:	
Sexo:	
Edad:	
Fecha en la que inició labores en la empresa:	
Puesto:	
Departamento:	
Medio para recibir notificaciones:	
Datos de la persona denunciada	
Nombre:	
Sexo:	
Puesto:	
Departamento:	
Relación jerárquica (si la hubiera) con respecto a la persona denunciante:	
Hechos	
Hechos descritos y detallados uno por uno, ordenados cronológicamente, con indicación de modo (detallar cómo ocurrieron), tiempo (fecha por lo menos aproximada y momento del día en que ocurrieron) y lugar (espacio físico, oficina o actividad en que ocurrieron), indicación de sentimientos de desagrado o rechazo que usted sintió o expresó en el momento en que ocurrieron los hechos.	
Afectación provocada por los hechos a nivel emocional, físico, relacional, familiar, social, laboral, etc.	
Pruebas	
Usted tiene derecho de presentar pruebas. No es obligatorio presentarlas en este momento si no las tiene; sin embargo, si cuenta con pruebas, indíquelas aquí y adjúntelas a la denuncia. Si usted sabe de alguna prueba en poder de la empresa que le pudiera ser útil, puede indicarlo aquí.	
Notificaciones	
Indique el medio en el cual usted recibirá sus notificaciones (correo electrónico, número de fax, dirección de domicilio u oficina).	
Indique la dirección del domicilio o del trabajo de la persona denunciada con el fin de que se le notifique allí	
Firma de la persona denunciante	
Firma de la persona receptora de la denuncia	

Figura 2. Ejemplo de formulario de denuncia.

9.4.2 MEDIDAS CAUTELARES

Su objetivo es que la persona denunciante no siga expuesta a conductas de acoso sexual y, por tanto, que disminuya el riesgo en el que se encuentra. Se contemplan las siguientes:

- a. Que la persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- b. Que la persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c. La reubicación laboral. Se sugiere reubicar a la persona denunciada. En el caso de la persona denunciante, aplica solamente si ella misma la solicita. Esto se debe a que trasladar a la víctima de hostigamiento contra su voluntad puede exponerla a formas de revictimización, por ejemplo: que las condiciones del trabajo cambien en su contra, costos adicionales, o bien, afectación del ambiente laboral.
- d. La permuta del cargo.
- e. Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

Debe tenerse en cuenta que esta lista de medidas cautelares no es taxativa, sino es un *numerus apertus*; es decir, pueden solicitarse y ordenarse otras medidas no contenidas en el artículo 24.

De manera paralela y para agilizar el proceso, una vez reunida la comisión investigadora, será su obligación expedita dar curso a la solicitud de medidas cautelares mediante la emisión de una resolución, la cual indica que la solicitud de medidas cautelares está siendo trasladada a la autoridad superior o jerarca de la organización para que este la resuelva.

La autoridad superior o jerarca al resolver la solicitud de medidas cautelares debe considerar:

- 1) Su aplicación debe respetar los derechos laborales de la persona obligada a respetarlas, o sea, la persona denunciada.
- 2) La solicitud de medidas cautelares debe resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia (artículo 25 Ley N° 7476).
- 3) La vigencia de las medidas será determinada por su instrumentalidad para el proceso.
- 4) De no solicitarse al momento de la denuncia, la persona denunciante podrá solicitarlas en cualquier otra etapa del procedimiento.
- 5) La resolución que acepte o rechace la solicitud de medidas cautelares carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración (artículo 25, Ley N° 7476).

9.4.3 TRASLADO DE LA DENUNCIA

Una vez presentada la denuncia y atendida la persona denunciante, el órgano o persona receptora debe proceder al traslado de esta a la autoridad superior o persona jerarca de la organización encargada de nombrar a la comisión investigadora, sin solicitar la ratificación ni investigar previamente los hechos (artículo 19, Ley N° 7476). La persona o la instancia competente para recibir la denuncia se encuentra obligada a informar de esta a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En caso de que la persona hostigadora sea

a la autoridad superior o jerarca, la persona víctima informará directamente a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo para que aplique el procedimiento interno, según lo establece el artículo 8 de la Ley N° 7476.

Posteriormente y dentro del plazo definido en el procedimiento interno, la autoridad superior o jerarca remitirá la denuncia a la comisión investigadora, mediante oficio formal, indicándole que se inicie procedimiento disciplinario de hostigamiento sexual.

Resolución inicial o auto de traslado de cargos

El primer paso que debe llevar a cabo la comisión investigadora después de recibir la denuncia por parte de la autoridad superior o jerarca es realizar el traslado de cargos mediante una resolución inicial, en la que incluso se convocará a la audiencia de recepción de pruebas. Esta resolución de traslado de cargos tiene como fin notificar a la persona denunciada para ponerle en conocimiento de los hechos que se le imputan, ya que es su derecho saberlo para ejercer su defensa. La resolución inicial deberá contener:

1. Nombre o membrete de la empresa.
2. Número de expediente y de la resolución que se está dictando.
3. Instancia que dicta la resolución, con indicación de la hora exacta y la fecha de emisión de la resolución.
4. La denuncia integral, indicando que los hechos se le imputan en grado de probabilidad.
5. Fundamento legal de la imputación; es decir, indicación de cuáles normas podría estar infringiendo.
6. La fecha, hora y lugar específicos para la realización de la audiencia oral y privada de recepción de pruebas.
7. Indicación de los deberes y derechos de las partes, entre estos el de hacerse representar por una persona profesional en Derecho y ofrecerle apoyo emocional o psicológico de su confianza en las distintas fases del procedimiento.
8. Acceso al expediente del caso, con indicación de la oficina en la cual se le custodia y del horario para consultarlo y obtener copias.
9. Indicación del plazo para contestar la denuncia por parte de la persona denunciada y su derecho a aportar las pruebas de descargo que considere pertinentes.
10. Prevención dirigida a la persona denunciada para que aporte medio para recibir notificaciones.
11. Firmas y nombres completos de las personas que integran la comisión investigadora.

9.4.4 AUDIENCIA O COMPARECENCIA ORAL Y PRIVADA PARA RECEPCIÓN DE PRUEBAS

La evacuación de las pruebas documentales, testimoniales, periciales, entre otras, es una actividad que la comisión investigadora realizará en una audiencia oral y privada. Para llevar a cabo dicha audiencia, es elemental tomar en consideración algunos elementos que la Ley N° 7476, en su artículo 32, y el Código de Trabajo, en sus artículos 464, 468, 512 y siguientes, plantean para actos procesales, a saber:

- 1) La audiencia se realizará de forma oral y privada.
- 2) Deberá garantizarse un espacio físico que guarde la dignidad y confidencialidad para la realización de la audiencia.
- 3) La audiencia puede registrarse en su totalidad por medio de video, audio o de manera escrita.
- 4) La audiencia solo podrá realizarse una vez, pero su celebración podrá prolongarse a lo largo de varias fechas, si se requiriera.
- 5) La persona que preside la comisión investigadora será la encargada de dirigir la audiencia, concediendo el uso de la palabra, procurando siempre que reinen el orden, el respeto y las condiciones de igualdad entre las partes.
- 6) Para evitar la revictimización, la persona denunciante tendrá derecho a no declarar en la audiencia, sin que esto sea interpretado como desinterés en el proceso. En caso de haber decidido declarar, podrá solicitar que la persona denunciada no esté presente mientras rinde la declaración.
- 7) La persona denunciada tendrá derecho a abstenerse de declarar.
- 8) En ningún caso procederá la conciliación.
- 9) Existe una prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad (artículo 22, Ley N° 7476).
- 10) La comisión investigadora deberá velar por la accesibilidad de todas las partes del proceso en condiciones de igualdad.
- 11) Documentos redactados en otro idioma y ofrecidos como prueba por alguna de las partes deberán traducirse por una persona traductora oficial y correrá por cuenta de la persona que aportó dicha prueba.
- 12) En caso de que las personas partes del proceso o declarantes no hablen español o no puedan comunicarse oralmente, se empleará una persona intérprete o persona traductora oficial.
- 13) Sí pueden evacuarse pruebas indiciarias ofrecidas por la parte denunciante, conforme con los artículos 22 y 31 de la Ley N° 7476.
- 14) La carga de la prueba le corresponde a la parte denunciada (debiendo demostrar que el o los actos de hostigamiento sexual no ocurrieron).

- 15) Finalizada la audiencia, las personas presentes deberán firmar el acta que respalda lo sucedido en ella.

Ahora bien, además de las consideraciones logísticas, deben tomarse en cuenta aspectos de curaduría para la recepción de las declaraciones de las partes, salvaguardando la confidencialidad, la imparcialidad y el debido proceso.

- Por derecho constitucional, no podrá obligarse a ninguna de las partes a declarar en la audiencia de recepción de pruebas.
- Escuchar sin establecer aseveraciones, y sin restar validez a la denuncia. En esta etapa no se pueden realizar afirmaciones contundentes, ni siquiera hablar de “el hostigamiento”, “la víctima” ni “el hostigador”. Por el momento, el único hecho constatado es que se interpuso una denuncia. Es mejor usar frases como: “los hechos que declara la persona denunciante”, “la/el denunciante”, “el/la denunciado (a)” o “el/la investigado(a)”. Incluso se podría decir “el/la presunto (a) ofensor(a)” y “el/la presunto (a) ofendida(o)”. Cuidar el lenguaje no verbal.
- No revictimizar. Se debe evitar que el proceso devuelva a la persona denunciante innecesariamente a los detalles que ya ha declarado previamente.

9.4.5 PRUEBAS

Respecto a la recepción y valoración de la prueba, se permite incorporar al proceso pruebas directas e indiciarias:

- 1) La prueba directa: es la que por sí misma permite comprobar los hechos denunciados, pues al ser comparada con el contenido de estos, permite demostrar su veracidad. Al ser escuchada, vista, leída, valorada o analizada conduce directamente a los hechos de hostigamiento sexual expresados en la denuncia. Esta prueba también es llamada prueba inmediata. Un ejemplo: una persona testigo que vio y escuchó a la persona denunciada decirle a la persona denunciante los piropos de contenido sexual que esta denunció; nadie se lo comentó, la persona testigo lo vio y escuchó directamente y por sí misma, y lo que esta declaró en la audiencia de recepción de pruebas concuerda inmediatamente con lo denunciado.
- 2) La prueba indiciaria: es la prueba que indirectamente conduce a la demostración de los hechos denunciados. Debe estar relacionada con los hechos, pero por sí sola no los demuestra de forma directa ni inmediata, sino que, para llegar a esa comprobación, requiere ser valorada o apreciada en conjunto con el resto de los indicios aportados por la parte denunciante, de forma tal que al relacionarlos unos con otros, por deducción, se evidencia la existencia del hostigamiento sexual. Un ejemplo: la persona testigo que no vio con sus propios ojos a la persona denunciada cuando, por celular, le envió a la persona denunciante los mensajes de contenido sexual descritos en la denuncia, sino que fue esta quien le contó, llorando, que recibió esos mensajes, incluso le mostró algunos. Todos estos indicios fueron así narrados por la persona testigo en la audiencia de recepción de pruebas, de forma tal que a la hora de relacionarlos se pudo deducir que ese hecho de acoso sexual es cierto. Este tipo de prueba también es llamado prueba indirecta o mediata.

La procedencia de las pruebas indiciarias en casos de hostigamiento sexual está expresamente permitida en los artículos 22 y 31 de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* y tiene su razón de ser en la clandestinidad (en lo oculto, en lo secreto) o intimidad (cuando no hay otras personas presentes) en la que ocurren la mayoría de eventos de violencia sexual, incluyendo el hostigamiento sexual. Esta clandestinidad le impide a las víctimas contar con pruebas directas y la ley compensa esa posición de desventaja permitiendo que ellas aporten pruebas indiciarias. Nótese que esta opción es para las víctimas y no para los victimarios, debido a la relación desigual de poder y a la vulnerabilidad en que estas se encuentran. En la Tabla 6 se pueden leer algunos otros ejemplos de estos dos tipos de pruebas:

Tabla 6. Tipos de prueba

Prueba directa	Prueba indiciaria
<ul style="list-style-type: none"> • Fotografías de los genitales recibidas, debidamente impresas. • Capturas de pantalla de los mensajes soeces recibidos, debidamente impresas. • Mensajes de texto con las invitaciones a salir recibidos, debidamente impresos. • Correos electrónicos con los piropos recibidos, debidamente impresos. • Videos de vigilancia en los que se observa a la persona denunciada tocando los glúteos de la persona denunciante. • Grabación de las llamadas obscenas recibidas. • Declaración de personas testigos que presenciaron directamente los hechos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Declaración de personas testigos que han notado cambios en el estado de ánimo de la persona denunciante. • Declaración de personas testigos que han observado en la persona denunciada conductas similares o afines al acoso sexual denunciado (por ejemplo: el mismo día que fue indicado en la denuncia, no observaron al investigado mirando maliciosamente a la persona denunciante mientras esta caminaba por el pasillo, pero sí la observaron mirándola pasar en otros momentos). • Declaración de personas testigos que hayan conversado con la persona denunciante sobre los hechos o a quienes esta les haya narrado alguno o mostrado los mensajes de contenido sexual que recibió. • Evaluaciones psicológicas o médicas relacionadas con las secuelas emocionales o físicas que el hostigamiento sexual produjo en la persona denunciante. • Evidencias de que el despido de la persona acosada se hizo sin causa justa porque ella siempre ha sido muy buena servidora en la empresa.

Fuente: Inamu (2020).

Cabe señalar que dentro de la audiencia debe permitírseles a las partes o a sus representantes legales interrogar a las personas testigos, siempre y cuando no realicen preguntas capciosas ni que sugieran las respuestas. Asimismo, esta es la oportunidad que tiene la comisión investigadora para dirigir preguntas a estas, en busca de la verdad real de los hechos.

En caso de que alguna de las partes aporte pruebas nuevas dentro de la audiencia, deberá dársele la palabra a la parte contraria para que exprese su parecer sobre estas. Una vez finalizada la recepción de las pruebas en la audiencia, las partes o sus representantes legales podrán exponer los alegatos de conclusiones que consideren pertinentes y de conformidad con sus intereses; en el caso de la persona denunciante, indicando cuáles hechos de la denuncia quedaron demostrados y con base en cuáles de las pruebas aportadas y, en el caso de la parte investigada, indicando lo contrario.

Una vez finalizada la audiencia, la comisión investigadora podrá traer al expediente cualquier otra prueba lícita que considere necesaria para mejor resolver (o mejor proveer), lo cual deberá poner en conocimiento de las partes para que se manifiesten sobre esa prueba.

9.4.6 INFORME RECOMENDATIVO DE LA COMISIÓN INVESTIGADORA

Una vez evacuadas todas las pruebas y habiéndose resuelto los recursos pendientes, la comisión investigadora procederá a analizar y valorar cada una de ellas, lo cual realizará en sesiones “cerradas”; es decir, sin estar presentes las partes ni sus representantes legales y bajo la más estricta confidencialidad, para posteriormente elaborar el informe recomendativo con los hallazgos y conclusiones a los que, como órgano investigador, llegó.

Este informe debe indicar expresa y claramente cuáles hechos denunciados quedaron probados y cuáles no, con indicación de las pruebas que llevaron a esa conclusión y exposición detallada del análisis de estas para cada hecho. En caso de los hechos probados, deberán indicar las normas legales que fueron infringidas.

Asimismo, en el informe, la comisión investigadora podrá brindar recomendación sobre la sanción a imponer en caso de que todos o algunos de los hechos denunciados se hayan probado. Dentro del plazo indicado en el procedimiento de la empresa, este informe será trasladado al jerarca que tenga la competencia y facultad para aplicar el régimen sancionatorio a la persona denunciada; este jerarca es el llamado órgano decisor. El informe tendrá un carácter no vinculante para el órgano decisor.

9.4.7 ACTO O RESOLUCIÓN FINAL DEL ÓRGANO DECISOR

En el momento en que el órgano decisor recibe el informe recomendativo de la comisión investigadora, deberá proceder a una revisión minuciosa de este, con el fin de identificar si acoge total o parcialmente los hallazgos y análisis probatorios, así como las recomendaciones brindadas, o si bien, decide no acogerlo en ningún extremo, ya que, como se dijo antes, este informe no le es vinculante. Según sea su decisión y dentro del plazo señalado en el procedimiento de la empresa, el órgano decisor deberá dictar la resolución final del procedimiento disciplinario.

Esta resolución final deberá ser fundamentada; es decir, debe indicar expresa, clara y detalladamente cuáles hechos denunciados quedaron probados para el órgano decisor y cuáles no, con indicación de las pruebas en las que se basó y el análisis detallado que de estas realizó para cada hecho.

En caso de los hechos probados, deberá indicar las normas legales infringidas y la sanción impuesta.

La resolución final deberá ser comunicada (notificada) a las partes. Contra la resolución final, las partes podrán interponer recurso de apelación dentro del plazo de tres días hábiles, contados a partir de la notificación de dicha resolución.

Sanciones

1. De conformidad con el artículo 34 de la Ley N° 7476, las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad de los hechos y serán las siguientes:
 - la amonestación escrita,
 - la suspensión sin goce de salario y
 - el despido sin responsabilidad patronal (artículo 36 de la Ley N° 7476).
2. Agotados los procedimientos establecidos en el centro del trabajo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, las denuncias por hostigamiento sexual se podrán presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales serán competentes para conocerlas (artículo 27 Ley N° 7476). Incluso, en la vía judicial, cuando mediante sentencia se compruebe el hostigamiento sexual, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si este ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez o Jueza de Trabajo, de conformidad con el artículo 37 de la Ley N° 7476.
3. La persona denunciante podrá acudir a la vía correspondiente cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el *Código Penal*, de acuerdo con el artículo 34 de la ley citada.
4. El incumplimiento de lo establecido en artículos 5, 6, 7, 8 y 9 de la Ley N° 7476 por parte de las personas empleadoras, sus representantes y administradores (as), los trabajadores, las trabajadoras o sus respectivas organizaciones, constituye una falta que se sancionará de acuerdo con el artículo 396 del *Código de Trabajo*.

Garantías para las partes y personas testigos

- 1) Indica el artículo 14 de la Ley N° 7476 que “ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios”.
- 2) Asimismo, de acuerdo con el artículo 15 de la citada ley, “quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido(a) por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo”, y previa tramitación del despido por parte del o la jerarca competente ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar que existe causa justa para dicho despido. La parte denunciada que haya sido despedida con incumplimiento de estas condiciones podrá plantear una demanda en la vía judicial laboral por la violación a este fuero especial de protección, de conformidad con

los artículos 540 y 541 del *Código de Trabajo*, incluso podrá dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

- 3) Establece el artículo 35 de la Ley No 7476 que cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa tendrá derecho a reclamar en la vía judicial laboral:
 - a) Que se le cancelen las prestaciones correspondientes.
 - b) Pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine
 - c) Regresar a su puesto, si expresamente lo solicita.
- 4) Toda autoridad superior o jerarca tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona hostigada, incumple con lo establecido en el artículo 5 de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*, según lo regula su artículo 12.

10. CLAVES PARA DAR SEGUIMIENTO A LA PERSONA DENUNCIANTE

Asumir que una situación de hostigamiento sexual termina con la resolución del procedimiento disciplinario es un error común en las organizaciones, razón por la cual dedicaremos algunas líneas para identificar buenas prácticas para el seguimiento:

- 1) Referir a servicios estatales de salud y/o atención a víctimas de hostigamiento sexual, con el objetivo de brindar acompañamiento emocional, para que tenga la contención emocional necesaria y trabaje las secuelas del hostigamiento sexual.
- 2) Realizar estudios de clima y cultura organizacional para conocer necesidades y fortalezas relacionadas con el hostigamiento sexual.
- 3) Fortalecer la promoción de ambientes laborales libres de violencia y actividades de prevención en los departamentos donde se produjo la incidencia.
- 4) Crear un plan de apoyo junto con la persona víctima. Este plan puede considerar elementos como:
 - El deseo de la persona de permanecer en su puesto, equipo, área o sede de trabajo.
 - Indagar si la persona requiere de alguna intervención en el equipo o departamento para permitirle desarrollarse tranquilamente en el ambiente laboral.
 - Indagar si la persona requiere de permisos especiales para asistir a citas médicas o terapéuticas relacionadas con el tratamiento de la situación de hostigamiento.
 - Identificar si la persona requiere apoyos adicionales para continuar trabajando cómodamente en la compañía.
 - Establecer momentos de seguimiento (mensual, trimestral, semestral) para verificar el avance y bienestar de la persona víctima.

REFERENCIAS

Aguilar, V. (2010). Compromisos del Estado costarricense en el campo de los Derechos Humanos de las mujeres. http://americalatinagenera.org/newsite/images/doc_571_Estadocr_derechosdemujeres.pdf

Asamblea Nacional Constituyente (1949). Constitución Política. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871

Brenes, I. (2012). El acoso laboral: una cuestión de género y poder. *Revista Casa de la Mujer*, 21 (1), 11-23. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/8bb16000449aaf53ab7efb01a4a5d4c4/El+acoso+laboral+una+cuesti%C3%B3n+de+g%C3%A9nero+y+poder.pdf?MOD=AJPERES>

Campos, A. (2007). Redes de hombres contra la violencia. Instituto WEM, INAMU. http://planovicr.org/sites/default/files/documentos/redes_de_hombres_contra_la_violencia.pdf

Castro, I. (1999). Enforcement Guidance: Vicarious Liability for Unlawful Harassment by Supervisors. Equal Employment Opportunity Commission. <https://www.eeoc.gov/policy/docs/harassment.html>

Comité Técnico Interinstitucional del Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género en Costa Rica (SUMEVIG). (2018). Sistema Unificado de Medición Estadística de la Violencia de Género en Costa Rica: Indicadores 2012-2016. SUMEVIG. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/11343/Indicadores+2012-2016+SUMEVIG.pdf/f61117f1fa7a-4f6e-b93c-d9946554ac79>

Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2014). Informe anual de labores 2013-2014. http://dhr.go.cr/transparencia/informes_institucionales/informes/labores/documentos/if2013_14.pdf

Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. (2018a). Defensoría de los Habitantes realiza hoy capacitación a funcionarios(as) para fortalecer identificación y resolución de denuncias. Más de 200 casos de hostigamiento sexual se reportaron en el sector público. http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2018/octubre/19_hostigamiento_sexual.pdf

Defensoría de los Habitantes de la República. (2018b). Informe Anual de Labores 2017-2018. http://www.asamblea.go.cr/glcp/Informes_defensoria/Informe%20Anual%20de%20Labores%20de%20la%20Defensor%3%ADa%20de%20los%20Habitantes%20correspondiente%20al%20per%3%ADodo%202017-2018.pdf

Defensoría de los Habitantes de la República. (2019). Informe Anual de Labores 2018-2019. http://www.dhr.go.cr/transparencia/informes_institucionales/informes/labores/documentos/if2018_2019.pdf

Dias, R. (2013). Cultura organizacional: cambios y desafíos. *Revista GPT Gestión de las Personas y Tecnología*, (18), 4-10. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4760253.pdf>

Dulini, F. y Ajnesh, P. (2018). How Managers, Coworkers, and HR Pressure Women to Stay Silent About Harassment. *Harvard Business Review*. 1-6 pp. https://www.researchgate.net/publication/326648058_How_managers_coworkers_and_HR_pressure_women_to_stay_silent_about_harassment

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017a). Guía para la elaboración de políticas de igualdad de género en las organizaciones públicas y privadas. INAMU, PNUD. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/GuiaDisenoPoliticalgualdadGenero.pdf/4d691170-0760-43f3-92c1-176166563622>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2017b). Política nacional para la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres de todas las edades Costa Rica 2017-2032. INAMU.

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018a). Política nacional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres 2018-2030. INAMU. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/INAMU+PIEG+2018-2030+NEW.pdf/f8333d70-df04-417e-bbe9-c48c412a3cfb>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018b). Módulo de capacitación del Sistema de Gestión para la Igualdad de Género. INAMU, PNUD. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/401246/GuiaDisenoPoliticalgualdadGenero.pdf/4d691170-0760-43f3-92c1-176166563622>

Instituto Nacional de las Mujeres. (2018c). Orientaciones a las empresas privadas para la planificación, detección y referencia de casos de situaciones de violencia en el contexto de la relación de pareja. INAMU, PNUD. <https://www.inamu.go.cr/documents/10179/831878/Orientaciones+a+empresas+situaciones+violencia+Dig.pdf/e83a2e9f-debf-4992-9894-09f9ce8658ca>

Jinesta, E. (2001). Tratado de Derecho Administrativo (Tomo 1). Biblioteca Jurídica Dike. <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MAF/MAF03C/semana%20II/009.pdf>

Kohn, C. (2009). La dicotomía violencia-poder: una defensa de la propuesta arendtiana. EN-CLAVES del Pensamiento, 3(6), 61-74. <http://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v3n6/v3n6a4.pdf>

La Barbera, M. (2016). «Interseccionalidad, un “concepto viajero”: orígenes, desarrollo e implementación en la Unión Europea.» Interdisciplina 4 (8), 105-122. <http://revistas.unam.mx/index.php/inter/article/viewFile/54971/48820>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2019). Anuario estadístico MTSS 2018. http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/estadisticas/documentos-estadisticas/anuario_estadistico_mtss_2018.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Convenio 111). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Organización Internacional del Trabajo. (2012). Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/--sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2013). Presentación del estudio “Acoso sexual en el trabajo y masculinidad: Centroamérica y República Dominicana”. https://www.ilo.org/sanjose/quienessomos/dirección/presentaciones/WCMS_205852/lang—es/index.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Convenio sobre la violencia y el acoso (Convenio 190). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3999810:NO

Organización de Estados Americanos. (1994). Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención de Belem do Para”. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Organización Mundial de la Salud. (2014). Global status report on violence prevention 2014. WHO, UNODC, UNDP. http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/145086/1/9789241564793_eng.pdf?ua=1&ua=1

Organización de las Naciones Unidas. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. ACNUDH. https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2006). Poner fin a la violencia contra la mujer. De las palabras a los hechos. <https://www.unwomen.org/en/spanishstudy.pdf?la=en&vs=956>

Poder Judicial (s.f.). Diccionario Usual del Poder Judicial. <https://digesto.poder-udicial.go.cr/index.php/dicc>

Real Academia Española, Consejo General del Poder Judicial de España (2020). Diccionario del español jurídico. <https://dej.rae.es/>

República de Costa Rica. (1943). Código de Trabajo de Costa Rica. http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf

República de Costa Rica. (1995). Ley contra hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia No 7476. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22803

República de Costa Rica. (2017). Protocolo interinstitucional de intervención, valoración y administración del riesgo en situaciones de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=85750&nValor3=111008&strTipM=TC

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (2000). Sentencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica sobre el proyecto de ley de aprobación del Estatuto de Roma de la CPI. <http://www.derechos.org/intlaw/doc/criicc2.html>

Solís, A. (2011). El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el derecho positivo y la jurisprudencia constitucional costarricense. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (125), 145-174. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/viewFile/%2013277/12546>

Torres, M. (2010). Cultura patriarcal y violencia de género. Un análisis de Derechos Humanos. En A. Tepichin, K. Tinat y L. Gutiérrez (coords.). *Relaciones de género. Los grandes problemas de México*, 8. El Colegio de México. <https://ana-maria-tepichin.colmex.mx/images/publicaciones/los-grandes-problemas-de-mexico-vol-8.pdf>

Ulate, C. (2006). Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Problemas en su aplicación: el caso de la Universidad Nacional (Tesis de maestría). Costa Rica, Universidad Nacional de Costa Rica. https://repositorio.una.ac.cr/bitstream/handle/11056/2775/recurso_868.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Umaña, A. (2017). El acoso sexual: con jurisprudencia y precedentes administrativos relevantes. Juritexto. <https://observatoriodegenero.poder-judicial.go.cr/wp-content/uploads/2018/02/EL-ACOSO-SEXUAL-con-jurisprudencia-y-precedentes-administrativos.pdf>

Varela, N. (2008). Feminismo para principiantes. Ediciones B. <http://planovicr.org/sites/default/files/documentos/varela-nuria-feminismo-para-principiantes.pdf>





INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES

Dirección: Edificio Sigma, costado oeste del Mall San Pedro, San José, Costa Rica.

Apartado postal: 50-2015

Teléfono: (506) 2527 8401

www.inamu.go.cr

e-mail: derechos@inamu.go.cr



*Al servicio
de las personas
y las naciones*

**PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL
DESARROLLO COSTA RICA**

Dirección: Oficentro La Virgen 2, de la Embajada Americana
300 m sur y 200 m sureste, Pavas, San José, Costa Rica.

Teléfono: (506) 2296-1544

Fax: (506) 2296-1545

www.pnud.or.cr

e-mail: registry.cr@undp.org

ISBN: 978-9968-25-389-5

