

UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
MAESTRÍA EN EL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA SOCIAL Y FAMILIAR**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN
PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MASTER EN EL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA SOCIAL Y FAMILIAR**

**CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS PREVENTIVAS Y SANCIONATORIAS CON
PERSPECTIVA DE GÉNERO, EN TORNO A LA LEY CONTRA EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA,
POR PARTE DEL PODER JUDICIAL DE 1996 A 2007.**

**REALIZADO POR:
MAYRA RODRÍGUEZ CALVO**

**TUTORA:
MASTER GRETTEL BALMACEDA GARCÍA**

OCTUBRE- 2008

Tabla de contenidos

RESUMEN EJECUTIVO.....	6
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO PRIMERO.....	12
<u>MARCO CONTEXTUAL.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1 ANTECEDENTES</u>	<u>12</u>
<u>1.1.1 CONTEXTO INTERNACIONAL.....</u>	<u>12</u>
<u>1.1.2 CONTEXTO NACIONAL.....</u>	<u>17</u>
<u>1.1.3 ESTUDIOS SOBRE EL TEMA REALIZADOS EN NUESTRO PAÍS.....</u>	<u>21</u>
<u>1.1.4 PODER JUDICIAL DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA.....</u>	<u>27</u>
<u>1.2 JUSTIFICACIÓN</u>	<u>32</u>
<u>1.3 DEFINICIÓN, DELIMITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</u>	<u>34</u>
<u>1.4 OBJETIVO GENERAL.....</u>	<u>34</u>
<u>1.5 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....</u>	<u>35</u>
CAPÍTULO SEGUNDO.....	36
<u>MARCO TEÓRICO.....</u>	<u>36</u>
<u>2.1 ORIGEN DE LA POLÍTICA.....</u>	<u>36</u>
<u>40</u>	
<u>2.2 SISTEMA SEXO-GÉNERO.....</u>	<u>40</u>
<u>2.3 MUJER Y DERECHOS HUMANOS.....</u>	<u>42</u>
<u>2.4 MUJER Y POLÍTICA.....</u>	<u>43</u>
<u>2.4.1 REPRESENTACIÓN DE LOS INTERESES DE LA MUJER.....</u>	<u>44</u>
<u>2.4.2 OBSTÁCULOS DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER.....</u>	<u>47</u>
<u>2.5 ¿CÓMO SE MIDE LA EFECTIVIDAD DE UNA POLÍTICA PÚBLICA?.....</u>	<u>48</u>
<u>2.5.1 TRANVERSALIZACIÓN DE GÉNERO EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.....</u>	<u>50</u>
<u>2.6 EL ACOSO SEXUAL LABORAL.....</u>	<u>52</u>
<u>2.7 TEORÍAS DE LA PRODUCCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL.....</u>	<u>53</u>
<u>2.7.1 EL PODER.....</u>	<u>54</u>

2.7.2 VIOLENCIA GENÉRICA.....	55
2.7.3 DISCRIMINACIÓN.....	56
CAPÍTULO TERCERO.....	58
DISEÑO METODOLÓGICO.....	58
3.1 TIPO DE ESTUDIO.....	58
3.2 ÁREA DE ESTUDIO.....	60
3.3 UNIDADES DE ANÁLISIS	60
3.4 UNIVERSO Y MUESTRA.....	60
3.5 FUENTES DE INFORMACIÓN.....	64
3.6 IDENTIFICACIÓN, DESCRIPCIÓN Y RELACIÓN DE LAS VARIABLES.....	64
3.7 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	66
3.8 CRITERIOS DE SELECCIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	70
3.9 DESCRIPCIÓN DEL PROCESO EN EL DISEÑO Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....	71
3.10 PROCEDIMIENTOS EN LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN.....	72
3.11 IDENTIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE ERROR PARA SU CORRECCIÓN	74
4. PLAN DE TABULACIÓN Y ANÁLISIS.....	75
4.1 CRONOGRAMA:.....	76
4.2 RESULTADOS Y LIMITACIONES.....	78
CAPÍTULO CUARTO.....	80
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	80
ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE GÉNERO- SENSITIVO DE LA PROBLEMÁTICA DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL LABORAL DENTRO DEL PODER JUDICIAL.....	111
CONCLUSIONES.....	116
RECOMENDACIONES.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
SISTEMAS JUDICIALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. RECUPERADO 10 DE OCTUBRE DE 2007.. WWW.IADB.ORG/NEWS/ARTIC.....	126
ANEXO 1.....	130
LEYES Y REGLAMENTOS.....	130
LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA	131

<u>EJECÚTESE Y PUBLÍQUESE.....</u>	<u>141</u>
<u>JOSÉ MARÍA FIGUERES OLSEN.....</u>	<u>141</u>
<u>AVISO NO. 05-2004.....</u>	<u>142</u>
<u>“REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL.-.....</u>	<u>142</u>
<u>PUBLICADO EN EL BOLETÍN JUDICIAL N° 136 DEL 13 DE JULIO DE 2004</u>	<u>150</u>
<u>ANEXO 2.....</u>	<u>151</u>
<u>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y ORDENAMIENTO DE LA INFORMACIÓN. 151</u>	
<u>ENTREVISTAS GUIADAS.....</u>	<u>152</u>
<u>MATRIZ DE DATOS DONDE SE VACIÓ LA INFORMACIÓN DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL.....</u>	<u>165</u>
<u>ANEXO 3.....</u>	<u>166</u>
<u>REQUERIMIENTO DE LA DEFENSORÍA DE LOS HABITANTES.....</u>	<u>166</u>

ÍNDICE DE CUADROS Y GRÁFICOS

RESUMEN EJECUTIVO.....	6
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO PRIMERO.....	12
CAPÍTULO SEGUNDO.....	36
CAPÍTULO TERCERO.....	58
CAPÍTULO CUARTO.....	80
CONCLUSIONES.....	116
RECOMENDACIONES.....	120
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	122
ANEXO 1.....	130
ANEXO 2.....	151
ANEXO 3.....	166

GRÁFICO N° 1

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual medio-ambiental en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizada en abril y mayo 2008.....	105
---	-----

GRÁFICO N° 2

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual horizontal en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizados en abril y mayo del 2008.....
108

GRÁFICO N° 3

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual vertical en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizados en abril y mayo del 2008.....110

Resumen ejecutivo

El presente trabajo investigativo surge como respuesta a la inquietud que se refiere a la forma cómo el Poder Judicial ha desarrollado estrategias para combatir el acoso sexual laboral.

Este estudio es el primero que se realiza a lo interno de la Institución, cuyo objetivo es analizar el trabajo efectuado en torno a la Ley 7476 “Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”.

El hecho de que afecte más a las mujeres que laboran en espacios compartidos con hombres, hace necesario que su análisis se efectúe desde la perspectiva de género, partiendo de los fundamentos teóricos que explican el acoso sexual laboral, hasta llegar a los elementos que debe reunir una política que transversalice el tema de género.

Desde el problema de investigación, se plantea examinar si la Institución dio cumplimiento a lo establecido en la norma vigente, Ley 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, la cual en su artículo 5 establece que se deben implementar y ejecutar políticas internas, preventivas y sancionatorias, para combatir esa conducta.

Con el fin de conocer la realidad del trabajo que el Poder Judicial ha desarrollado en torno a la erradicación del hostigamiento sexual laboral, se plantearon cuatro objetivos específicos. Con el primero, se procura determinar si la Institución ha cumplido con lo normado en el Reglamento Interno del Poder Judicial, a la Ley 7476, el cual indica que los responsables de las políticas preventivas y sancionatorias son el Departamento de Personal, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, la Escuela Judicial, la Secretaría Técnica de Género y el Tribunal de la Inspección Judicial y donde se les ordena una serie de acciones. Como parte de la labor preventiva se establece que, como mínimo, debe darse capacitación mensual en las charlas de inducción y reuniones periódicas con jefaturas, a los funcionarios y a las funcionarias, acerca del acoso sexual laboral, con el fin de canalizar dudas con respecto al tema, así como emisión y distribución de copias de la Ley 7476 y el Reglamento Interno a la misma, a todos los despachos del país. En este objetivo se profundiza, para establecer si en el trabajo de divulgación, se había incorporado la perspectiva de género y Derechos Humanos y para determinar el nivel de compromiso e interés político de la Institución en relación con el tema.

Como segundo objetivo específico, se analiza cuánto conocimiento ha generado en los funcionarios y funcionarias, el trabajo de divulgación e información que se ha desplegado desde 1996 hasta el 2007, en relación con la figura del hostigamiento sexual laboral, sobre la forma de interponer una denuncia en caso de ser víctima, y de la seguridad que tienen éstos y éstos con el sistema sancionatorio actual.

El tercer objetivo específico establece si en las resoluciones de las denuncias por acoso sexual laboral, que fueron interpuestas ante el Tribunal de la Inspección Judicial de los años 2000 a 2005, se incorporaron las Convenciones Internacionales que tutelan el derecho de las mujeres a un ambiente laboral libre de violencia, en la forma de acoso sexual laboral.

El cuarto y último objetivo específico, con base en el análisis del mismo grupo de expedientes (año 2000 a 2005) precisó si las víctimas de esta conducta, luego de interponer la denuncia, contaban con el apoyo de la Secretaría Técnica de Género, como coadyuvante y si el plazo de estudio de estos casos, respetó el lapso fijado en la norma, que es de tres meses.

Para estudiar lo actuado y sus resultados, se llevó a cabo un estudio de tipo cuantitativo; en una primera fase, se efectuó un análisis documental de todas las acciones que han llevado a cabo las estructuras internas, encargadas de acuerdo con lo establecido en el Reglamento Interno del Poder Judicial a la Ley 7476, de producir la divulgación, prevención y sanción de esta conducta, desde 1996 hasta el 2007, posteriormente, se ejecutó un trabajo de campo donde se aplicó un cuestionario autoadministrado, a los jefes de los Departamentos encargados de la ejecución de las políticas internas y a una muestra de 106 funcionarios judiciales.

De esta manera, se obtuvo un registro numérico de las acciones, con lo que se establece si en las mismas se había incorporado la perspectiva de género y Derechos Humanos y también, se consiguió especificar el resultado de éstas en el conocimiento de los funcionarios y funcionarias judiciales, en relación con el acoso sexual laboral y de la persistencia de la conducta.

Se encontró que en el año 1997, se dieron capacitaciones, como respuesta a la implementación de la Ley 7476 y el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma, en las que se alcanzó a un aproximado de 19,04% de los funcionarios y

funcionarias judiciales, posteriormente, las acciones han sido aisladas y descoordinadas.

Como principales resultados, se obtuvo que un 76,4% de los funcionarios y funcionarias no han recibido información por parte del Poder Judicial sobre la figura del hostigamiento sexual laboral y un 87,7% no han sido instruidos (as) sobre la manera de interponer una denuncia en caso de ser víctima de esta conducta.

El 59,5% de los funcionarios y funcionarias judiciales consideraron que el hostigamiento sexual laboral es un problema grave a lo interno de la Institución y describen la persistencia de la conducta.

El 66,9% de los funcionarios y funcionarias señalan la presencia de acoso sexual medio-ambiental, el 18,9% indican haber sufrido acoso horizontal y un 9,4% acoso vertical.

El sistema sancionatorio no se percibe confiable, ya que 72,7% de los funcionarios y funcionarias judiciales consideran que a los acosadores sexuales, en el Poder Judicial, los sancionan nunca, casi nunca u ocasionalmente.

En el análisis de las políticas sancionatorias, se revisaron diez expedientes concluidos por denuncia de acoso sexual laboral y se encontró que no se aplican las Convenciones Internacionales que protegen el derecho de las mujeres a un medio laboral libre de violencia, ni se incorpora la perspectiva de género.

La Secretaría Técnica de Género estuvo presente como coadyuvante en seis de los diez casos revisados y no se cumple el plazo señalado por Ley para conocer estos asuntos.

Como conclusión general, se puede decir que no ha habido, por parte del Poder Judicial, cumplimiento de lo ordenado en el artículo 5 de la Ley Contra el

Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, ya que no se estableció una política interna eficiente y confiable que prevenga y sancione el acoso sexual laboral y además, no se encontraron indicadores de compromiso o interés político con el tema por parte de la Institución.

Introducción

Dentro de las diferentes manifestaciones de la violencia que se ejerce por condición de género, se encuentra el acoso sexual laboral.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo conlleva, desde su inicio, al desarrollo de distintas estrategias por parte de la población masculina para limitar su acceso al trabajo generador de recursos, que van desde los mitos y estereotipos que enfatizan que el lugar de la mujer es su casa y su misión cuidar su familia, hasta el argumento de la fragilidad física y la variabilidad emocional que no la hacen apta para el ejercicio de ciertos oficios o profesiones.

Una vez incorporadas al mundo laboral, las mujeres han debido enfrentar el acoso con interés sexual, de parte de empleadores y compañeros, cuyo fin no es solamente la gratificación genital de estos individuos, sino una estrategia más para degradarlas (como ha sido señalado últimamente por parte de estudiosos del tema), es un medio para descenderlas en su nivel profesional o desde el desempeño de su labor y por ende, reafirmar la posición superior del varón.

El Poder Judicial de la República de Costa Rica es una institución, cuya materia objeto de su trabajo es la Administración de Justicia y por ello, la manera histórica en que se ha constituido, encarna los valores patriarcales, en su relación con los usuarios y en la forma de estructurar a lo interno, las relaciones entre sus empleados, caracterizándose por el establecimiento de jerarquías rígidas, de relaciones de poder y de conductas discriminatorias por razón de género.

En concordancia con la ratificación de Convenciones Internacionales que procuran eliminar la discriminación por razón de género y el derecho de las mujeres a un medio de trabajo libre de violencia, se plantean una serie de iniciativas, en nuestro país, que culminan en el año 1994 con la aprobación de la Ley 7476 “Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, que obliga en su artículo quinto a los patronos a establecer políticas internas que prevengan, desalienten, eviten y sancionen esta conducta, disposición ante la cual surge una serie de interrogantes, tales como: ¿Ha realizado el Poder Judicial labor preventiva para desestimular o informar de la inconveniencia de estas conductas?, ¿Existe un sistema sancionatorio efectivo que proteja a las víctimas y castigue a los ofensores?

El siguiente trabajo investigativo se propone como un primer acercamiento al tema del hostigamiento sexual laboral a lo interno del Poder Judicial, en él se revisa si las acciones llevadas a cabo, que se encuentran estipuladas en la normativa vigente, han sido cumplidas de manera que hayan producido conocimiento en los funcionarios y las funcionarias judiciales, y que paralelamente, el sistema sancionatorio establecido para tales efectos, sea confiable para los usuarios y usuarias, tratando de establecer si estas políticas internas han incorporado la perspectiva de género y de Derechos Humanos.

CAPÍTULO PRIMERO

MARCO CONTEXTUAL

En este apartado, se procederá a revisar, brevemente, la manera en que al incursionar en el medio de trabajo generador de recursos, las mujeres se mantienen sujetas a los mitos, estereotipos y discriminación por condición de género, que las hace ser víctimas del hostigamiento sexual laboral, para lo cual se abordará el contexto en que se presenta el problema del acoso sexual laboral, primero a nivel internacional, luego a nivel nacional y por último, en el Poder Judicial de nuestro país, que será en definitiva donde se desarrollará el trabajo investigativo.

1.1 Antecedentes

1.1.1 Contexto internacional

Alrededor de los años setenta, en Estados Unidos, se dio un proceso a nivel académico, en el cual las feministas de la Universidad de Cornell empezaron a utilizar y definir el término “acoso sexual laboral”, para ese período cronológico sucedió también un escándalo, en la sede de la Mitsubishi Motors, en Michigan, donde un grupo de mujeres planteó denuncias de ser objeto de acoso sexual laboral, proceso que llamó la atención internacional, por el manejo que se dio cuando se trató de denigrar a las denunciadas y resolver el conflicto con el despido de las mujeres¹.

Estos dos acontecimientos empezaron a llamar la atención mundial sobre el tema, una conducta que ha formado parte prácticamente del contrato laboral de las mujeres desde que incursionaron en el mercado laboral y que siempre se consideró como normal, parte de la actividad masculina socialmente aceptada, esperable e incluso aplaudida, y que al pertenecer al ámbito de la sexualidad, pertenecía al espacio de lo privado, por lo que no era considerada delito u objeto de denuncia.

Para el año 1979, se ratifica la “Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer” (CEDAW), donde se especifica el derecho de las mujeres de vivir y desarrollar sus actividades en un medio libre de violencia, pero es hasta que se establece la Recomendación General número 19, en el año 1992, cuando se precisa que las mujeres tienen el derecho a desenvolverse en un medio laboral libre de violencia. En el año 1994, la Convención de Belem do Pará, ratificada por todos los Estados de la región latinoamericana, otorga el marco general del derecho a una vida sin violencia en el ámbito laboral.

En el año 1989, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), empieza a investigar y promover los estudios en relación con el acoso sexual laboral. En una encuesta realizada por el OIT, en 1996, en treinta y seis países, se logró determinar que la incidencia del acoso sexual en ellos fue entre el 15 y el 40% de

¹ Aeberheard, Jane. Jurisprudencia sobre acoso sexual en el trabajo. Revista Internacional del trabajo, vol. 115, n° 5, 1996.

las mujeres laboralmente activas; a nivel mundial, la OIT estima que para ese período alrededor del 2% de las mujeres fueron víctimas de acoso sexual².

Alrededor del mundo, muchos países han ratificado la CEDAW, las Recomendaciones Generales y el Protocolo Facultativo, pero de ellos son 36 los que han establecido normativa legal para abordar la problemática del acoso sexual laboral, algunos son los siguientes: Australia, Francia, España, Nueva Zelanda, Canadá, Suecia, Costa Rica, Puerto Rico, Chile, Alemania, Finlandia, Filipinas, Bélgica, Argentina y Paraguay. Otros optan por mencionarlo en sus fallos, como EE.UU., Gran Bretaña y Suiza.

Una de las causas que ha aumentado el interés por el tema en los últimos años ha sido el factor económico, ya que la Unión Europea ha estimado el costo anual de este delito, en esa región, en 500 000 millones de dólares³.

Los montos indemnizatorios varían desde sumas escasas (cercanas a 10.000 dólares) hasta cifras millonarias, como en EE.UU. Otros países como Colombia y China están implantando normativas en este sentido.

Estados Unidos ha tenido una postura de vanguardia en relación con el acoso sexual; en 1975, en Ithaca, Nueva York, se realizó la primera conferencia sobre el tema, el cual siempre fue encarado como discriminación por razón de sexo, con base en el Título VII del Acta de los Derechos Civiles de 1964.

En marzo de 1989, la AVFT (Asociación Europea por los hechos de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo) realizó, en París, su primer encuentro internacional, que reunió a 200 delegadas europeas, canadienses y estadounidenses, con el objetivo de lograr directivas del Parlamento Europeo que obligaran a los países de la Comunidad Económica Europea a dictar una ley que reprimiera los abusos cometidos en este campo; así surgió la “Carta europea contra el acoso sexual”, inspirada en el modelo de Canadá, el único país donde existe una “Carta de los derechos y de la libertad de las personas”, además de

² Acoso sexual. ¿Qué es? Publicación del Instituto Social y Político de la mujer. www.ispm.org.ar/acososexual.htm-24k- Argentina.

³ Acoso sexual ¿Qué es? Publicación del Instituto social y político de la mujer. Argentina.

que cuenta con normas sobre el acoso sexual en su Código de Trabajo y también, en el Código de los derechos humanos de Ontario⁴.

En Brasil, en 1988, la Asamblea legislativa de Río de Janeiro aprobó la ley 1886 que impone multas a los jefes y empresarios que abusen de su jerarquía para obtener ventajas sexuales de sus subordinadas.

En México, en 1991, se introdujo la figura del hostigamiento sexual en el Código Penal, con multas para el hostigador.

En Chile, el Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) se encontraba propulsando, desde 1994, la confección de una ley, que fue aprobada para el año 2007.

En Costa Rica, en 1995, se dictó la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Dos instituciones de Gobierno (la Defensoría de los Habitantes y la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) deben ser informadas del trámite de las denuncias con el fin de controlar el cumplimiento de la Ley.

En Italia, en el 2001, fue presentado en la Cámara de Diputados un proyecto de ley de acoso sexual en el trabajo, por Elena Cordoni y otros legisladores.

Se ha desarrollado normativa a nivel internacional para atacar la problemática, sin embargo, ésta persiste, lo cual plantea posibles causas sobre su prevalencia.

El abogado chileno, Pablo Lazo Grandi⁵, comenta “No basta con la señal legislativa o con reglamentos internos, contratos colectivos y fiscalización, en suma, con protecciones externas si las personas, sean mujeres u hombres, se dejan avasallar”. Grandi⁶ subraya que la importancia, además de la Ley, de un fuerte desarrollo de la sensibilidad social sobre el tema y de campañas sobre la materia.

⁴ Kurczyn Villalobos, Patricia. Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo. ISBN 970-32-1519-x.IIJ UNAM. 2004. México.

⁵ www.direccióndeltrabajo.cl/documentacion/1612/articulos-62108_boletin_septiembre_95.pdf. El acoso sexual en el trabajo.

⁶ www.direccióndeltrabajo.cl/documentacion/1612/articulos-62108_boletin_septiembre_95.pdf. El acoso sexual en el trabajo.

A nivel internacional, pueden distinguirse cuatro grupos de legislaciones y resoluciones jurisprudenciales sobre acoso sexual, según Carmen González⁷:

1. Los que lo enmarcan como forma de discriminación por sexo (EE.UU. y Canadá).
2. La que lo agrupa como una violación a la seguridad en las condiciones de trabajo, comparable con lo peligroso e insalubre (Comunidad Europea).
3. Los que consideran que forma parte de la violencia contra las mujeres (Asociación Europea por los hechos de violencia contra la mujer en el lugar de trabajo (AVFT), con sede en París), sostienen la consigna de que la violencia es un abuso y la dignidad un derecho.
4. La jurisprudencia española ha considerado los deterioros psíquicos y físicos posteriores al hecho como una enfermedad- accidente, con la consiguiente inclusión en las leyes de accidentes de trabajo y en la metodología propia de dicha institución. En España, además, se estableció la inversión de la carga de la prueba cuando en el proceso laboral se alegan discriminaciones por razón de sexo⁸. En este país, estudios realizados en el 2003 encontraron que el 47% de las mujeres habían sido víctimas de acoso sexual en alguna de sus modalidades; es llamativo que en este grupo sólo el 0.3% planteó denuncia, ya que el resto consideró que no iba a ganar nada estableciendo la queja judicial⁹.

Es preciso diferenciar entre quienes lo consideran un delito (y por lo tanto, el agresor debería soportar penas privativas de libertad) y quienes consideran que el daño deberá ser resarcido económicamente.

⁷ http://www.ispm.org.ar/acososexual/legisla_internac.html.

⁸ Inmark Estudios y Estrategias S.A.: El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados, abril 2006. España.

⁹ Ídem.

En este sentido, la abogada laborista Jane Aeberheard, realizó una revisión de la jurisprudencia en la Unión Europea, en los casos de acoso sexual laboral y encontró como elementos para considerar, que los casos que recibían condena o sanción en primera instancia eran en su mayoría casos analizados por una mujer (jueza), estos casos al ser apelados y subir a la segunda instancia, eran revocados o se disminuían de forma considerable los montos por concepto de indemnización económica, lo que llevó a esta especialista a afirmar que no basta con la existencia de Leyes, sino que se requiere sensibilización y capacitación de los operadores de justicia¹⁰.

1.1.2 Contexto nacional

En nuestro país, alrededor de los años setenta y ochenta, se producen movimientos de mujeres que promueven la consecución de derechos en diferentes áreas y que plantean el reconocimiento de la desigualdad genérica que vivimos cotidianamente y afecta distintos ámbitos de nuestro desarrollo¹¹. Paralelamente, en ese período histórico, se dieron conflictos que trascendieron a la opinión pública, como lo fue la denuncia de varias estudiantes de la Facultad de Odontología de la UCR, de ser objeto de acoso sexual en el ámbito académico, en el año 1987, lo que puso el tema en evidencia.

En el año 1986, cuando se ratifica la CEDAW, por parte de Costa Rica, nuestro país se compromete a adoptar legislación que contenga perspectiva de género, en procura de alcanzar el principio de igualdad de los derechos humanos o de no discriminación por razón de sexo, lo que concretamente plantea la Convención. En este contexto y siempre acompañada por la presión de grupos de mujeres, se empieza a producir legislación que contempla las necesidades de las mujeres.

La Ley de Igualdad Real de la Mujer, se promulga en 1990, la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en 1994, la Ley Contra la

¹⁰ Aeberheard, Jane. Jurisprudencia sobre acoso sexual en el trabajo. Revista Internacional del trabajo, vol. 115, n° 5, 1996.

¹¹ González Suárez, Mirta. Estudios de la mujer en Costa Rica: de la democracia electoral a la democracia real. CD lecturas de Curso Enfoques teóricos de la violencia. UNED.

Violencia Doméstica en 1996, la Ley de Paternidad Responsable en 2001¹², y la Ley de Penalización de la Violencia Contra las Mujeres en 2007.

En este punto, es importante realizar una pequeña reseña en torno a la manera en que fue planteada la Ley 7476, Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, ya que es de vital importancia entender el marco ideológico en que se produce. En la página electrónica del Partido Unión para el Cambio, su excandidato a presidente, el señor Antonio Alvarez Desanti, transcribe un resumen, elaborado según se anota, junto con la Licenciada Lena White, acerca de cómo se gestó el Proyecto Legislativo, del cual aclara, él fue el impulsor junto con el señor Constantino Urcuyo.

Literalmente el comentario del señor Alvarez dice:

“En este Proyecto se defendió el principio de atender los problemas entre ambos sexos con los propósitos de, primero, despojarlos de un tinte proteccionista en favor de la mujer y segundo, formar conciencia del derecho a la defensa de la integridad y la voluntad de los seres humanos, independientemente de su sexo.

Dentro del articulado se desarrolló buena parte de los postulados de la Convención Interamericana contra la Violencia de junio de 1994, para dotarla de un contenido que trascendiera la simple legislación.¹³”

Otro de los comentarios, de Alvarez y White, en torno a aspectos generales del proyecto, indica:

“Cuarto: en el caso de funcionarios, funcionarias, trabajadoras o trabajadores acosados, se establece el principio legal de reclamo al rompimiento de su contrato de trabajo con indemnización y obligar al patrono a pagarles todas las garantías laborales. En otras palabras, la víctima del acoso tiene la posibilidad de irse de la empresa o de la institución pública, con la indemnización constituida por los sistemas de garantías sociales y laborales de la legislación costarricense.”

¹² Marín, Nuria. Avances en la legislación a favor de las mujeres. www.upc.or.cr/primeradama/avances-en-legislacion.htm-80k- .

¹³

Otra observación de Alvarez y White:

“Vale la pena aclarar que dentro de la ley existe también la posibilidad de que el acosado o acosada sea el dueño o patrono, por lo que en ese caso, es posible el despido del trabajador o trabajadora sin responsabilidad por parte del patrono.

Si el acosador es una figura pública, como por ejemplo un Diputado electo por el voto popular, entonces la víctima cuenta con la posibilidad de que se rompa el contrato de trabajo, y que se le indemnice.¹⁴”

Otro aspecto general de la Ley es que se divide en dos fases de acción: la preventiva y la sancionatoria, además como elemento innovador y a consecuencia de la jurisprudencia producida en Estados Unidos de Norteamérica en el tema, establece la responsabilidad del patrono o empleador solidariamente.

Señala el señor Alvarez, al final de su artículo, que esta Ley está muy lejos de ser un instrumento perfecto, deben hacerse correcciones, variaciones, en lo cual deberán aplicarse la jurisprudencia y las modificaciones que se le puedan realizar.

En relación con la institución que debe velar por el cumplimiento y las adecuaciones de esta normativa legal, en nuestro país existía el Programa Mujer y Familia o el Centro para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, que a nivel estatal era el encargado de abordar los temas referentes a la mujer, éste se transforma en el 1998 en el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) que será el responsable de estimular y velar por el cumplimiento de las leyes que se relacionen con la mujer, incluida la Ley 7476.

El INAMU en su página electrónica explica que el hostigamiento sexual es una conducta muy arraigada en nuestra sociedad, caracterizada por afectar principalmente a las mujeres, ya que la mayoría de los acosadores son hombres. En un estudio realizado por la Universidad de Costa Rica, se determinó que alrededor del 80% de las víctimas de hostigamiento sexual son mujeres y el 20% restante son hombres, de los cuales el 50% son acosados por otros hombres.

14

Esto significa que el porcentaje de mujeres acosadoras era de 10% y el porcentaje de hombres acosadores era del 90%, en ese estudio¹⁵.

En la actualidad, este Instituto se encuentran trabajando con otras organizaciones (se ha conformado una Comisión Intersectorial en la que participan, además del INAMU, el Ministerio de Trabajo, la OIT, la Liga Internacional de Mujeres Pro Paz y Libertad LIMPAL, sección Costa Rica y sindicatos) en procura de realizarle modificaciones a la Ley, para hacerla más coherente con sus fines.

En el único reporte que ha presentado el INAMU ante el Comité de la CEDAW en New York, en el año 2003, éste le planteó una serie de preguntas en torno a la problemática del acoso sexual laboral, que fueron las siguientes:

“Pregunta: ¿Hay jurisprudencia sobre acoso sexual?, ¿Qué implica para las víctimas un proceso de denuncia?, ¿Cuáles son los gastos en que las mujeres incurren?, ¿Se hace cargo el Estado? En caso de que tenga costo, ¿Cuáles mujeres tienen posibilidades económicas de cubrir esos gastos?

Respuesta: Los pronunciamientos judiciales referidos al acoso sexual son escasos en los Tribunales. Antes de la promulgación de la Ley se emitió una sentencia en la Sala Segunda de la Corte Suprema del 14 de febrero de 1997, mediante la que se determinó que el hostigamiento sexual resulta una clase de violación de los derechos humanos fundamentales de la trabajadora y limita sus oportunidades reales para desempeñar el trabajo y desarrollar sus potencialidades, incidiendo también en el rendimiento general. Significa un trato discriminatorio de distinción para una persona en razón de su sexo y como tal, violenta los instrumentos legales que garantizan el respeto a la dignidad humana.

Tal y como se menciona en el párrafo 91 del Informe CEDAW/C/CRI/1-3, los instrumentos jurídicos aprobados no se tradujeron en apoyos eficaces para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual en centros laborales y educativos.

¹⁵ www.inamu.go.cr-11k-

En la Ley de hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, se obliga a los patronos y empleados a establecer un procedimiento interno adecuado y efectivo, que permita las denuncias, garantice su confidencialidad y sancione a las personas hostigadoras en un plazo que no podrá exceder de tres meses contados a partir de la denuncia, además, la obligación de rendir información a la Defensoría de los Habitantes si se trata de instituciones públicas o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo si se trata de patronos privados.”

La respuesta del INAMU es incompleta, ya que existe jurisprudencia en nuestro país con respecto a esta problemática, algunos de los votos que se han planteado son 158-1993, 310-1998, 130-1999, 355-1999, 553-2000, 441-2001, 706-2001, 181-2002, 1052-2005, todos en la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. También, hay votos al respecto en la Sala Constitucional, uno de ellos el 2002-1764.

1.1.3 Estudios sobre el tema realizados en nuestro país

En una revisión bibliográfica realizada a los trabajos elaborados en nuestro medio sobre el tema del acoso sexual laboral, se recopila la siguiente información que se ordena de manera cronológica:

1992: Delia Miranda Fricke realiza un trabajo sobre el “Acoso sexual en el campus universitario”. Como datos interesantes de este estudio, la investigadora consigna que de los entrevistados, un 42.1% consideró que el acoso era un problema en la Universidad, el 94.3% de las mujeres consideró que el acoso es frecuente, el 17.7% de los entrevistados fue hostigado, el 98.5% fue acosado por un hombre.

1992: Gabriela Zavala Martínez desarrolla la tesis de graduación para Licenciatura en Derecho llamada “El hostigamiento sexual de la mujer en el trabajo, su problemática social y tratamiento jurídico”, que presenta una rica

documentación histórica y analiza el comportamiento del fenómeno en tres escenarios: el Parque Industrial de Cartago, RECOPE y la sede central de la Corte Suprema de Justicia, como resultados encontró que el 91.1% consideró como un problema el acoso sexual, el 31.1% reportó haber sido hostigada, de éstas el 33.3% accedió ante el asedio, del restante 66.7% no lo hizo, 41.1% fue objeto de maltrato en diferentes formas, 16.7% sufrió descenso laboral y al 17% restante “no le pasó nada” (sic). Del total de encuestadas, el 61% no sabía como resolver la situación.

1993: El Programa Interdisciplinario en Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica realizó un estudio que se prolongó del año 1995 al 1999, en él se realizaron cuestionarios a 1105 estudiantes de Ciencias Sociales; se obtuvieron los siguientes datos: 25% reportaron acoso, de éstas el 60% lo sufrieron por un docente, 20% por administrativos y 20% por parte de compañeros.

1996: Maricel Salas elabora la tesis de graduación “Los significados psicosociales del acoso sexual en las mujeres en el ambiente de trabajo: el caso del ICE”, como resultados de su trabajo, la autora indica que no se conoce la existencia de la figura, no hay perspectiva de género en su abordaje y en general, esta conducta es socialmente aceptada y no se diferencia de lo normal.

1997: Yorlene Picado Rodríguez y otros desarrollan el trabajo de graduación para optar por la Licenciatura en Estudios Latinoamericanos de la Universidad Nacional, titulado “El hostigamiento sexual en el empleo: un caso, el subsector hotelero.” En ese estudio, se pasó una encuesta a 93 funcionarios y 8 jefes de 10 hoteles del área metropolitana, con categoría de 4 ó 5 estrellas, para determinar el conocimiento y la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, encontrando que solamente el Hotel Camino Real había incorporado políticas internas en respuesta al mandato de Ley, además, detectaron en términos generales, falta de información y confusión con respecto al concepto de hostigamiento sexual, con alta persistencia de estereotipos sobre la mujer denunciante.

1998: En este año, lo que constituía en Centro Nacional para el desarrollo de la mujer y la Familia en conjunto con el Programa de mujeres adolescentes de la Unión Europea llevan a cabo un estudio a nivel de educación secundaria en 358 colegios, 247 públicos, 21 semi-privados y 90 privados, básicamente sobre la información y la visión general que se tiene en torno al hostigamiento sexual. Como conclusiones de este estudio, se encontró que los varones subestiman el problema, hay poca información con respecto a la Ley, no se realizan denuncias por temor a represalias, a falta de apoyo y por vergüenza; prevalecen una serie de mitos con respecto a la víctima y al ofensor, y se tiende a responsabilizar a la víctima.

1999: Gabriela Elizondo Carpio y Paula Padilla Piedra presentan su trabajo de graduación en Enfermería llamado “El hostigamiento sexual, un estudio situacional de la problemática en la profesional en enfermería en el Hospital Dr. Tony Facio Castro, durante el mes de mayo de 1999”. Este trabajo presenta información muy interesante del comportamiento del fenómeno en el sector hospitalario de nuestro país, el estudio fue hecho con base en entrevistas a 47 enfermeras, el 74.5% desconocía la Ley, el 61.7% había sufrido acoso sexual en el trabajo, de las que el 48.9% había provenido de un superior jerárquico, el 65.6% sufrió el acoso en el turno de 10 pm a 6 am y 41.3% sufrió lo que las autoras definen como “discriminación”, específicamente, comentarios sobre ellas, descenso laboral, evaluaciones más estrictas, etc. El 48.3% fue hostigada durante la jornada laboral y el 41.4% en una actividad social dentro de la Institución. El 44.7% reportaron afectación psicológica a raíz de lo sucedido y el 91.5% estimó que no existía recurso legal para resolverlo en su centro laboral.

2000: Gabriela Alfaro Zúñiga y Mónica Montero Alfaro plantean la tesis para obtener el grado de Licenciadas en Derecho “El hostigamiento sexual en los puestos de elección popular”, la cual consiste básicamente en una revisión jurídica, no se realizó estudio de campo y agregan en sus anexos dos propuestas que han tenido trámite inicial en la Asamblea Legislativa donde plantean la pena

de amonestación escrita e indemnización a la víctima en estos casos y el órgano director para los infractores sería el Tribunal Supremo de Elecciones.

2000: Eileen Flores presenta su trabajo de graduación titulado “El hostigamiento sexual en las Universidades públicas y privadas” en el que revisa la labor que en este campo se lleva a cabo en 14 universidades de nuestro país, 4 estatales y 10 privadas, con una técnica cuanti-cuali, por un lado, haciendo un análisis de la percepción de los docentes, estudiantes y administrativos sobre el acoso sexual y administrando, un cuestionario (sólo realizado en universidades privadas). Encontró que tanto la Universidad de Costa Rica, la Universidad Nacional y el Instituto Tecnológico de Costa Rica facilitaban la denuncia por la existencia de una oficina de género, sin embargo, son más blandos en las sanciones. Sólo una universidad privada contaba con Reglamento sobre el tema.

2002: Marcela y Ariana Saravia Torres presentan su tesis para optar por Licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica llamada “Eficacia y aplicabilidad de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. Análisis de los problemas al sancionar y de la posibilidad real de su aplicabilidad en nuestro medio”. En este trabajo realizan una revisión de la norma que constituye la ley y la complementan con un estudio de los casos denunciados en el Instituto Costarricense de Electricidad, el Instituto Nacional de Aprendizaje y el “Organismo de Investigación Judicial” (el entrecomillado se debe a que las autoras utilizan esta terminología, pero en realidad se refieren al Poder Judicial) desde el año 1995 al 2001, encontrando tres casos en el INA, cuatro casos en el ICE y tres casos en el “OIJ”, de los que sólo tuvieron acceso a los casos del Poder Judicial, que analizan uno a uno en cuanto a cumplimiento de aspectos procesales y en cuanto a la sanción. Hacen la observación que dos fueron sancionados con suspensión sin goce de salario y uno se declaró sin lugar, señalando que este último tenía la característica de ser acoso vertical y los otros dos horizontales. Concluyen que la Ley es novedosa, les impresiona que sí se cumplan sus mandatos, a excepción de los plazos de investigación que según su estudio en el Poder Judicial son de cuatro meses.

2003: Flor Fuentes presenta su trabajo para optar por la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad de Costa Rica “La aplicación de la Ley contra el Hostigamiento sexual en la gestión de los directores de enseñanza primaria del Circuito 02 de la Dirección Regional de San Ramón”. Para realizar este estudio se seleccionó una muestra de diez escuelas del circuito que por razones geográficas estuviesen próximas, de las que se tomó una muestra no probabilística constituida por el 30% del universo, con 10 directores, 14 docentes y 54 alumnos. Como datos interesantes en este estudio, a pesar de que los directores y docentes encuestados indicaban que no conocían la Ley (75%), afirmaron que sí la aplicaban (87.5%) y se encontró que el 100% de los alumnos no tenían ningún tipo de información sobre la misma, de éstos 14.8% describieron haber sido objeto de conductas que se enmarcan en acoso, el 50% no lo dijo a nadie y de éstos las tres cuartas partes eran varones.

2003: María Rosarito Chacón Retana y compañeras plantean el trabajo final de investigación en el área de Trabajo Social llamado “El hostigamiento sexual en la UCR, sede regional de San Ramón, en el período 2001 a 2002 y la intervención del Trabajador social para la prevención y atención del mismo como fenómeno social”, los datos encontrados fueron que un 16.3% de los encuestados habían sido acosados, el 80.5% fue de parte de hombres, el 16.2% por mujeres y el 4.2% de hombres y mujeres. Como propuesta de su trabajo describen un modelo de intervención socio-educativo, promocional y comunitaria que se materialice por un equipo interdisciplinario.

2004: Zaira Carvajal Orlich expone el producto de su trabajo de investigación desarrollado desde el año 2000, que se llama “Prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en la Universidad Nacional, Heredia”, este trabajo contó con el apoyo del Programa Interdisciplinario de Estudios de Género y como información estadística relevante describe que un 50.5% de los encuestados manifestó haber sufrido acoso, se detectó que existe una diferencia en la percepción entre los hombres y las mujeres de lo que configura acoso, también, que por cada hombre acosado hay tres mujeres que lo son. Se encontró

que la figura que menos acosa es la de la docente, y que a pesar de existir la Ley y que desde 1996 este centro cuenta con el respectivo Reglamento, la conducta es no denunciar por falta de información y por miedo a la desventaja de poder.

En el Poder Judicial no se ha realizado ningún estudio sobre acoso sexual laboral, según consulta realizada en la Biblioteca de esta Institución, vía Intranet se aplicó una encuesta por parte de psicólogas del Servicio Médico de Empleados para realizar un sondeo en torno al acoso psicológico, en el año 2007.

No existe estadística realizada a nivel nacional sobre la incidencia del hostigamiento sexual laboral. Según informó la Licenciada Mariana Arand, abogada destacada en la Oficina de la Defensa de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes¹⁶, en el año de 1994, cuando se estaba estudiando el Proyecto de la Ley 7476, se expuso un estudio del Instituto Costarricense de Electricidad, donde se encuestó a 261 mujeres y se encontró que el 62% de las mismas señalaron haber sufrido conductas que consideraban hostigamiento sexual en el trabajo, 54% experimentó falta de apoyo y solidaridad de los compañeros y compañeras, cuando realizaron la denuncia tuvieron temor a represalias y sintieron impotencia por el nivel jerárquico¹⁷.

En la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, se establece que aunque exista denuncia, deberá informarse si es una institución pública a la Defensoría de los Habitantes y las empresas privadas a la Inspección General del Ministerio de Trabajo.

En la Defensoría de los Habitantes, se indicó que desde el año 1995 a abril del 2007, se registran un total de 564 denuncias, que corresponden a 771 personas denunciantes y a 565 denunciadas (esto porque a veces varias personas

¹⁶ Entrevista realizada a la Licda. Mariana Arand, el día 11 de mayo de 2007.

¹⁷ Comisión Permanente de Gobierno y Administración, Acta N° 81 del 17 de noviembre de 1994, pág 6.

denuncian a un individuo), para el año 2006, se registraron 56 casos, en los que las víctimas fueron un 92% mujeres, 7% varones y el 1% no se estableció.

En la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, el Coordinador de Gestión, en entrevista realizada el 9 de mayo¹⁸, explica que a partir del año 2003, se estableció un sistema informático que permite tener los datos a nivel nacional, antes de esta fecha la información se encuentra dispersa en las distintas oficinas. Para el año 2004, se reportaron 7 casos de hostigamiento sexual laboral, 6 casos para el 2005 y 6 casos para el 2006¹⁹.

En relación con el Poder Judicial, informa la Defensoría de los Habitantes, que existen 70 casos reportados desde 1995 hasta la actualidad, de los cuales quienes fueron objeto de denuncia entre los años 2000 a 2005 son parte del análisis de la presente investigación, por lo que se profundizará en ellos posteriormente.

1.1.4 Poder Judicial de la República de Costa Rica

El trabajo desplegado en el Poder Judicial, se trata de la Administración de Justicia, que se materializa a través de la aplicación de normas legales, mismas que reflejan las costumbres, valores y pautas de convivencia sociales, y al estar inmersos en una sociedad patriarcal, como lo son en la actualidad, las sociedades contemporáneas, en las cuales el modelo androcéntrico prevalece, por ello, la normativa que se aplica ha tenido la característica de enmarcarse en ese contexto, debiendo hacerse ajustes, en épocas recientes, motivados por la ratificación de Convenios Internacionales, para crear leyes con perspectiva de género o que contemplen las necesidades de las mujeres.

Para usuarios y usuarias, el Poder Judicial tiene una relación estructurada de acuerdo con reglas preestablecidas por los códigos procedimentales, que determinan la legalidad de las acciones, establecen los tipos de procesos, las

¹⁸ Entrevista realizada al señor Franklin Benavides Flores, Coordinador de Gestión, DNI, MT.

¹⁹ Flores Benavides, Franklin. Información de casos especiales, DNI (Dirección Nacional de Inspección), Ministerio de Trabajo.

partes de los mismos y sus atribuciones, plazos, territorialidades, competencias, instancias, recursos y toda una variedad de figuras jurídicas y legales, que tienen la característica de ser rígidas y altamente jerarquizadas, para garantizar coherencia y direccionalidad en las acciones.

A lo interno, los empleados y las empleadas también están delimitados por funciones determinadas, en los distintos niveles (desde puestos administrativos, hasta puestos de operadores judiciales), que garantizan que cada quien cumple la tarea para la cual es contratado, sin interferirse entre sí, manteniendo el orden y la nitidez que requiere el debido proceso, imperativo en todos los casos que son sometidos al escrutinio de la justicia.

En cuanto a la incorporación de la mujer laboralmente, al Poder Judicial, no se cuenta con registros históricos.

El 25 de enero de 1825 con la Ley Fundamental del Estado Libre de Costa Rica se crea el Poder Judicial, que se instala el 1 de octubre de 1826, caracterizándose por estar constituido por operadores de justicia.

En el año 1949, la mujer adquiere el derecho al sufragio, pero es hasta 1975 que es nombrada la primera jueza, María Eugenia Vargas Solera y en 1984, la primera magistrada, Dora María Guzmán Zanetti, en la Sala Tercera.

En la actualidad, a nivel de magistraturas, las mujeres ocupan un 31% de los puestos (7 de 22) en propiedad.

En el año 1993, durante el Primer Encuentro Nacional sobre Administración de Justicia, la Magistrada Zarela Villanueva planteó la necesidad de normatizar la problemática del acoso sexual laboral dentro del Poder Judicial, lo cual fue aprobado, se instituyó un grupo avocado a redactar el Reglamento, por lo que para la fecha de la aprobación de la Ley, este trabajo estaba adelantado, así el 4 de marzo de 1996, el texto del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial, fue aprobado por la Corte Plena²⁰.

Dentro de este Reglamento, en su artículo cuarto, se designa como encargado de la divulgación del mismo, así como de su seguimiento al Departamento de

²⁰ Boletín de información general sobre el Reglamento interno sobre la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Poder Judicial. Departamento de Publicaciones. Sin fecha.

Personal en coordinación con el Departamento de Información y Relaciones Públicas (que para el año 2005 cambia su nombre al “Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional”) y se establecieron como medios de la divulgación la colocación en cada oficina o centro de trabajo de un ejemplar tanto del Reglamento como de la Ley, se debía incorporar al Programa de Inducción de la Escuela Judicial una charla mensual sobre la Política interna de prevención, investigación y eventual sanción del hostigamiento sexual, se deberían elaborar boletines informativos que ejemplificaran el acoso sexual y fomentaran el respeto entre el personal y con usuarios y usuarias, además de orientar sobre el procedimiento para realizar denuncias.

Para la prevención, se designó a la Jefatura del Departamento de Personal, la cual en coordinación con la Escuela Judicial debía realizar charlas y reuniones periódicas con los mandos medios y selectivamente, con personal de cada despacho judicial, administrativo y policial de la institución para obtener información y canalizar inquietudes.

Como entes facultados para recibir denuncias se establecieron los jefes de oficina, el Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia, esto dependiendo de la eventual sanción (si es suspensión por más de quince días compete al Tribunal de la Inspección Judicial) y del rango de la persona acusada.

Se garantiza el debido proceso, el agotamiento de la vía administrativa en cuyo caso se puede acudir al Juzgado de Trabajo correspondiente y durante el proceso existe total confidencialidad para protección de las partes.

Las sanciones que se aplican son las previstas por la Ley 7476 en relación con el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial²¹, y que van desde amonestación escrita, suspensión sin goce de salario hasta llegar al despido sin responsabilidad patronal²², dejando abierta la posibilidad de acudir a la vía judicial correspondiente cuando así proceda, también se prevé la posibilidad de indemnizar a las víctimas.

²¹ Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial. 1997.

²² Artículo 25 de la Ley contra el Hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia.

Al ser competencia de la materia laboral el conocimiento de estos casos, las sanciones son distintas a las que se impondrían en caso de que fueran conocidas las denuncias en sede penal, donde se catalogarían como delitos o contravenciones, que implica una forma diferente de penalizar la conducta, por esto el enfoque en el que se consideran las sanciones está dado por el Código de Trabajo, ya que desde el punto de vista legal, el hostigamiento sexual laboral se considera una falta, no un delito, lo que proporciona el marco jurídico desde el cual se sanciona.

En cuanto a la forma en que se llevaron a cabo las actividades para cumplir lo establecido en el Reglamento, se realizó una entrevista, a psicóloga destacada, Master Flory Campos, en la Sección de Selección y Clasificación de Personal del Departamento de Personal, quien fue integrante del equipo interdisciplinario que llevó a cabo el trabajo en este campo²³. Ella explica que desde el año 1995, cuando se promulgó la Ley, el Consejo Superior del Poder Judicial le encargó al Departamento de Personal las políticas de divulgación y prevención, que se estableciera un equipo de ocho personas, en las que se encontraba el Jefe de Personal, un abogado, personal de relaciones públicas, entre otros. Durante más de un año, se dieron a la tarea de estructurar un programa de información y sensibilización sobre la Ley y el Reglamento, para en el año 1997, arrancar con el trabajo a nivel de campo, donde se realizó visita a todos los despachos judiciales del país, trabajando contra planilla y registrando la firma de los asistentes, a quienes se les ofreció capacitación, la cual consistió en charlas que trataban el acoso sexual laboral, se les explicaba qué conductas lo engloban, la existencia del Reglamento Interno y la Ley, manera de reunir las pruebas en el caso de ser víctima y el proceso para establecer la denuncia. Agrega que encontraron resistencia de ciertos sectores y que en algunos despachos no se cubrió a todo el personal, porque debían permanecer funcionarios en atención al público, pero considera que para esa época el trabajo fue exitoso.

²³Campos, Flory. Psicóloga del Departamento de Personal, Poder Judicial. Entrevista realizada por la Dra. Mayra Rodríguez, el día 11 de abril 2007.

Al final del año cuando se concluyó esta actividad remitieron los resultados ante el Consejo Superior, no recuerda que se realizara diagnóstico previo a las charlas, pero sí se hizo una evaluación posterior para medir la asimilación de la información, tampoco recuerda que se realizara medición estadística de la población capacitada, pero cree que la cifra podría ser de un 80%.

Posterior al año 1997, la actividad se suspendió y de lo que conoce no se ha retomado el trabajo, ya que en ese momento fue como respuesta a la Ley y según tiene entendido, hay una propuesta para desarrollar un programa de información virtual sobre el tema que pueda ser permanente, dada la gran movilidad de personal dentro del Poder Judicial.

Hasta donde está enterada la entrevistada, no se realizó estudio alguno a largo plazo que midiera el efecto de esta campaña de divulgación.

Se contactó a la Licenciada Carro,²⁴ periodista del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional e integrante de este equipo inicial de trabajo, quien consideró que a nivel de los despachos del área central hubo mucha resistencia para la participación de esta capacitación y estimó que en esta zona, el nivel de cobertura pudo haber sido del 50%. Aclaró que la labor de mantener activa la información en torno a la Ley 7476 y el Reglamento interno del Poder Judicial de este tema, le corresponde al Departamento de Personal, porque así se lo establece el mismo Reglamento.

En julio de 2002, se crea la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, como condición previa para la ejecución de la segunda etapa del Plan de Modernización de la Administración de Justicia, cuya función es de supervisión, monitoreo y evaluación de las actividades de no discriminación y género, a todo nivel, dentro del Poder Judicial, incluyendo Defensa Pública, Ministerio Público, Judicatura y gradualmente, su labor ha ido involucrando el ámbito administrativo y las tareas en relación con grupos víctimas de discriminación.

²⁴Carro, Gabriela. Periodista del Departamento de Relaciones Públicas del Poder Judicial. Entrevista realizada el día 18 de abril 2007 por la Dra. Mayra Rodríguez.

En el año 2003, por solicitud del Servicio Médico de Empleados lleva a cabo un taller sobre hostigamiento sexual laboral, en la provincia de Puntarenas, ya que se detectó que existía problemática en este sentido, por esta misma razón, la Magistrada Zarela Villanueva solicita que esta oficina lleve un control de las denuncias de acoso sexual laboral, con el fin de elaborar una propuesta para modificar el Reglamento del Poder Judicial de la Ley 7476.

Como consecuencia de esto, en el año 2004, se modifica el artículo 15 del Reglamento del Poder Judicial sobre el hostigamiento sexual en el trabajo para reconocer a la Secretaría de Género, expresamente, como coadyuvante en todos los procesos por hostigamiento sexual²⁵.

Simultáneamente, se habían planteado otras modificaciones, cuya aprobación está siendo debatida, éstas contemplan sugerencias planteadas por la Oficina de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, en los aspectos de los derechos de las víctimas, el auxilio letrado de las mismas, el derecho a la segunda instancia, la necesidad de una mujer como Integrante del Órgano Disciplinario, la capacitación en tema de género de los operadores de justicia que conozcan los casos y la unificación del estudio de los mismos por parte del Tribunal de la Inspección Judicial.

Después de esta breve información, se tiene como elementos positivos, la existencia de una Ley (que tiene implícita la perspectiva de género), un Reglamento interno para su cumplimiento en el Poder Judicial y una serie de estructuras institucionales que tienen relación con las funciones preventivas o sancionatorias de este instrumento, de los cuales se desconoce si funcionan cómo se planteó y si pueden mejorar su desempeño.

1.2 Justificación

²⁵ Adicionado por Acuerdo de Corte Plena del Poder Judicial, artículo XXI, Sesión n° 13-04 del 19 de abril 2004.

El acoso sexual en el trabajo es un problema vigente, del cual se establece una Ley, que en teoría debería tener perspectiva de género, pero que al estudiar las motivaciones del legislador no parece ser ese su sustento, sin embargo, se la ubica dentro de las leyes que promueven la mejora en la condición de las mujeres.

Dentro del Poder Judicial, que es una institución básicamente patriarcal, se establece un Reglamento para su cumplimiento y se estructura, en su momento, un plan de trabajo acorde, que básicamente estuvo impulsado porque la Ley establecía que se daba un plazo de un año luego de su publicación para que cada institución estatal realizara su divulgación, trabajo que fue desarrollado de manera intensa durante el año 1997, pero que no tuvo continuidad.

No se han realizado estudios en el Poder Judicial, que midan la efectividad del programa de divulgación que se impartió, tampoco sobre el cumplimiento del régimen disciplinario en el aspecto sancionatorio, por lo que el presente trabajo es novedoso en este campo.

Las principales beneficiarias de este trabajo de investigación son las funcionarias judiciales, porque a través de éste se da una visión de la magnitud del problema, de la necesidad de mantener una postura institucional, expresada a través de informar a las trabajadoras del derecho a un trabajo libre de violencia, en su forma de acoso sexual laboral, y de aplicar un régimen sancionatorio efectivo, que responda a las quejas.

A través del mismo, se evidencia que la problemática del acoso sexual y su abordaje no puede considerarse una “moda” o la respuesta a un plazo de cumplimiento administrativo de una Ley, sino a un derecho de las mujeres que laboran en espacios compartidos con varones, que no justifica que sean víctimas de actitudes discriminatorias, degradantes, que tienen como propósito perpetuar la desigualdad y la subordinación de la mujer.

En cuanto a la factibilidad, se tuvo acceso (con los respectivos permisos ante el Consejo Superior y el Tribunal de la Inspección Judicial) al material documental y

humano, se contó con el apoyo del Departamento de Personal para la confección de la muestra, un experto asesoró la elaboración del cuestionario autoadministrado aplicados a los funcionarios y funcionarias, un estadístico efectuó el procesamiento de los datos, una filóloga realizó la revisión del documento final y en todos los pasos de la realización del proceso investigativo se contó con la orientación de la tutora.

1.3 Definición, delimitación y formulación del problema de investigación

El objeto de investigación del presente trabajo es analizar si se ha dado cumplimiento al Artículo 5, Capítulo III de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que a la letra dice:

*“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**”.*

Por tanto, el problema a investigar en este trabajo es:

¿El Poder Judicial ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476, de establecer y ejecutar políticas internas a nivel preventivo y sancionatorio mediante las estructuras institucionales, encargadas de estas funciones por disposición del Reglamento interno de esta Ley, incorporando la perspectiva de género y de Derechos Humanos, desde la publicación de la Ley y la ejecución del Reglamento Interno desde el año de 1996, hasta diciembre de 2007?

1.4 Objetivo General

Analizar si el Poder Judicial, a partir del surgimiento de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, y del establecimiento del Reglamento Interno correspondiente, ha dado cumplimiento al mandato de establecer políticas a nivel preventivo, a nivel disciplinario y a nivel formativo, que

garanticen el derecho al trabajo libre de violencia, en su expresión de acoso sexual laboral, por parte de los funcionarios y las funcionarias judiciales, mediante las estructuras institucionales encargadas de esta función, específicamente, el Departamento de Personal, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, la Escuela Judicial, la Secretaría Técnica de Género y el Tribunal de la Inspección Judicial, y si en el desarrollo y aplicación de estas políticas se han integrado la perspectiva de género y de Derechos Humanos.

1.5 Objetivos específicos

- a. Determinar el cumplimiento de las acciones que a nivel preventivo y en concordancia con lo establecido en la Ley 7476 y en el Reglamento Interno correspondiente, ha establecido el Poder Judicial, para responder a la problemática de acoso sexual laboral (incorporando la perspectiva de género y de Derechos Humanos).
- b. Identificar el nivel de información que han generado las políticas preventivas desplegadas en cuanto al conocimiento sobre el acoso sexual laboral como una conducta indeseada, de la existencia de una Ley especial y un Reglamento Interno que lo sanciona y la forma de acceder a los medios de denuncia, por parte de los funcionarios y las funcionarias judiciales.
- c. Determinar si en las resoluciones de las denuncias planteadas sobre acoso sexual laboral ante el Tribunal de la Inspección Judicial, en los años 2000 a 2005, se incorpora la perspectiva de género y de Derechos Humanos, según acatamiento de Convenciones Internacionales.
- d. Establecer si el régimen disciplinario interno cumple con lo estipulado en la Ley 7476 y el correspondiente Reglamento Interno del Poder Judicial, en lo referente a plazo del proceso y a la coadyuvancia de la Secretaría Técnica de Género.

Objetivo propositivo

- a- Proponer lineamientos operativos en torno al desarrollo de un mejoramiento continuo de las políticas internas preventivas y sancionatorias en relación con el acoso sexual laboral en el Poder Judicial transversando la perspectiva de género y de Derechos Humanos.

CAPÍTULO SEGUNDO

MARCO TEÓRICO

Para un apropiado abordaje del tema del hostigamiento sexual laboral es necesario hacer una reseña de la evolución del pensamiento “humano”, en torno al desarrollo de las normas de coexistencia entre los humanos, que ha reflejado la posición androcéntrica de la sociedad, para luego describir la modificación que se produce con la emergencia de la teoría feminista, la forma en que la perspectiva de género produce cambios a nivel de distintas instituciones sociales, incluido el Derecho, para concluir con las diferentes posturas teóricas que explican el fenómeno del acoso sexual laboral.

2.1 Origen de la política

Para realizar un recuento histórico del pensamiento de la “humanidad”, los elementos con que se dispone son el registro de lo que los hombres pensaron sobre algún tema, por lo que siguiendo esta línea, se inicia por describir que desde la antigüedad existió inquietud sobre la mejor manera de organizar la convivencia entre las personas. Hamurabi justificó la formulación de su Código en que “debía servir para disciplinar a los malos y para evitar que el fuerte oprimiera al débil”.

En la antigua Grecia, los grandes pensadores clásicos, como Aristóteles y Platón, trabajaron concretamente el tema de la “política” entendiéndolo como lo relativo al ciudadano y al ordenamiento de la ciudad.

Más adelante, definiciones de política apuntan al “ejercicio de poder” en relación a un conflicto de intereses, como en el juego dialéctico de la guerra (Carl Schmidt), dándose perspectivas éticas de este concepto, como por ejemplo, la política como una disposición a obrar en una sociedad utilizando el poder público organizado para unos objetivos provechosos para el grupo²⁶.

Durante la época medieval, se entendía la política como algo inseparable de la religión y la moral, situación que va a cambiar con el enfoque realista que imprime Maquiavelo al tema a través de su libro “El príncipe”, en el cual se visualiza de manera un poco cínica la forma en que deberían ejercer el poder las figuras que lo detentan. Este autor se considera, en esta área, un precursor del paradigma positivista, ya que enfatiza que con base en la observación de la naturaleza del hombre, se encuentra que ésta es constante, inalterable y por lo tanto, predecible²⁷.

Después, surgen diferentes corrientes ideológicas, que plantean o explican la evolución de la política; Hobbes tiene una visión mecanicista, en la cual el Estado surge como una necesidad para evitar la autodestrucción; Locke como representante del liberalismo, postula que la propiedad es lo básico, para Montesquieu el aparato del Estado debe organizarse y delimitar la función de las distintas instituciones, donde la más importante es la Legislativa; Bentham en la corriente utilitarista buscará la mayor felicidad para la mayor cantidad de personas; Marx propone el materialismo dialéctico basado en la desigualdad y la lucha de clases; Max Weber trabaja sobre el capitalismo y Vilfredo Pareto se presenta al final de la ruta de las teorías políticas modernas con su “teoría del elitismo”, que propone que se forman élites que explotan a la masa, no son permanentes, se debilitan y son derrocadas por los colectivos²⁸. Así hemos llegado al primer cuarto del siglo XX.

²⁶ www.Wikipedia.com

²⁷ Pacheco Mangas, Fco. Introducción a la Ciencia Política. Ciencias Políticas UNED, España. Febrero 2002.

²⁸ Idem.

Como se dijo anteriormente, todas estas corrientes de pensamiento en torno a la política reflejan una postura androcéntrica, ya que desde hace alrededor de cinco o seis mil años la sociedad se encuentra inmersa en el patriarcado.

Una definición más actual apunta que política es “el proceso y actividad, orientada *ideológicamente*, a la toma de decisiones de *un grupo* para la consecución de unos objetivos”²⁹, es decir, haciendo una interpretación del término, la política ha sido un proceso y actividad, orientada *desde el patriarcado*, a la toma de decisiones del *grupo dominante* (hombres) para la consecución de *sus* objetivos.

¿Qué entendemos entonces por ideología y cuáles son las características del patriarcado? En su artículo “Feminismo, género y patriarcado”, Alda Facio define ideología como “un sistema coherente de creencias que orienta a las personas hacia una manera concreta de entender y valorar el mundo; proporciona una base para la evaluación de conductas y otros fenómenos sociales y sugiere respuestas de comportamiento adecuado, por lo cual, una ideología *sexual* sería un sistema de creencias que no sólo explica las relaciones y diferencias entre hombres y mujeres, sino que toma a uno de los sexos como parámetro de lo humano. Basándose en este parámetro, el sistema especifica derechos y responsabilidades, así como restricciones y recompensas, diferentes e inevitablemente desiguales en perjuicio del sexo que es entendido como diferente al modelo, justificando las reacciones negativas ante quienes no se conforman, asegurando el mantenimiento del *status quo*”.

La autora Janet Saltzman, en su libro “Equidad y género” identifica tres de los elementos característicos del patriarcado, a saber:

1. Una ideología y su expresión en el lenguaje que explícitamente devalúa a las mujeres, dándoles a ellas, a sus roles, sus labores, sus productos y su entorno social, menos prestigio y/o poder que el que se le da a los de los hombres.
2. Significados negativos atribuidos a las mujeres y sus actividades a través de hechos simbólicos o mitos (que no siempre se expresan explícitamente).

²⁹ www.Wikipedia.com

3. Estructuras que excluyen a las mujeres de la participación en el contacto con los espacios de los más altos poderes, o donde se cree que están los espacios de mayor poder, tanto en lo económico y en lo político, como en lo cultural.

La Dra. Facio agrega un cuarto elemento:

El pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado, que lo divide todo en cosas o hechos de la naturaleza o de la cultura, y que al situar al hombre y lo masculino bajo la segunda categoría, y a la mujer y lo femenino bajo la primera, erige al hombre en parámetro o paradigma de lo humano, al tiempo que justifica la subordinación de las mujeres en función de sus pretendidos “roles sexuales”³⁰.

Esto ha sido el sistema que ha prevalecido y bajo el que nos encontramos en la actualidad, son las “reglas del juego” que operan de manera efectiva en la cotidianidad de las personas y han sido el fundamento para regular nuestra convivencia, sin embargo, como parte de la *historia robada*, que señaló Gerda Lerner³¹, hubo muchas mujeres que a lo largo de los tiempos, se manifestaron contra este sistema imperante, siendo ignoradas o acalladas, hasta llegar la mitad del siglo XX, donde surge como corriente *ideológica* el feminismo.

Alda Facio explica que el feminismo es mucho más que una doctrina social; es un movimiento social y político, es también una ideología y una teoría, que cuestiona profundamente todas las estructuras de poder, incluyendo (pero no reducidas) a las de género. Cuestiona la visión androcéntrica del mundo y presenta pluralidad ideológica³², dentro de la que se mantienen principios comunes que son la creencia de que todos los hombres y mujeres valemos en tanto somos seres humanos; que todas las formas de opresión y discriminación son igualmente oprobiosas, descansan las unas en las otras y se nutren mutuamente; que la armonía y la felicidad son más importantes que la acumulación de riqueza a

³⁰ Facio, Alda y Fries, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. Antología de teoría y práctica de la protección de los Derechos Humanos. UNED, 2007.

³¹ Lerner, op. cit, 1986, pág. 2 y 3.

³² Facio, Alda y Fries, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. Antología de teoría y práctica de la protección de los Derechos Humanos. UNED, 2007.

través de la producción, el poder y la propiedad, y que la división de los espacios de hombres y mujeres en públicos y privados, en los que el público está reservado para los varones, para el desarrollo del poder político, social, económico y del saber, mismo que cuenta con mayor valoración social, difiere de los de las mujeres, que son privados, íntimos, domésticos, personales, individuales.

Por esto, señala Alda Facio “Que lo personal es político, también se refiere a que las discriminaciones, opresiones y violencia que sufrimos las mujeres no son un problema individual, que sólo concierne a las personas involucradas, sino que la expresión individual de esa violencia en la intimidad, es parte de una estructural que responde a un sistema y a las estructuras de poder. Se trata entonces de un problema social y político que requiere soluciones en ese nivel. Así, el silencio de las mujeres frente a la violencia es parte de la conducta esperada de parte del patriarcado; es la respuesta para la cual todo el aparato estatal y la sociedad en su conjunto está preparada, mientras que la denuncia da cuenta de la incapacidad de dichas estructuras para asegurar el ejercicio de los derechos humanos tan universalmente planteados”³³.

2.2 Sistema sexo-género

En este punto, es necesario revisar la división que la sociedad patriarcal le ha impuesto a los sexos y a los espacios en que nos movemos las personas.

Como indica Alda Facio, el género sexual hace referencia a la dicotomía sexual, que es impuesta socialmente a través de roles o estereotipos que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos, dando exagerada importancia a las diferencias biológicas reales, se construyen características, actitudes y roles para cada sexo.

³³ Facio, Alda y Fries, Lorena. Feminismo, género y patriarcado. Antología de teoría y práctica de la protección de los Derechos Humanos. UNED, 2007.

Esta asignación dicotómica tiene elementos descriptivos, o sea, indican lo que es “propio” de cada sexo y también, posee elementos normativos, por medio de los que se establece el mandato social de cómo debe comportarse una persona de acuerdo con el sexo asignado socialmente.

No se nace mujer u hombre, sino que la identidad obedece a una construcción social³⁴, dentro de esta construcción se hace una división artificial, dicotómica y jerarquizada de los hombres y las mujeres, otorgando cualidades mejor valoradas socialmente a los primeros y creando espacios de acción (el público y el privado) distintos para ambos.

El hombre tendrá como espacio para desarrollarse el público, donde se lleva a cabo la política, podrá realizar trabajo generador de recursos y tendrá la supremacía y el poder sobre la mujer, ya que esta construcción no es imparcial, sino que privilegia a los hombres y todo lo masculino.

La mujer se desenvolverá en el espacio de lo privado o doméstico, su trabajo será el reproductivo que “no genera” recursos “visibles”, el sentido de su existencia será ser para otros y estará en subordinación con respecto al hombre³⁵. Esta división no altera el hecho de que el hombre domine en los dos espacios.

En relación con esta estructuración social, los problemas que afectan a los hombres y de acuerdo con el paradigma androcéntrico, se consideran propios de la humanidad, no así los de las mujeres, que son catalogados como “situaciones especiales”. De ello surge uno de los grandes aportes de la teoría feminista, ya que al cuestionar el paradigma androcéntrico, emergen las preguntas e inquietudes de las mujeres³⁶, dentro de la que surge el hostigamiento sexual en el trabajo.

³⁴ Lagarde, Marcela. Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia. UNED. 2006.

³⁵ Idem.

³⁶ Harding, Sandra. Existe un método feminista. Antología Metodología de la Investigación género sensitiva I. UNED. 2006.

2.3 Mujer y Derechos Humanos

En 1789, se promulgaron los Derechos del Hombre, posteriormente, a mediados del siglo XX, Eleanor Roosevelt, los reformuló como Derechos Humanos, con el fin de incorporar a las mujeres, sin embargo, a través del tiempo ha sido una lucha que se mantiene vigente, ya que tanto a nivel nominal como normativo se da una exclusión de las mujeres. Con la emergencia de los movimientos feministas, que transversalizan el género en esta temática, se cuestionan los principios básicos de los mismos, pues se considera que no integran de manera efectiva a las mujeres, al reconocer su especificidad, en otros momentos, al distinguir sus necesidades particulares se generan espacios de acción, pero de menor jerarquía que los espacios de los hombres.

En varios instrumentos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, y el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, se reconoce el derecho al trabajo haciendo referencia a condiciones equitativas y satisfactorias y retribuciones hacia la obtención de los medios para una vida digna. La CEDAW compromete a los Estados a asegurar a las mujeres en igualdad de condiciones con los hombres, el trabajo como un derecho inalienable de todo ser humano.

La Convención de Belém do Pará, ratificada por todos los Estados de la región centroamericana, otorga el marco general del derecho a una vida sin violencia en el entorno laboral. Su ámbito de aplicación es tanto el privado como el público. En ella se determina que la violencia contra la mujer incluye las esferas física, sexual y psicológica, y que comprende, entre otras, el acoso sexual en el lugar de trabajo. Los Estados parte deberán adoptar normas jurídicas dirigidas a

prevenirla, erradicarla y sancionarla³⁷, al ser nuestro país uno de los que ratificó ambos Convenios, se encuentra en el imperativo legal de aplicarlas.

2.4 Mujer y política

Desde los inicios de la civilización, la mujer ha sufrido de un trato discriminatorio en todos los ámbitos de la vida pública y privada, por la construcción social de género. La participación política también ha sido uno de ellos, puesto que antiguamente se consideraba que la mujer no poseía las capacidades mentales suficientes para emitir su opinión referente con los asuntos públicos, ni mucho menos, para formar parte de la vida política de los países; existía la creencia generalizada de que las mujeres no eran aptas para trabajos intelectuales, por ello, sólo debían dedicarse a las labores del hogar y se les negaba la oportunidad de una educación.

En Latinoamérica, el surgimiento de movimientos de masas sociales de mujeres en los años setenta y ochenta y su destacado papel en la lucha contra los regímenes autoritarios del continente crearon grandes expectativas de mejores oportunidades para la mujer, una vez producido el retorno a la democracia. Se esperaba que la consolidación de las instituciones democráticas promoviera una mayor participación de la mujer en la elaboración e implementación de las leyes y políticas públicas que la afectan en su vida diaria.

A pesar de estos esfuerzos, aún en la actualidad, la cultura machista de nuestra sociedad mantiene en desventaja la participación política de la mujer, lo que se evidencia en el bajo porcentaje de mujeres que ocupan cargos de poder en los gobiernos (en Costa Rica, para el año 2002, se calculó en un 19.3%, segundo lugar en Latinoamérica, después de México).

Al respecto, el Consejo de Seguridad Nacional de las Naciones Unidas reconoció que las mujeres están todavía muy poco representadas al nivel de toma de

³⁷ Jiménez Sandoval, Rodrigo. Derechos laborales de las mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá. OIT-ILANUD. 2001.

decisiones, por lo cual el anterior Secretario General de la ONU, Kofi Annan, se comprometió a dar igualdad de voz en las decisiones del Consejo.

La acción de organizaciones encargadas de defender los derechos de las mujeres, como por ejemplo, la Comisión Interamericana de la Mujer (CIM), han logrado intervenir en los planes de acción de los Estados, presionándolos para que se cree un marco legal que proteja y le garantice cierta cuota de participación dentro de los organismos estatales, a pesar de esto, la participación política de la mujer presenta bajos niveles a nivel mundial (excepto Suecia), con la particularidad de que en los países donde se da más participación política a las mujeres es donde se tienen mejores índices de desarrollo en términos generales.

Por otra parte, existe la tendencia de que en el sector público, las mujeres ocupan cargos considerados de menor rango y con temáticas sociales, tales como: ministerios de cultura, educación, juventud y bienestar social, mientras que en las áreas consideradas como “importantes centros de poder político”, su participación es menor, como Hacienda o Relaciones Exteriores, sin embargo, existe un incremento paulatino en el nombramiento de mujeres a importantes cargos de alto nivel.

Se halla predisposición por aquellas candidatas a cargos públicos que están emparentadas con algún personaje político masculino de importancia. En una entrevista realizada a once parlamentarias latinoamericanas, ocho reconocieron que su llegada al Parlamento, efectivamente, se había visto facilitada por sus vínculos familiares³⁸.

2.4.1 Representación de los intereses de la mujer

La mujer en búsqueda de defender sus derechos y posiciones en el ámbito político se ha agrupado y organizado en diversas formas, entre las cuales se destacan las alianzas subpartidistas orientadas a promover sus intereses en

³⁸ Pinto, Norexa. Participación política de la mujer. Comisión de la mujer, Grupo Parlamentario Venezolano. Revista Grupo ESE, n° 64, 2000.

áreas específicas. Si bien las mujeres que participan en política, por lo general, no hacen campaña con base en temas de la mujer, una vez electas, la mayoría se aboca a la defensa de los derechos del género y a integrar las bancadas femeninas, así como es cierto que existen muchas otras que jamás se involucran en temas de la mujer.

Las bancadas femeninas alcanzan una particular eficacia cuando logran establecer relaciones de apoyo con las organizaciones de mujeres de la sociedad civil obteniendo importantes reformas legislativas en varios países, no obstante, aún persisten varios factores que impiden la formación de alianzas de mujeres. En principio, la clase política y el electorado no siempre responden con prontitud para apoyar una agenda femenina y en ocasiones, hasta se oponen a ello. Esto trae como consecuencia que las alianzas de mujeres, se vean en la obligación de plantear sus peticiones de forma amplia y lo menos controvertida posible, sin identificarlas directamente en beneficio del género, sino resaltando la importancia y pertinencia que tiene para toda la sociedad, de forma tal que puedan lograr los objetivos y metas trazadas.

En segundo lugar, el destino de las alianzas está condicionado por el clima político imperante, si el partido de gobierno y el movimiento social apoya la agenda es muy probable que se logren los objetivos esperados, pero si al contrario, la mayoría en el poder no favorece las iniciativas, se interrumpiría el trabajo de la asociación e incluso puede llevarla a su extinción.

Por último, la discrepancia existente en relación con lo que se entiende como los intereses de la mujer, obstaculizan la formación de alianzas, ya que desde el punto de vista tradicional, los intereses de la mujer provienen de su condición de esposas, madres y amas de casa, mientras que la posición feminista, los relaciona con igualdad de oportunidades y grados de poder en la política, en el trabajo y en el hogar. Entre estas dos visiones existe suficiente compatibilidad para poder establecer las alianzas, como por ejemplo: violencia doméstica, equidad en el trabajo y protección de la niñez, pero aquellos temas como el

aborto y el control de la natalidad generan el rechazo de muchos y son identificados como asuntos feministas, por lo que, se torna problemática la conformación de alianzas.

Debido a estos factores, existen muchas mujeres que participan en la política y que se niegan a ser identificadas como feministas, ya que ven limitadas sus oportunidades gracias a una postura de rechazo en un medio dominado por hombres.

Otro de los sistemas adoptados para garantizar la participación de la mujer, es el sistema de cuotas, que establece un mínimo de participación de la mujer en cargos de representación.

Los simpatizantes de este sistema declaran que éste es uno de los medios más adecuados para hacer efectivo el principio de la igualdad ante la Ley, pues garantiza una presencia a mediano plazo en cargos de responsabilidad, además, permite que las mujeres representen los intereses del electorado femenino, ya que se encuentran más capacitadas para hacerlo, puede introducir una perspectiva de género en las políticas públicas y contribuye a acrecentar las oportunidades de otras mujeres en la sociedad.

Los opositores de este sistema argumentan que éste es discriminatorio en contra de los hombres, ya que lleva a cargos de poder a mujeres poco idóneas y sobre todo, que es innecesario, dado que las mujeres pueden ascender por sus propios medios.

Los sistemas de cuotas pueden representar un punto de partida, pero de ningún modo garantizan el acceso al poder. Para ello, se deben acompañar de otras medidas, entre ellas un mejor financiamiento y mayor publicidad para las campañas electorales. Se deben superar las distinciones partidarias y de género para que el sistema sea realmente efectivo.

Existe otro medio de representación de los intereses de la mujer, como las Agencias Estatales de la Mujer, las cuales proponen legislación, asesoran a otros ministerios respecto con las políticas públicas que afecten a la mujer y abogan por sus intereses al interior del Estado. El poder institucional y la jerarquía de estos servicios son ampliamente variables.

La conformación de servicios de la mujer dentro del aparato del estado ha planteado un verdadero dilema para las activistas del movimiento de mujeres. Muchas de ellas han asumido con entusiasmo la oportunidad de participar en el diseño y ejecución de las políticas de estado, pero otras consideran que son los movimientos autónomos de la sociedad civil quienes mejor defienden los intereses de la mujer y argumentan además, que es fácil cooptar a los servicios de la mujer y que las prioridades del gobierno de turno coartan la libertad de acción de sus integrantes.

Las Comisiones Parlamentarias son otra manifestación de la organización de las mujeres, en donde diversos países conforman comisiones parlamentarias encargadas específicamente de discutir temas de interés, defender los derechos de las mujeres y realizar propuestas legislativas para dar marco legal a la protección del género y sus intereses.

La sociedad civil organizada es otra manifestación y una de las más importantes en lo referente a la defensa de los intereses y derechos de la mujer, no obstante, ha sido víctima de una fragmentación, debido a la incidencia de las ONG en donde se desarrolla un deterioro en la relación de las mujeres que se mantienen en contacto con el poder y los sectores populares.

2.4.2 Obstáculos de la participación de la mujer

Los obstáculos para la plena participación de la mujer se originan en la debilitada posición social de la mujer, en una visión tradicionalista de los roles de género, en los prejuicios y estereotipos culturales que se tejen en torno a ellos, y en la discriminación abierta.

La sociedad y los valores culturales enfatizan la importancia de los hijos y la familia, al tiempo que los planes de erradicación de la pobreza y desarrollo económico incentivan la entrada de la mujer en la fuerza laboral. Se espera que las mujeres deban ser madres y trabajadoras a la vez, pero poco se hace por erradicar las prácticas que hacen extraordinariamente difícil compatibilizar ambos roles.

Estos obstáculos inciden directamente sobre la participación de la mujer en la política, ya que con el deber del cuidado de los hijos, los hombres tienen más oportunidades de participar en asambleas políticas y congresos partidarios, mientras que la mujer se ve en la obligación de permanecer en casa, debido a que no existe un sistema de guarderías que le permitan a la mujer desarrollar ambos papeles.

2.5 ¿Cómo se mide la efectividad de una política pública?

Es fundamental para el presente proyecto de investigación, luego de revisar conceptos de política, de teoría de género y de la participación de la mujer en este campo, produciendo una nueva visión de la problemática que se despliega al incorporarse al trabajo productor de recursos, revisar los mecanismos a través de los cuales se puede establecer si una política pública está siendo eficiente.

El análisis de políticas públicas es un proceso cíclico, que incluye: definición del problema, escogencia de políticas, monitoreo o evaluación de los resultados de esas políticas y redefinición del problema. La evaluación es usualmente considerada como la etapa de post-implementación, diseñada para determinar la efectividad del programa y facilitar la reorientación o terminación del mismo.

La evaluación formula juicios sobre lo deseable de las políticas públicas o programas e intenta determinar los valores que están detrás de sus objetivos. El objetivo de toda política pública debe ser la resolución de un problema social, definido éste como un contraste observado entre un estado de cosas y una expectativa valorada. Ante ello, se propone el uso de valores finales o valores

intrínsecos, tales como: el bienestar económico, la equidad y la calidad de vida, en la definición de los problemas sociales. Esto permite establecer prioridades en la atención de los problemas y facilita la formulación de políticas para resolverlos.

La función más importante de la evaluación es proporcionar información acerca del desempeño de las políticas públicas, ya que permite detectar las discrepancias entre el desempeño real de las políticas públicas y el esperado, así como su contribución al alivio de los problemas públicos.

Weiss divide las funciones de la evaluación en dos áreas, a saber: el proceso de toma de decisiones y el aprendizaje organizacional. En la primera, la evaluación contribuye a la reestructuración de problemas y a la formulación de nuevas políticas o reformulación de aquellas que no estén cumpliendo sus objetivos. En otras palabras, la evaluación permite una mejor toma de decisiones en cuanto a la planificación de programas y la asignación de presupuesto³⁹. En el aprendizaje organizacional, la evaluación provee retroalimentación al personal que implementa el programa, al suministrarles información sobre lo que están haciendo, cómo están respondiendo los beneficiarios y qué variables externas están incidiendo en el programa. Por otro lado, los gerentes del programa pueden aprovechar la evaluación para resaltar al personal las metas del mismo, además, la evaluación permite la generación de conocimiento para entender mejor las intervenciones sociales, aunque pocas evaluaciones se hacen con este fin. La evaluación sirve para la rendición de cuentas, es decir, para que el público se entere de lo que están logrando los organismos públicos con los fondos que manejan. Finalmente, la evaluación permite registrar la historia del programa para que otros puedan derivar lecciones del mismo.

Los principales criterios para la evaluación de políticas públicas son la efectividad en el logro del valor final, eficiencia para alcanzar ese logro, adecuación del objetivo logrado para la solución del problema público, equidad

³⁹ . <http://www.eumed.net/tesis/amc/21.htm> La evaluación y el análisis de las políticas públicas.

en la distribución de los beneficios y los costos, y satisfacción de los beneficiarios⁴⁰.

2.5.1 Transversalización de género en las políticas públicas.

El tema de género es relativamente nuevo y más aún a nivel del desarrollo de políticas públicas.

Las sociedades se sustentan en una estructura profunda basada en sus valores, su historia, su cultura y sus prácticas.

Para resolver los conflictos que surgen eventualmente, se plantea la creación de Instituciones, que reproducen las normas sociales a través de un marco de reglas y las organizaciones que son las estructuras de reglas o el tejido que se relaciona con cada Institución a fin de dar respuesta a las necesidades sociales. Este sistema no es neutral, sino que históricamente ha favorecido al grupo considerado “modelo” paradigma de lo humano, por lo tanto, la política en general no tiene neutralidad de género.

Para transversalizar el género en las políticas, deben procurarse relaciones no basadas en el poder, sino aquellas que procuren el desarrollo mutuo de la energía, deben establecerse nuevas normas y reglas (instituciones y organizaciones) que le proporcionen fundamento a las relaciones igualitarias y justas. Por esto, la esencia de la política con perspectiva de género, es establecer procesos, estrategias de implementación de políticas y programas a nivel político, social y económico para que hombres y mujeres se beneficien y no se perpetúe la desigualdad.

Como indica Nancy Frazer, debe trabajarse sobre dos ejes, desde la política de redistribución y la política de reconocimiento, para procurar el acceso de las mujeres a los bienes y también para que su labor reciba el debido

⁴⁰. <http://www.eumed.net/tesis/amc/21.htm> La evaluación y el análisis de las políticas públicas.

reconocimiento social, se ha determinado que mejorar la desigualdad de los géneros es una ganancia para el conjunto de la sociedad, por ello, la política con perspectiva de género debe tener la intencionalidad de afectar los mecanismos que generan la desigualdad, para lo cual es básico incorporar el tema en las agendas e interlocutar con los grupos afectados.

Al incluir el tema de género, se mejora la comprensión de los procesos sociales, culturales y económicos, se amplía la mirada, por lo cual la eficiencia de las políticas públicas también es mayor al aumentar el acceso de la mujer a los recursos y oportunidades, incluidos los grupos de decisión.

Para transversalizar el género en una política debe considerarse la relación social entre hombres y mujeres, y cómo esa intervención (política) va a afectar las relaciones de género, hay que conocer la realidad, anticipar los efectos de la política, se debe actuar a distintos niveles en diferentes instancias y tener claro que la responsabilidad de la equidad entre las personas no es sólo institucional, sino que es de todo el Estado, por lo que es muy importante la voluntad política, tanto de los autores de las leyes como de los ejecutores, quienes deben tener compromiso político con el tema, entender su importancia, legitimarlo y en concordancia, establecer las prioridades con los presupuestos.

El género se incluye no por la norma, sino cuando los gestores hayan legitimado la problemática de la situación y tengan voluntad y compromiso de cambiarla.

Incorporar o transversalizar género en una política implica trabajar y negociar con distintas autoridades públicas y deben generarse redes formales e informales.

Debe tenerse muy claro cuál es el punto de partida para poder valorar la mejora en la situación de desigualdad.

Para su incorporación, como explica la Licenciada Virginia Guzmán, psicóloga e investigadora del Centro de Estudios de la Mujer de Chile, debe re-pensarse la

realidad, tomando en cuenta las desigualdades de género producidas socialmente, para poder definir los problemas, incorporando toda la sociedad de manera integral.

2.6 El acoso sexual laboral

Aunque las definiciones de acoso sexual pueden diferir en algunos detalles en los diversos códigos, leyes, políticas, sentencias de los tribunales y convenios colectivos, la mayoría de esas definiciones contienen los mismos elementos clave, los cuales son estipulados por la Organización Internacional del Trabajo.

Definición del acoso sexual

Conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe

Cuando el rechazo de una persona a esa conducta o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo).

Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe⁴¹

Hay varias maneras de clasificar esta conducta, de acuerdo con las manifestaciones materiales:

Nivel 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.

Nivel 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas.

⁴¹ www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm - 52k -

Nivel 3) Acoso medio, fuerte verbal: llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.

Nivel 4) Acoso fuerte, con contacto físico: manoseos, sujetar o acorralar.

Nivel 5) Acoso muy fuerte: presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Otros autores (Husbands) clasifican el acoso sexual laboral en dos grandes grupos, el primero es conocido como chantaje sexual (quid pro quo), que se refiere al intercambio entre dos personas en la que una ofrece algo a cambio de sexo, y el otro es llamado acoso sexual ambiental y es el que se puede presentar de diversas formas en el entorno laboral; se puede manifestar a través de la exposición de pornografía en el centro de trabajo, chistes, comentarios sobre su físico o vestimenta o conductas hacia las mujeres que las discriminan y las confinan como objetos sexuales y que producen para ellas un ambiente hostil de trabajo, también se clasifica como acoso sexual vertical, el que va dirigido de personas en posición de poder jerárquico hacia subordinados o subordinadas y acoso sexual horizontal cuando proviene de individuos que se encuentran en el mismo nivel laboral, incluso puede darse de personas inferiores en el escalafón laboral, hacia superiores.

Se puntualizará seguidamente, ¿Cuáles son las teorías que explican el acoso sexual laboral?

2.7 Teorías de la producción del hostigamiento sexual laboral.

Se han planteado como los ejes sobre los cuales gira el acoso sexual laboral: **el poder, la violencia genérica, la discriminación en el medio de trabajo.**

2.7.1 El poder

Como indica Michael Kaufman “la masculinidad es poder”⁴², y el hombre ejerce su poder a través de los actos de violencia, que constituyen un aspecto de la dominación masculina de nuestra sociedad. Nos encontramos, como explicaba anteriormente, en medio de una sociedad patriarcal y ésta le otorga poder a los hombres por la condición de su sexo, lo que implica dominación sobre otros y subordinación de las mujeres.

Esta relación dominación- subordinación persiste en todos los espacios donde nos desenvolvemos, tanto en el privado- doméstico como en el público y para muchos (en especial aquellos que viven su masculinidad con temor) la violencia contra las mujeres se puede convertir en un medio de afirmación de su poder personal dentro de nuestro sistema sexo/género. Para el sexo masculino es un hecho que tanto a nivel individual como de Estado, las relaciones entre los hombres son relaciones de poder. Como señala Marcela Lagarde “el poder es un atributo genérico de la condición masculina ejercido sobre las mujeres y sobre las otras categorías sociales de sujetos que tienen con los hombres relaciones de dependencia”⁴³, por nacer en esta sociedad patriarcal, los hombres nacen autoafirmados, como describe la misma autora, las sociedades patriarcales son sociedades de trabajo, de hegemonismo y poderes y tener la posibilidad de existir depende de realizar estas funciones, para los hombres, esto es tener derecho a la existencia.

En la producción del acoso sexual en el trabajo, se presentan dos modalidades de abuso de poder: a) el jerárquico, otorgado por las relaciones laborales y b) el genérico, dado por la sociedad patriarcal.

⁴² Kaufman, Michael. Hombres: placer, poder y cambio. Antología La construcción social de la violencia. UNED 2006.

⁴³ Lagarde, Marcela. Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia. UNED. 2006.

Incluso, la misma sociedad patriarcal determinó como característica masculina la posibilidad de “crear”, estrechamente relacionada con el trabajo y durante muchos años, los hombres han monopolizado lo que la sociedad ha interpretado como el trabajo generador de recursos. La histórica incorporación de las mujeres al mercado laboral se dio en un medio donde han prevalecido las relaciones desiguales de dominación- subordinación, necesarias para mantener el poder en manos masculinas.

Aunado a estas situaciones, además, al vivir en una cultura genitalizada, el mayor poder demostrativo de la masculinidad es el poder de la eyaculación.

Es por esto que los hombres en el espacio público, que es el “suyo”, en relaciones de trabajo generador de recursos, han sido legitimados para realizar actos de poder con características sexualizadas contra seres socialmente desiguales e inferiores, no sólo como medio de satisfacer el erotismo, sino como mecanismo para afirmar su dominación y confirmar su máximo poder que es el poder sobre las mujeres y la exclusión de las mismas.

2.7.2 Violencia genérica

Retomando lo anteriormente señalado, una de las características de la sociedad patriarcal es el pensamiento dicotómico, jerarquizado y sexualizado, que divide en hombre y mujer, otorgándole características, roles y estereotipos diferentes a cada categoría donde los más apreciados socialmente son los asignados a lo masculino.

La mujer “*debería*” ser sumisa, algo tonta y saber cocinar, se le educa en función de las necesidades de otros, como un cuerpo erótico o procreador, que debe satisfacer los requerimientos de los demás. Creadas como seres inferiores, secundarias, dependientes y sometidas, sujetas de la dominación que tienen a los otros como motivo y fin de su existencia, deben aceptar esa dominación, asumirse inferiores y secundarias y conseguir así la felicidad.

La violencia genérica es ejercida por los hombres cuando se posicionan como seres superiores, cuando sin conmoverse usan a las mujeres, se apoyan en ellas y se apropian de su trabajo, su capacidad creadora y su imaginación, cuando marginan, segregan, discriminan, cosifican, cuando las hostilizan, maltratan, atemorizan, acosan y violentan⁴⁴. Las mujeres, por nuestra parte, también poseemos conductas misóginas, cuando dañamos o explotamos a otras mujeres para obtener poderío patriarcal, cuando se cree que establecemos alianzas con los hombres, que en realidad son formas de servidumbre voluntaria, ya que todas las mujeres, por nuestra identidad genérica, estamos en el plano de la subordinación.

La violencia genérica basa su accionar en la desigualdad que la sociedad establece y que se mantiene en los espacios de trabajo, donde los hombres como grupo establecen pactos y alianzas para fortalecer su supremacía, y tratan a las mujeres que salieron del ámbito “protector” de lo doméstico como mercancía. El hombre socialmente estructurado es un sujeto con identidad que tiene valor como individuo, sujeto único y por lo que produce, la mujer en cambio no está individualizada, es indiferenciada para la sociedad patriarcal⁴⁵, por lo que cuando un hombre entra a trabajar se le reconoce como una persona y cuando una mujer lo hace es “un cuerpo” simplemente.

Es por esta razón, que se dice que esta violencia de género se presenta en tanto el medio laboral sea un medio sexista, pero en nuestra sociedad, ¿cuál medio no lo es?

2.7.3 Discriminación

Se define discriminación por sexo “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el

⁴⁴ Lagarde, Marcela. Identidad de género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas. Antología Teoría y práctica de la protección de los derechos humanos. UNED. 2007.

⁴⁵ Lagarde, Marcela. Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia. UNED. 2006.

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 políticas, económica, social, cultural y civil y en cualquier otra esfera”. (Artículo 1 de la CEDAW)

Es por esto que la construcción social de los géneros, donde se atribuyen características, comportamientos y roles dicotómicos a cada uno de los sexos es un problema de discriminación contra las mujeres, porque los de las mujeres gozan de menor o ningún valor, con el agravante de que las características asignadas socialmente a los hombres son las mismas que se le atribuyen al género humano, posicionando a lo masculino como referente de lo humano, lo que aumenta la discriminación hacia las mujeres⁴⁶, que conforman “lo otro”.

Alda Facio indica que se considera discriminatorio todo trato que tenga por resultado la desigualdad de una persona en el goce de los derechos humanos, dentro de los que está el derecho al trabajo⁴⁷.

Se describen básicamente dos formas en las que se produce discriminación, la directa o por el trato, es la más evidente, se considera intencional y por ejemplo, en el área laboral sería cuando para un trabajo que no lo exija se plantea el requisito de sexo masculino y la discriminación por impacto o indirecta, que es más sutil, pero que en su efecto promueve la desigualdad e inferioridad de las mujeres, tal como exigir requisitos “uniformes” a todos y todas las candidatas, como por ejemplo, para plazas de jueces tiene valor en el puntaje dar clases en Universidades, lo que generalmente se hace por las noches y que hace improbable que las juezas con responsabilidades familiares-genéricas lo hagan.

En este contexto, las mujeres (por las razones históricas que se explicaron) son consideradas socialmente inferiores, entran al campo laboral en desventaja por la desigualdad construida y el trato que han recibido en el mercado de trabajo se ha caracterizado por la discriminación, expresada en bajos salarios, situación laboral

⁴⁶ Facio, Alda. Feminismo, género y patriarcado. Antología Construcción social de la violencia. UNED. 2006, pág. 156.

⁴⁷ Facio, Alda. El principio de igualdad ante la ley. Antología Teoría y práctica de la protección de los derechos humanos. UNED 2007.

inestable, acceso restringido a puestos de poder o decisión, además de la competencia en la oferta laboral con los hombres.

Por todo lo anterior, la autora del presente Trabajo Final de Graduación plantea que la perspectiva teórica del problema del acoso sexual laboral es que el mismo es un acto de violencia, ejecutado en su gran mayoría por hombres patriarcales, que tiene como contexto posibilitador una Institución pública altamente patriarcal (el Poder Judicial) y que obedece, como trasfondo ideológico, a la construcción social genérica, donde los hombres ostentan el poder, el cual es reafirmado a través de la violencia genérica y la discriminación laboral por sexo.

En ese contexto, analizar la eficiencia que ha tenido el desarrollo de las políticas internas en relación con la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, permitirá establecer un antecedente documental que favorezca su aplicación.

CAPÍTULO TERCERO

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1 Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación es un estudio de tipo cuantitativo, que se propone analizar la respuesta del Poder Judicial al mandato del artículo 5 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en las áreas de las políticas preventivas desarrolladas y de la aplicación del régimen sancionatorio, al determinar si las mismas han cumplido con las acciones propuestas de forma específica en la letra de la ley, en cuanto a responsables de ejecutar actividades, tipo de acciones, número, frecuencia, plazos, y la incorporación de la perspectiva de género y Derechos Humanos a través de la aplicación de Convenciones Internacionales .

La orientación deductiva estuvo basada en una estadística descriptiva, por medio de una encuesta por muestreo y el análisis documental, con el cual se determinó de acuerdo con parámetros numéricos, el cumplimiento de la norma legal establecida en el artículo 5 de la Ley 7476, incorporando los conceptos de perspectiva de género y Derechos Humanos.

Por su finalidad, este trabajo constituye una investigación aplicada, ya que se propone detectar dificultades para el debido cumplimiento de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia a lo interno del Poder Judicial y además, proponer medidas que puedan redundar en una mejora a la ejecución de la misma.

En cuanto al alcance temporal, por medio del análisis de documentos, se hizo un estudio longitudinal (del año 1995, hasta marzo de 2007) de las medidas específicas que se han diseñado y puesto en práctica a fin de cumplir el mandato de la Ley en relación con el desarrollo de las políticas preventivas y sancionatorias.

Una vez expuesta esta primera fase, se hizo un estudio transversal que evaluó el nivel de conocimiento producido en los usuarios y usuarias de la norma y la presencia de la conducta en quienes son evaluados.

Por ser la primera sobre este tema específico en el Poder Judicial, la misma es una investigación exploratoria que eventualmente abrirá la posibilidad de ahondar en otras facetas del tema del acoso sexual laboral a lo interno de la Institución.

3.2 Área de estudio

El área de estudio del presente trabajo de investigación es el Poder Judicial de la República de Costa Rica, dada la característica de este poder estatal de ser altamente centralizado, en el cual las instancias administrativas coordinadoras de las acciones a nivel nacional se encuentran en su mayoría ubicadas en el Primer Circuito Judicial de San José (a excepción de la Escuela Judicial que recientemente fue trasladada a la Ciudad Judicial de San Joaquín de Flores), el trabajo de campo se desarrolló en este lugar, dividiendo la actividad investigativa en los siguientes escenarios:

3.2.1. Dependencias encargadas de desarrollar políticas preventivas y de divulgación: Departamento de Personal, Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, Escuela Judicial, Secretaría Técnica de Género.

3.2.2. Dependencias relacionadas con la aplicación del régimen disciplinario: Tribunal de la Inspección Judicial, Secretaría Técnica de Género.

3.3 Unidades de análisis

Las unidades de análisis del presente estudio son las funcionarias y los funcionarios judiciales, dividido en dos estratos; el primero está constituido por los encargados del diseño y aplicación de las políticas preventivas y sancionatorias, y el segundo, por los usuarios y las usuarias de las mismas.

3.4 Universo y muestra

La población del presente trabajo (universo) de investigación fue constituida por los funcionarios y las funcionarias judiciales, de los cuales la población accesible (muestra) estuvo conformada por aquellos que se encontraban laborando, en abril y mayo del 2008, en el Primer Circuito Judicial de San José.

Se dividieron en dos estratos con características distintas, el primero conformado por quienes tuvieron la función de diseño y ejecución de políticas preventivas y sancionatorias acorde a lo establecido en el Reglamento Interno a la Ley 7476, el segundo estuvo integrado por los funcionarios y las funcionarias judiciales usuarios de esas políticas. De ambos estratos, se tomó una muestra de tipo no probabilística y el tipo de muestreo fue intencionado.

En cuanto al primer estrato, se consideró como la “muestra” representativa de aquellos que desde el año 1995 hayan sido responsables del diseño y la aplicación de las normas correspondientes (la cual fue no probabilística), quienes en abril y mayo del 2008 fueron los encargados, de acuerdo con lo descrito en el Reglamento Interno, del diseño y aplicación de estas tareas (Jefe del Departamento de Personal, Jefe del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, Director de la Escuela Judicial, Coordinadora de la Secretaría Técnica de Género, Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial). Este grupo estuvo conformado por siete funcionarios, que respondieron en su totalidad el instrumento diseñado para la recolección de la información.

El segundo estrato lo conformaron los funcionarios y las funcionarias judiciales, beneficiarios de dichas políticas. Se realizó la consulta al Departamento de Personal, el cual informa que de acuerdo con la planilla de salarios de la segunda quincena de marzo del 2007, el Poder Judicial cuenta con 8256 funcionarios, 3724 mujeres de las que 2616 están en propiedad y 1108 interinas; y 4532 hombres, de los que 3454 están en propiedad y 1078 interinos, asimismo, se facilitó una lista con el desglose de los puestos.

Para el mes de abril de 2008, fue realizada por parte del Departamento de Personal del Poder Judicial la selección de la muestra para el presente estudio que estuvo conformada por 120 unidades de análisis, dividida en 40 unidades correspondientes al Área de Administración de Justicia, 40 del área técnica (investigadores, peritos, etc.) y 40 unidades del área administrativa (auxiliares judiciales, personal de apoyo administrativo), de estos tres grupos se seleccionaron 50% mujeres y 50% varones.

Para los fines de la investigación fue necesario realizar un muestreo de juicio, que permitiera visibilizar, para su eventual análisis, el comportamiento de la figura del acoso sexual laboral, en los tres ambientes laborales del Poder Judicial, facilitando el establecimiento de relaciones entre variables.

Las características de la población seleccionada, que respondió positivamente al instrumento aplicado se describen a continuación:

Cuadro N° 1

Desglose de los funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, que respondieron el instrumento B de evaluación, durante los meses de abril y mayo del 2008, de acuerdo con el ámbito laboral.

Ámbito de trabajo.		Funcionarios Seleccionados.	Funcionarios que respondieron.	Porcentaje de Respuesta.
Jurisdiccional	Jueces (as)	16	16	100%
	Fiscales (as)	12	10	83.33%
	Defensores (as)	12	7	58.33%
Investigadores (as)		40	37	92.5%
Administrativos (as)		40	36	90%
Total		120	106	88.33%

Fuente: Listado de funcionarios facilitado por el Departamento de Personal del Poder Judicial vs listado control de respuesta.

Como se indica en el Cuadro n° 1, de 120 funcionarios judiciales seleccionados por el Departamento de Personal, 106 respondieron el instrumento aplicado, por lo que la presentación de la información obtenida se hace con base en ese grupo numérico, cuyas calidades se describen en los siguientes cuadros.

Cuadro n° 2

Distribución por sexo de los funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que respondieron al instrumento B de recolección de información en los meses de abril y mayo del 2008.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	50	47,2

Válidos	Masculino	54	50,9
	Total	104	98,1
Perdidos	No consignó	2	1,9
Total		106	100

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

De las personas que respondieron el instrumento: 54 eran hombres, 50 mujeres y 2 omitieron consignar este dato.

Cuadro nº 3

Distribución por estado civil de los funcionarios del Primer Circuito Judicial de San José que respondieron al instrumento B de recolección de información en los meses de abril y mayo de 2008.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Solteros (as)	35	33,0
	Casados (as)	48	45,3
	Divorciados (as)	18	17,0
	Unión libre	3	2,8
	Total	104	98,1
Perdidos	No consignó	2	1,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En lo relativo al estado civil: 48 casados y casadas, 35 solteros y solteras, 18 divorciados y divorciadas, 3 personas se encuentran en unión libre, y 2 omitieron referirse a su estado civil.

Cuadro nº 4

Distribución por tipo de nombramiento de los funcionarios del Primer Circuito Judicial de San José que respondieron al instrumento B de recolección de información en los meses de abril y mayo de 2008.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Propiedad	84	79,2
	Interino	21	19,8
	Total	105	99,1

Perdidos	No consignó	1	0,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En lo concerniente al tipo de nombramiento que ostentan: 84 se encuentran en propiedad, 21 interinos y 1 persona omitió indicar esta condición.

3.5 Fuentes de información

Para la presente investigación las fuentes de información, fueron las siguientes:

- Fuentes primarias: entrevistas a funcionarios judiciales relacionados con el tema, a funcionarios de la Defensoría de los Habitantes y del Ministerio de Trabajo.
- Los dos estratos de funcionarios judiciales que respondieron a los instrumentos de recolección de información A y B.
- Las fuentes documentales que se consultaron fueron: Actas del Consejo Superior, Informes anuales y Planes Anuales Operativos de labores de los Departamentos de Personal, Prensa y Comunicación Organizacional, Escuela Judicial, Secretaría Técnica de Género, expedientes por denuncias ubicados en el Tribunal de la Inspección Judicial, informe estadístico del Departamento de Artes Gráficas, Planes Anuales Operativos en el Departamento de Planificación.
- Fuentes secundarias: Bibliografía referida y consultada.

3.6 Identificación, descripción y relación de las variables

La presente investigación se sustenta en el estudio de dos grupos de variables:

Variables independientes

Para efectos de la presente investigación se definen de la siguiente manera:

- La variable independiente política interna preventiva: dentro del Reglamento Interno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia del

Poder Judicial, se designó un grupo de estructuras internas, a las cuales se les indicó una serie de actividades que debían llevar a cabo, y que se denominan “políticas preventivas”, por lo que al analizar esta variable se buscó establecer, de manera numérica, si esas estructuras han cumplido con la labor encomendada, concretamente, en informar sobre la figura del acoso sexual laboral como una conducta indeseada, la existencia de la Ley y el Reglamento Interno y la forma de interponer la denuncia cuando así proceda.

- La variable independiente política interna sancionatoria: el Reglamento Interno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, establece cuáles estructuras deberán realizar una serie de acciones, que se determinan necesarias para cumplir con el mandato de establecer “políticas sancionatorias”, específicamente, se analizó lo relativo al cumplimiento de plazos y a la función de coadyuvancia de la Secretaría Técnica de Género.

Variable dependiente

La variable dependiente del presente trabajo de investigación, la constituye el cumplimiento del artículo 5 de la Ley 7476, que establece que “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**”, ya que en la medida que la Institución haya generado a lo interno las normas tanto a nivel de prevención, como en el aspecto disciplinario, para eliminar la figura del acoso sexual laboral, habría cumplido con el mandato que establece la Ley.

Relación de las variables

La variable dependiente cumplimiento del artículo 5 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, va a verse influida por la manera en que las distintas estructuras encargadas a lo interno de la Institución hayan ejecutado, de manera eficiente, las labores que les fueron encomendadas a través del Reglamento Interno, por una parte, en la definida como variable

independiente “políticas preventivas” y la segunda variable independiente “políticas sancionatorias” en los aspectos específicos que fueron señalados en su definición.

3.7 Cuadro de operacionalización de variables

Problema de investigación

¿El Poder Judicial ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 7476, de establecer y ejecutar políticas internas a nivel preventivo y sancionatorio mediante las estructuras institucionales, encargadas de estas funciones por disposición del Reglamento interno de esta Ley, incorporando la perspectiva de género y de Derechos Humanos, desde la publicación de la Ley y su Reglamento Interno en el año de 1995, hasta diciembre de 2007?

Objetivo general

Analizar si el Poder Judicial, a partir del surgimiento de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, y del establecimiento del Reglamento Interno correspondiente, ha dado cumplimiento al mandato de establecer políticas a nivel preventivo, a nivel disciplinario y a nivel formativo, que garanticen el derecho al trabajo libre de violencia, en su expresión de acoso sexual laboral, por parte de las funcionarias judiciales, mediante las estructuras institucionales encargadas de esta función, específicamente, el Departamento de Personal, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, la Escuela Judicial, la Secretaría Técnica de Género y el Tribunal de la Inspección Judicial, y si en el desarrollo y aplicación de estas políticas, se han integrado la perspectiva de género y de Derechos Humanos.

Objetivo específico	Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición conceptual de la dimensión	Definición operacional	Definición Instrumental	Fuentes de Información
a. Determinar el cumplimiento de las acciones que			Normativa a nivel de	Las leyes o normas se	Los indicadores fueron: -En lo	-Análisis de documento.	Primarias: Actas del Consejo Superior,

<p>a nivel preventivo y en concordancia con lo establecido en la Ley 7476 y el Reglamento Interno correspondiente, ha establecido el Poder Judicial, para responder a la problemática de acoso sexual laboral incorporando la perspectiva de género y de Derechos Humanos.</p>	<p>Políticas preventivas de acoso sexual laboral con perspectiva de género.</p>	<p>Política es un proceso y actividad, orientada ideológicamente a la toma de decisiones de un grupo para la consecución de unos objetivos. Para efectos de esta investigación entiéndase como prevenir una conducta o sancionar la conducta de acoso sexual laboral, entendida en sus dos expresiones quid pro quo (beneficio o estabilidad laboral a cambio de favores sexuales) o de ambiente hostil (medio de trabajo ofensivo, degradante hacia la mujer donde se le estigmatiza como objeto sexual).</p>	<p>diseño y ejecución de Leyes y Reglamentos.</p> <p>Perspectiva de género y de Derechos Humanos.</p>	<p>establecen para regular las relaciones entre las personas, en este caso, se diseña la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.</p>	<p>concerniente a la norma: Material impreso editado vs material impreso entregado a funcionarios. Charlas a funcionarios + población alcanzada por ese medio. Charlas a jefaturas judiciales + población alcanzada por este medio.</p> <p>-Para valorar la incorporación de la Perspectiva de género: Si se realizó diagnóstico de previo a la política. Número de grupos creados para trabajar de manera específica con este problema a lo interno de la Institución. Número de reuniones con grupos afectados. Capacitación de los ejecutores de las políticas en tema de género y Derechos Humanos.</p> <p>-Para valorar compromiso político con el tema del acoso sexual laboral: Cantidad de presupuesto asignado al combate del acoso sexual laboral a lo interno de la Institución. Horas o personal asignado al manejo del tema. Presencia del tema acoso sexual laboral en los informes anuales o en los PAO's de las</p>	<p>-Matriz.</p> <p>-Cuestionario con escalas Likert</p>	<p>Informes anuales de los Departamentos y se triangulizará con Jefes de: Departamento de Personal, Escuela Judicial, Prensa y Comunicación Organizacional, Secretaría Técnica de Género, Tribunal de la Inspección Judicial.</p>
--	---	--	---	---	---	---	---

<p>b. Identificar el nivel de información que han generado las políticas preventivas desplegadas en cuanto al conocimiento sobre el acoso sexual laboral como una conducta indeseada, de la existencia de una Ley especial y un Reglamento Interno que lo sancionan y la forma de acceder a los medios de denuncia, por parte de los y las funcionarias judiciales.</p>	<p>Políticas preventivas en torno al acoso sexual laboral en el nivel de información .</p>		<p>Normativa en torno a información y divulgación.</p>		<p>estructuras internas responsables.</p> <p>Los indicadores en este objetivo fueron:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Porcentaje de funcionarios que ha leído la Ley 7476. - Porcentaje de funcionarios que ha leído el Reglamento Interno a la Ley 7476. - Porcentaje de funcionarios que han recibido instrucción acerca de la forma de interponer denuncia en caso de ser objeto de acoso sexual. - Grado de seguridad contra el acoso sexual laboral que reportan los funcionarios, con la reglamentación actual (si con la legislación o la forma en que el Poder Judicial maneja a lo interno la problemática del acoso sexual laboral se sienten protegidos) - Capacidad de reconocimiento en la población 	<p>Cuestionario con escalas del Likert</p>	<p>Primarias: funcionarios y funcionarias judiciales</p>
---	--	--	--	--	---	--	--

<p>c. Valorar si en la ejecución de las acciones sancionatorias se incorpora la perspectiva de género y de Derechos Humanos, según acatamiento de Convenciones Internacionales.</p>	<p>Políticas sancionatorias</p>		<p>Perspectiva de género y Derechos Humanos</p>	<p>La perspectiva de género es la que considera la condición desigual y de subordinación de la mujer ante el hombre en nuestra sociedad. Los Derechos Humanos establecen el</p>	<p>estudiada de reconocer dos niveles sutiles de acoso sexual laboral : 1) Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual. 2) Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: miradas, gestos lascivos, muecas. - Porcentaje de persistencia de conductas que configuran acoso sexual laboral a pesar de las políticas desplegadas. - Porcentaje de utilización de las Convenciones Internacionales que protegen los derechos de las mujeres en las resoluciones de los casos por denuncia administrativa de acoso sexual laboral.</p>	<p>Revisión manual de las resoluciones finales de las denuncias interpuestas Cuestionario aplicado a ejecutores de políticas.</p>	<p>Fuente primaria: revisión de 10 expedientes del año 2000 a 2005 tramitados por denuncias por acoso sexual ante el Tribunal de la Inspección Judicial y</p>
---	---------------------------------	--	---	---	---	---	---

<p>d. Establecer si el régimen disciplinario interno cumple con lo estipulado en la Ley 7476 y el correspondiente Reglamento Interno del Poder Judicial, en lo referente a plazo del proceso, a la coadyuvancia de la Secretaría Técnica de Género.</p>	<p>Políticas sancionatorias</p>		<p>Normativa en torno al cumplimiento del Reglamento Interno en sus disposiciones disciplinarias</p>	<p>derecho de las mujeres al trabajo y a desarrollarse en un medio libre de violencia.</p>	<p>Los indicadores evaluados fueron: plazo de resolución de las denuncias, vs plazo estipulado por Ley y Reglamento. Número de casos en que se encuentra presente como coadyuvante la Secretaría Técnica de Género.</p>	<p>Revisión manual de los expedientes ..</p>	<p>se triangulará con las respuestas al cuestionario dirigido a los operadores de políticas preventivas y sancionatorias. Fuentes primarias: 10 expedientes del Tribunal de la Inspección Judicial con denuncias de 2000 a 2005, informes anuales de la Secretaría Técnica de Género.</p>
---	---------------------------------	--	--	--	--	--	--

3.8 Criterios de selección de técnicas e instrumentos

Por tratarse el presente trabajo de investigación de la valoración de las políticas preventivas y sancionatorias desplegadas por el Poder Judicial en torno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, se realizó inicialmente, una serie de entrevistas guiadas a las funcionarias y a los funcionarios que tuvieron relación con el proceso de implementar esta Ley, en el año 1996. a partir de ello, se determinó la necesidad de realizar el estudio de los documentos donde estuvieran registradas todas las actividades que se hubiesen

llevado a cabo por parte de las oficinas encargadas, de desarrollar la divulgación, prevención y sanción del acoso sexual laboral, de acuerdo con el Reglamento Interno a esta Ley, desde 1996 que se implementó esta norma, hasta el año 2007, dentro del Poder Judicial.

Después de reunir la información de lo actuado por parte del Poder Judicial, era necesario valorar el efecto que este trabajo había tenido en las y los usuarios (funcionarios y funcionarias judiciales), se encontró que la manera más apropiada de obtener esta información era a través de dos cuestionarios:

- el “A” comprendido por 21 preguntas, de selección y abiertas (ver Anexo 4) dirigido a las personas ubicadas en los puestos de jefatura de los Departamentos encargados, de desarrollar las políticas preventivas y sancionatorias, de acuerdo con el Reglamento Interno,
- el “B” estructurado en escalas tipo Likert, con 24 ítems (ver Anexo 5) dirigido a los funcionarios judiciales usuarios de esas políticas.

3.9 Descripción del proceso en el diseño y validación de instrumentos

El primer instrumento utilizado en el presente estudio fueron las entrevistas guiadas, por medio de las cuales se ubicó a las personas relacionadas con la implementación inicial de las políticas preventivas en torno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, dentro del Poder Judicial.

Como producto de estas entrevistas, se conoció la existencia de informes que registraban las actividades efectuadas desde 1996, rendidos ante el Consejo Superior del Poder Judicial, por lo que se le solicitó al encargado del archivo electrónico de la Secretaría de la Corte, un rastreo desde 1996 hasta 2007 de todas las sesiones de este órgano, en las que se incluyera el tema de hostigamiento sexual laboral.

Para asegurar la calidad de la información, se realizó una triangulación de esta información con la contenida en los planes anuales operativos y en los informes de labores, así como el registro en los archivos documentales o estadísticos de los despachos que interesaban.

Posterior a la documentación del trabajo realizado por las estructuras encargadas del Poder Judicial y con el fin de evaluar el conocimiento generado en las y los usuarios, se planteó recolectar esta información a través de un instrumento (formulario de cuestionario) y para su confección se revisaron los instrumentos utilizados en los estudios de campo, efectuados anteriormente, acerca de este tema en nuestro país (ver trabajos realizados en nuestro país), pero al no satisfacer los requerimientos del presente estudio, fue necesaria la realización del mismo.

Para esta fase, se contó con el apoyo de un experto quien asesoró la estructuración de los apartados, el instrumento fue validado en dos ocasiones, con población similar a la del estudio (funcionarios judiciales).

A la vez, para recolectar la información por parte de funcionarias y funcionarios judiciales encargados de diseñar y ejecutar las políticas preventivas y sancionatorias y que quedara registrada de una manera simple, se construyó un instrumento (cuestionario), el cual fue validado en dos ocasiones con población similar (funcionarios y funcionarias judiciales en puestos de jefatura). Se optó porque ambos instrumentos (A y B), fueran autoadministrados, tomando en consideración las ocupaciones de los funcionarios y funcionarias judiciales.

3.10 Procedimientos en la recolección de la información

En relación con las entrevistas guiadas, se contactó al Jefe del Departamento de Personal, quien es la misma persona que se encontraba en esa función en 1996, y éste facilitó los nombres de los integrantes del equipo inicial de trabajo, así como los de las personas que aparentemente le habían dado alguna continuidad al tema. Estas personas fueron entrevistadas en relación con la manera como se trabajó inicialmente en el Poder Judicial, para difundir la información en relación con el hostigamiento sexual laboral, como conducta sancionable, tratando de precisar las acciones, si se había incluido la perspectiva de género, cuánta

población había sido sensibilizada, y si se había mantenido el trabajo a través de los años (qué se hizo, cómo se hizo, a cuántas personas llegó, cómo se ha mantenido).

Después de este primer acercamiento, fue necesario documentar la información para poder cuantificar lo actuado. Se procedió a la revisión de los registros que se llevan en el Poder Judicial, referentes al tema del hostigamiento sexual laboral, a través de rastreo electrónico de las Actas del Consejo Superior, de las que se obtuvieron y revisaron 80 referencias desde 1996 hasta 2007; se hizo consulta en la Biblioteca de la Corte para verificar si existían estudios previos sobre el tema o cualquier publicación generada por la institución al respecto.

Se acudió al Departamento de Planificación donde se revisaron los registros accesibles de los Planes Anuales Operativos de los Departamentos relacionados con el tema. Se revisaron las páginas electrónicas de estos Departamentos desde 1996 hasta el 2007, en los casos que existe este recurso, para verificar la presencia del tema dentro de los informes de labores y los planes anuales.

Se acudió al Archivo de la Escuela Judicial donde se examinaron, manualmente, los expedientes desde 1996 hasta 2007, para constatar el número de capacitaciones y el número de participantes en relación al tema de hostigamiento sexual laboral.

El Departamento de Artes Gráficas suministró un informe de los registros estadísticos del 2002 al 2008 del material producido con el tema de hostigamiento sexual laboral.

Se efectuó la revisión de un quinquenio, del año 2000 al 2005, de expedientes por denuncias por hostigamiento sexual laboral, que se encuentran en el Tribunal de la Inspección Judicial, para lo cual se solicitó permiso de este órgano colegiado, que dio su anuencia.

Una vez reunido el material documental, se avanzó a la segunda fase de campo, para ello, se solicitó la autorización del Consejo Superior del Poder Judicial para aplicar los instrumentos A y B, de recolección de información a los funcionarios y a las funcionarias judiciales, el Departamento de Personal colaboró para la selección de la muestra de 120 funcionarios judiciales, 40 del área jurisdiccional,

40 del área investigativa y 40 administrativos. Se confeccionó un listado con los nombres de las personas y el despacho donde se encontraban destacados y destacadas, a quienes cuentan con el servicio de correo electrónico interno, se les envió un mensaje explicando que habían sido escogidos para el presente estudio, que contaba con la aprobación del Consejo Superior, y que el instrumento se les estaría entregando de manera personal.

Se acudió, personalmente, a realizarle una presentación del instrumento (de ser posible) al funcionario seleccionado, en caso de que no se encontrara, se le dejó al encargado de la oficina, con la explicación respectiva. En algunos casos, el instrumento fue llenado y entregado en el acto; en otros, se tuvo que acudir a recogerlo y en algunos, los funcionarios solicitaron se les enviara por correo electrónico (porque lo extraviaron o lo dejaron con una persona que lo perdió). Se inició esta fase en la última semana del mes de abril de 2008 y se concluyó el 30 de mayo de 2008, previa comunicación a las personas que faltaban de entregar el instrumento de que sería la fecha de cierre de esa etapa investigativa.

3.11 Identificación de las fuentes de error para su corrección

a) Determinación correcta de la muestra: se contó con la participación de un estadístico que revisó lo concerniente a la selección de la muestra.

b) Al detectarse inconsistencias en el registro de actividades, se hizo necesario triangular, contrastando información en distintas fuentes (por ejemplo Actas de Consejo Superior, con archivo de Escuela Judicial; informes de Secretaría Técnica de Género con los expedientes por denuncia en el Tribunal de la Inspección Judicial) y también con la información obtenida a través de los cuestionarios aplicados.

c) Se utilizaron medios electrónicos para la recolección de la información en triangulación con medios impresos. Ambos se revisaron manualmente.

d) Se programaron, inicialmente, tres meses para la validación de instrumentos, recolección y análisis de la información, pero este período se prolongó a seis meses.

e) El material documental y el humano estuvieron disponibles, y se procuró el apoyo de especialistas en estadística y en la confección de cuestionarios, para lograr la calidad académica que el estudio requería.

4. Plan de tabulación y análisis

Para la investigación propuesta, se realizaron dos fases de trabajo de campo:

- en la primera, se realiza el análisis documental de las acciones llevadas a cabo por las estructuras internas del Poder Judicial, para el cumplimiento del Artículo 5 de la Ley 7476.

En esta fase se hace una revisión electrónica de los Actas del Consejo con un conteo manual. Igualmente al revisar los Informes Anuales o los Planes Anuales Operativos, se hace revisión electrónica y conteo manual. Con la información recolectada se realizó un cuadro donde se numeraron las actividades realizadas por año y por dependencia, contrastándolas con lo estipulado en el Reglamento Interno, para establecer si se cumplió y en qué medida con lo ordenado en la norma. Se efectuó, también, una revisión manual de un quinquenio de expedientes administrativos con denuncia por acoso sexual laboral para establecer una estadística descriptiva del plazo de estudio de los casos, de la presencia de la Secretaría de Género como coadyuvante, y de la aplicación de Convenios Internacionales (CEDAW; Belem do Pará) en las resoluciones. De la misma manera que se presenta la información anterior, se elaboró un cuadro con los aspectos indicados y numerados.

- En la segunda fase, se aplicaron dos cuestionarios, uno a las unidades de análisis uno (encargados de diseño y ejecución de políticas preventivas y sancionatorias) y el otro al grupo de unidades de análisis dos (usuarios de las políticas), ambos fueron validados previo a su aplicación.

El que fue aplicado a las unidades de análisis uno sirvió como triangulación para la información obtenida en el análisis documental, además, aportó información sobre la incorporación de la perspectiva de género y Derechos Humanos.

El aplicado a las unidades de análisis dos, fue un instrumento más complejo, que además se asignó a un grupo más numeroso de unidades (120) y requirió de codificación para su procesamiento, lo cual se realizó en una tabla Excel, para luego procesarse a través del programa SPSS versión 13.

La información obtenida en esta fase generó una estadística descriptiva de la efectividad de los programas preventivos (si produjo o no conocimiento en los usuarios) y si tuvo impacto a nivel conductual (si la figura del acoso se mantiene presente y en qué grado).

La información se ordenó en cuadros y gráficos para hacer más visibles los resultados.

Para el análisis se fue tomando cada uno de los objetivos específicos con el respectivo resultado presentado a través de cuadros y se estableció la correlación entre éstos y los planteamientos realizados en el marco teórico.

De esta forma, se avanzó al verificar el cumplimiento (o no) de la norma, dentro del marco del desarrollo de políticas que tengan transversalizado el tema de género, a la vez que se constató la efectividad de las políticas desplegadas para erradicar la conducta de hostigamiento sexual en el medio de trabajo de los funcionarios y las funcionarias judiciales.

4.1 Cronograma:



Fase exploratoria: marzo 2007 a agosto 2007.

Se realiza estudio de antecedentes internacionales, nacionales y locales (a nivel del Poder Judicial).

Se inicia con la aplicación de entrevistas semiestructuradas a responsables de diseño de políticas a lo interno del Poder Judicial, de la Defensoría de los Habitantes y del Ministerio de Trabajo.

Se solicita el permiso del Tribunal de la Inspección Judicial y se revisa un grupo de expedientes concluidos por denuncia de hostigamiento sexual laboral.

Se hace revisión bibliográfica para la construcción del marco teórico.



Fase “Diseño y aplicación de técnicas e instrumentos”: setiembre 2007 a enero 2008.

Se propone recolectar la información través de revisión documental, haciendo una revisión de las fuentes primarias y realizando triangulación por fuentes.

Se decide que la herramienta conveniente para recopilar información de los funcionarios judiciales es la aplicación de dos cuestionarios, dirigidos a dos grupos diferentes de funcionarios, que se confeccionan con la asesoría de un experto y se validan ambos instrumentos. Se solicita el permiso respectivo ante el Consejo Superior del Poder Judicial y se espera hasta que el Departamento de Personal del Poder Judicial aporte la muestra de funcionarios.



Fase “Recolección de la información”: abril y mayo del 2008.

Se continúa el proceso de revisión documental y se convoca a los seleccionados por el Departamento de Personal para responder el instrumento de recolección de la información.

Se entrega el material y se concluye su recepción el 30 de mayo 2008.



Fase “Tabulación y análisis de la información”: junio 2008.

Se hace el ordenamiento, la codificación y la tabulación de la información, para luego proceder a analizarla en correlación con el marco teórico.



Fase “Elaboración del informe final”: junio 2008.

Se realiza el borrador final del trabajo investigativo.

4.2 Resultados y limitaciones

- Resultado esperado en el primer objetivo específico:

Se obtuvo un análisis del material concerniente a todas las actividades desplegadas por el Poder Judicial en el campo de la divulgación sobre la figura del hostigamiento sexual laboral, tanto impresas, como capacitaciones y si en las mismas estuvo incorporada la perspectiva de género y Derechos Humanos. Las limitaciones fueron las relacionadas con falta de registro de acciones realizadas y la dificultad de verificar si efectivamente, se aplicaron los conceptos de género y Derechos Humanos.

- Resultado esperado en el segundo objetivo específico:

En este objetivo, se conoció el grado de información relativo a la figura del hostigamiento sexual laboral, que el trabajo desplegado por las estructuras internas produjo en funcionarios y funcionarias, y si este conocimiento ha incidido en la presencia de esta conducta en el medio laboral, ello se logró a pesar de la renuencia de algunos funcionarios (as) para hacer referencia al tema, lo que exigió por parte de la investigadora estrategias al respecto.

- Resultado esperado del tercer objetivo específico:

Al analizar este objetivo, se busca establecer si en las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial, se incorporan la perspectiva de género y de Derechos Humanos y en qué porcentaje de los casos.

En este objetivo, la limitación estuvo en la falta de registro y ordenamiento de los expedientes por denuncia de acoso sexual laboral en el Tribunal de la Inspección Judicial.

- Resultado esperado del cuarto objetivo específico:

La evidencia correspondiente fue cuantificar en días, el tiempo que requieren desde el planteamiento de la denuncia hasta la resolución, la valoración de los casos por hostigamiento sexual laboral por parte del Tribunal de la Inspección Judicial y si se presenta la coadyuvancia de la Secretaría Técnica de Género y en qué porcentaje de los casos.

Las limitaciones en este objetivo fueron la falta de registro de fechas en los expedientes, relativo al inicio y cierre del proceso y en la coadyuvancia, el tipo de apoyo que se está dando a las víctimas.

Limitaciones generales

La limitación general más importante en el presente estudio, es lo extenso del tema de hostigamiento sexual laboral. Por ser este un trabajo exploratorio, su alcance es limitado a la revisión del cumplimiento de la norma establecida en el artículo 5 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Como limitaciones específicas en la fase de análisis documental:

- Se encontró falta de coincidencia de información en los diferentes Departamentos sobre número de actividades ejecutadas, falta de documentación de procedimientos que fueron llevados a cabo al implementar el Reglamento Interno.
- Hubo una limitante en la revisión de expedientes por denuncias de hostigamiento sexual laboral, ya que aparentemente dos estaban siendo revisados por un Magistrado y no se pudo tener acceso a los mismos.

- No coincidían el número de denuncias en la Defensoría de los Habitantes y el registro de ese Tribunal.
- En lo relativo al material editado por el Poder Judicial de la Ley 7476 y el Reglamento Interno a esa Ley, falta registro antes del 2002 sobre el material impreso, falta registro de la manera en que se distribuyó el material.

En la fase de recolección de información a través de cuestionarios las limitaciones que se encontraron fueron:

- En la selección de muestra, la espera necesaria para que el encargado de planilla del Departamento de Personal tuviera oportunidad para conformarla.
- En la aplicación del instrumento, la dificultad para que algunos seleccionados respondieran el mismo, quedando 14 personas que no lo entregaron (2 Fiscales, 4 Defensores Públicos, 3 investigadores y 4 administrativos).

CAPÍTULO CUARTO

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

1.- Cumplimiento de la normativa establecida en el Reglamento Interno del Poder Judicial a la Ley 7476, (Ley de hostigamiento sexual laboral), en lo relativo al desarrollo de políticas preventivas con perspectiva de género.

Para la valoración del cumplimiento de la normativa, se tiene como punto de referencia, de las actividades que deberían haberse llevado a cabo, lo que

establece el Reglamento Interno en el Capítulo II, artículos 4, 5 y Capítulo III, artículo 6, los cuales indican que debe existir en cada oficina o centro de trabajo un ejemplar de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y del Reglamento Interno del Poder Judicial a esta ley, que la Escuela Judicial debe incorporar una charla mensual al programa de inducción sobre el tema, que se deben elaborar boletines informativos en los que a través de combinaciones de palabras e ilustraciones se ejemplifiquen conductas constitutivas de acoso sexual laboral, fomenten el respeto e informen del procedimiento para realizar denuncias. Se estipula que el Departamento de Personal, en coordinación con la Escuela Judicial, deberán llevar a cabo charlas y reuniones periódicas, con los mandos medios y con el personal de los despachos judiciales y dependencias administrativas para informarlos y retroalimentarse de sus puntos de vista y de sus inquietudes en el tema.

Al contrastar lo que la norma establece con lo que se ha producido en la realidad, encontramos en lo relativo al material impreso, que no existe registro antes del 2002 de los documentos que se produjeron en el tema del hostigamiento sexual laboral. A partir del 2002 y hasta el 2008 inclusive, se han confeccionado 6300 copias de la Ley 7476 y el Reglamento Interno (ver Cuadro nº 5).

Cuadro nº 5

Número de ejemplares, en absolutos, impresos de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y del Reglamento Interno del Poder Judicial a esta Ley de los años 2002 al 2008, de acuerdo con el Despacho solicitante.*

Despacho que solicitó el material	Año 2002	Año 2006	Año 2008
Departamento de Personal	5040		
Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional	1010		
Capacitación del		100	

OIJ			
Secretaría Técnica de Género			150

Fuente: Propia con base en el análisis documental de los registros del Departamento de Artes Gráficas del Poder Judicial.

*Antes del año 2002 no se cuenta con registros de material editado.

Al tratar de establecer cuánto de este texto ha llegado a los funcionarios y a las funcionarias judiciales (ver Cuadro n° 6), como la norma establece que debería ser, se encuentra que 70,8% (75 funcionarios) desconocen si este documento está en su centro de trabajo, 15,1% (16 funcionarios) afirmaron tenerlo, 12,3% (13 funcionarios) lo negaron y 1,9% (2 funcionarios) no respondieron, lo que nos lleva a determinar que un 83,1% de los funcionarios no cuentan de manera accesible con una copia impresa de la Ley sobre el hostigamiento sexual y el Reglamento Interno a la misma (se hace la salvedad de que en la actualidad, existen ambos textos en formato digital disponibles en la Intranet del Poder Judicial, pero sólo una funcionaria indicó ese medio de conocimiento y únicamente del Reglamento).

Cuadro n° 6

Cantidad de funcionarios judiciales que cuentan en su lugar de trabajo con una copia de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y el Reglamento Interno, en los meses de abril y mayo de 2008, en el Primer Circuito Judicial de San José.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Verdadero	16	15,1%
	Falso	13	12,3%
	No sabe	75	70,8%
	Total	104	98,1%
Perdidos	No consignó	2	1,9%
Total		106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

La cantidad de material producido es suficiente, aparentemente, para que exista una copia en cada centro de trabajo, pero de alguna manera la cadena de distribución no ha sido eficiente, máxime si se tiene en cuenta que el estudio se llevó a cabo en el Primer Circuito Judicial de San José, donde debería existir mejor disponibilidad de recursos.

En lo relativo al cumplimiento de las capacitaciones o charlas, el resultado que se obtuvo de la revisión documental se puede apreciar en el Cuadro nº 7, donde se observa que, en efecto en el año 1997, como respuesta a la implementación de la Ley y el Reglamento contra el hostigamiento sexual laboral, se llevó a cabo un trabajo de sensibilización que aproximadamente alcanzó a 1401 funcionarios, no existe documentación de las personas del Primer Circuito Judicial de San José que recibieron la información.

Durante los años 1999, 2003 y 2004, se proporcionó capacitación a 171 funcionarios, para un total de 1572 funcionarios sensibilizados, aproximadamente. Actualmente, laboran para el Poder Judicial 8256 funcionarios, es decir, quienes han recibido capacitación corresponden a un 19.04% de la población.

Cuadro nº 7

Número de capacitaciones impartidas por las estructuras encargadas, del Poder Judicial, en el tema de hostigamiento sexual laboral, cantidad de funcionarios alcanzados, de acuerdo con Dependencia Judicial que impartió la charla, de los años 1997 al 2007.
Capacitaciones impartidas/funcionarios capacitados.

Año	1997	1999	2003	2004
Despacho				
Dpto. de Personal	22 /1243 *			
Secretaría Técnica de Género			3 /150	14 **/21
Escuela Judicial	1 /158	4 **		2 **
Total de	1401		150	21

Funcionarios Sensibilizados.				
------------------------------	--	--	--	--

Fuente: Propia con base en el análisis documental de Actas del Consejo Superior del Poder Judicial del año 1996 al año 2007, archivo y documentación de la Escuela Judicial, informes anuales de la Escuela Judicial.

*1 No existe registro de la población de la provincia de San José que recibió la capacitación.

**No hay registro de número de participantes.

Se valoró el compromiso político de la Institución con el tema del hostigamiento sexual laboral, encontrando que no existió diagnóstico previo a la implementación de la norma, lo que no permitió conocer la situación real del acoso sexual laboral y establecer si los planteamientos a través de las políticas preventivas que se propusieron y llevaron a cabo habían producido algún impacto, por lo que lo ejecutado en el campo del hostigamiento sexual laboral a lo interno de la Institución, ha sido un trabajo a ciegas.

En relación con los grupos conformados para trabajar el tema, de manera específica, se creó el Comité para la Revisión del Reglamento Interno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en el año 2003, cuya coordinación corresponde a la Secretaría Técnica de Género y cuya función consiste en plantear aquellas modificaciones que se estimen necesarias para una mejor aplicación de este instrumento.

Para profundizar en el interés que ha manifestado el Poder Judicial en el tema del combate al acoso sexual laboral, se trató de documentar lo que la teoría plantea como indicadores que evidencian si existe este compromiso político (ver Cuadro nº 8), como lo son: el presupuesto destinado al tema, las horas laborales dedicadas al trabajo en este campo, la presencia en los planes anuales o los informes de labores del hostigamiento sexual laboral, con lo cual se encontró en términos generales, que no existe presupuesto predestinado al trabajo con el tema, sólo el Departamento de Personal pudo precisar de 75 a 100 horas laborales dedicadas a la elaboración del curso virtual que se está impartiendo a partir del 2008 a los nuevos funcionarios y únicamente, la Secretaría Técnica de Género lo contempla en sus informes de labores, al realizar reuniones con un grupo de afectadas (en el año 2003) en la provincia de Puntarenas, en el área de

la coadyuvancia y en el trabajo del Comité para la revisión del Reglamento Interno.

Se investigó si en el planeamiento y la ejecución de las capacitaciones se había incorporado la perspectiva de género y de Derechos Humanos, por parte de los funcionarios judiciales responsables de las políticas preventivas (ver Tabla nº 1) y se halló que a excepción del Jefe de Prensa y Comunicación Organizacional, los demás funcionarios señalaron haber recibido formación (por parte del INAMU, del Instituto Wëm, Defensoría de los Habitantes, Secretaría Técnica de Género, IIDH, JICA, Universidad de Costa Rica, Universidad de Sao Paulo, Universidad de Chile), y afirmaron aplicar estos conocimientos en la estructuración de las capacitaciones, pero al haber quedado evidenciado, a través de la información contenida en el cuadro nº 7, que se han dado muy pocas capacitaciones en el tema y ninguna en los últimos cuatro años, esos conocimientos no han llegado a los funcionarios y las a funcionarias judiciales. Por ello, resulta importante el planteamiento efectuado en el marco teórico, en el sentido de que el tema de género se incluye no por la norma, sino cuando los gestores hayan legitimado la problemática de la situación y tengan voluntad y compromiso de cambiarla, lo que en la situación actual en el Poder Judicial no se ha dado y se sustenta en la información de la Tabla nº 1.

Tabla nº 1

Tabla de indicadores de compromiso político con el tema del combate al hostigamiento sexual laboral por parte de las estructuras del Poder Judicial encargadas de las políticas preventivas y sancionatorias, según años 2005, 2006 y 2007.

Indicadores de compromiso político/ estructuras del Poder Judicial.	Conocimiento de la Ley y el Reglamento.	Formación en el tema de género.	% presupuesto en el tema de acoso sexual laboral.	Horas laborales invertidas en el tema de acoso sexual	Presencia del tema de acoso sexual laboral en PAO e informes anuales.

				laboral.	
Jefatura Departamento de Personal	sí	sí	Sin precisar	75 a 100	No aparece
Jefatura Departamento de Comunicación Organizacional	parcial	no	Sin precisar	No responde	No aparece
Director Escuela Judicial	sí	sí	No hay designado	No hay cursos	No aparece.
Coordinadora Secretaría Técnica de Género	sí	sí	No hay designado	No respondió	Documental 18 coadyuvancias en 2003, y Comité para revisión del Reglamento Interno
Miembros integrantes Tribunal de la Inspección Judicial	1) sí 2) Parcialmente 3) sí	1) sí 2) sí 3) sí	Se aborda con recursos existentes (1). No respondieron (2y3)	No hay registro	No (1y 3)

Fuente: Cuestionario A aplicado a ejecutores de políticas en torno a al Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Poder Judicial. Análisis documental de Planes Anuales Operativos y de Informes de labores, abril y mayo 2008.

Contando con la información del bajo número de capacitaciones y de la falta de presupuesto establecido, se plantea cuáles son las dificultades que a nivel práctico han enfrentado las estructuras encargadas en el ejercicio de sus funciones en torno a esta Ley y su Reglamento Interno (ver Tabla nº 2) y se encontró que el Director de la Escuela Judicial describe resistencia cultural al tema de equidad de género, la Coordinadora de la Secretaría Técnica de Género exteriorizó la imposibilidad, en algunas ocasiones, de cumplir con una coadyuvancia activa por falta de personal y un Miembro del Tribunal de la Inspección Judicial manifestó que hay deficiencia en la manera de establecer las denuncias, lo que afecta la calidad del proceso.

Tabla n° 2

Tabla de las dificultades encontradas para el desempeño de las funciones establecidas por el Reglamento Interno a la Ley 7476 por parte de los funcionarios del Poder Judicial ejecutores de las políticas preventivas y sancionatorias y sus recomendaciones para corregirlas.

	Debilidades	Recomendaciones
Jefatura Departamento de Personal	Ninguna	Ninguna
Jefatura Departamento de Comunicación Organizacional	Ninguna	Ninguna
Director de Escuela Judicial	Resistencia cultural al tema de equidad de género.	Continuar sensibilización de poblaciones meta.
Coordinadora de Secretaría Técnica de Género	Falta de personal para atender con propiedad la coadyuvancia.	Nombrar más personal.
Miembros integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial	Insuficiencia de datos en toma de denuncias, respecto a situaciones de modo, tiempo y lugar (1). Ninguna debilidad (2 y 3)	Que la oficina especializada en el tema de hostigamiento asuma la labor de toma de denuncias y explore material probatorio para sustentar denuncias, se sugiere la Secretaría Técnica de Género (1). Ninguna (2 y 3).

Fuente: Cuestionario A aplicado a ejecutores de políticas en torno a al Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en el Poder Judicial, abril y mayo 2008.

Se propusieron soluciones como continuar sensibilizando a la población (Escuela Judicial), nombrar más personal (Secretaría Técnica de Género) y delegar funciones en la Secretaría Técnica de Género (Miembro del Tribunal de la Inspección Judicial).

Se deduce que entre las instancias encargadas del desarrollo de las políticas preventivas y sancionatorias no existe comunicación que mejore la calidad del trabajo con esta problemática.

Como análisis integral, con respecto al cumplimiento de la normativa en relación al desarrollo de políticas preventivas con incorporación de perspectiva de género y Derechos Humanos, por parte de las estructuras designadas por el Reglamento Interno a la Ley 7476, se destaca que no se ha desarrollado el trabajo en la cantidad y en la frecuencia con la que se planteó en ese cuerpo normativo y esto ha incidido en la calidad de las denuncias; se le ha dado formación a los ejecutores en el tema de género, pero la misma no ha llegado a los funcionarios, porque no se ha dado capacitación, en especial, en los últimos años.

A nivel institucional, no se evidencia interés político por parte del Poder Judicial para atacar el problema del hostigamiento sexual laboral, no se encuentran los indicadores de compromiso con el tema, por lo que las acciones que se han llevado a cabo se han caracterizado por ser aisladas, descoordinadas y sin evaluación con respecto a su eficacia, que permita una retroalimentación en procura de mejorar la situación.

2.- Nivel de información producido por las políticas preventivas referentes al Acoso Sexual Laboral y desplegadas por las estructuras encargadas acorde al Reglamento Interno (Departamento de Personal, Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, Escuela Judicial, Secretaría Técnica de Género) en el Poder Judicial.

Después de documentar la manera en que el Poder Judicial ha materializado las políticas preventivas, se determina cuánto conocimiento han generado las mismas en las funcionarias y en los funcionarios judiciales. En los cuadros n° 8 y n° 9, se demuestra que existe falta de conocimiento tanto de la Ley contra el hostigamiento sexual laboral, como del Reglamento Interno a la misma.

Cuadro n° 8

Porcentaje de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que conocen la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente	9	8,5
	Parcialmente	60	56,6
	No lo he leído	37	34,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Cuadro n° 9

Porcentaje de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que conocen el Reglamento Interno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente	9	8,5
	Parcialmente	39	36,8
	No lo he leído	58	54,7
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Como muestran los datos, 56,6% (60) refieren conocer la Ley parcialmente, 34,9% (37) no la conocen y 8,5% (9) la conocen completamente. En cuanto al Reglamento Interno 54,7% (58 funcionarios) no lo ha leído, 36,8% (39 funcionarios) parcialmente y 8,5% (9 funcionarios) sí lo han leído de manera completa. Es importante recalcar que en la muestra hay 33 profesionales en Derecho, de los cuales 16 son jueces, muchos de estos funcionarios tienen personal subordinado y solamente, 9 personas indicaron conocer la Ley y el

Reglamento de manera integral (no todas las 9 personas que marcaron esas respuestas son profesionales en Derecho).

De la muestra seleccionada, porcentualmente, 54,7% no conocen el Reglamento Interno y 56,6% conoce parcialmente la Ley, lo cual es congruente con el poco material que ha llegado de forma efectiva a los funcionarios y a las funcionarias (cuadro n° 5).

En cuanto a las capacitaciones que se han ofrecido, como lo demuestra el cuadro n° 10, se evidencia que un mayor número de funcionarios dentro de la muestra seleccionada, no han recibido capacitación en el tema de hostigamiento sexual laboral por parte del Poder Judicial, así 76,4% (81) nunca ha tenido información de la figura del acoso sexual laboral, 14,2% (15 funcionarios) una sola vez, 5,7% (6 funcionarios) pocas veces y 3,8% (4 funcionarios) algunas veces.

Cuadro n° 10

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que han participado en capacitaciones sobre el tema de hostigamiento sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido (funcionarios que respondieron)	Algunas veces	4	3,8
	Pocas veces	6	5,7
	Una sola vez	15	14,2
	Nunca	81	76,4
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En lo relativo al conocimiento de la manera de interponer una denuncia en caso de ser víctima, la situación es más grave, pues se muestra en el cuadro n° 11 que el 87,7% (93) de funcionarios y funcionarias nunca han sido instruidas, ni instruidos sobre la manera de interponer una denuncia de acoso sexual laboral, 7,5% (8 funcionarios) una sola vez; 2,8% (3 funcionarios) algunas veces y 0,9%

(1 funcionario) pocas veces. Esto se correlaciona con las deficiencias detectadas en las denuncias, por el Miembro del Tribunal de la Inspección Judicial (ver Tabla nº 2).

Cuadro nº 11

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que han participado en capacitaciones sobre el tema de cómo interponer una denuncia en caso de ser víctima de hostigamiento sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Algunas veces	3	2,8
	Pocas veces	1	,9
	Una sola vez	8	7,5
	Nunca	93	87,7
Perdidos	No consignó	1	,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Se ha evidenciado, con la información anterior, que no se ha dado un trabajo efectivo de divulgación sobre la figura del hostigamiento sexual laboral y la manera de interponer una denuncia en caso de ser víctima de esta conducta, lo que produce un estado franco de indefensión en funcionarias y funcionarios judiciales ante esta figura y vuelve a demostrar falta de interés institucional en el combate de la misma.

Se encuentra que a pesar de la falta de información, éstos tienen la capacidad de reconocer dos formas de acoso sexual leve, como se muestra en los cuadros nº 12 y nº 13.

Cuadro nº 12

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que reconocen los chistes, piropos, o conversaciones de contenido sexual, como manifestaciones de acoso sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que	Completamente verdadero	17	16,0
	Verdadero	52	49,1

respondieron)	Ni falso, ni verdadero	23	21,7
	Falso	4	3,8
	Completamente falso	2	1,9
	Total	98	92,5
Perdidos	No consignó	8	7,5
Total		106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Cuadro n° 13

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José que reconocen las miradas, gestos o muecas obscenas, como manifestaciones de acoso sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente verdadero	24	22,6
	Verdadero	57	53,8
	Ni falso, ni verdadero	16	15,1
	Falso	2	1,9
	Completamente falso	1	,9
	Total	100	94,3
Perdidos	No consignó	6	5,7
Total		106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En el cuadro n° 12, se aprecia que 64,1% de los funcionarios y las funcionarias (69 funcionarios que marcaron completamente verdadero y verdadero) reconocen los chistes, piropos y conversaciones de contenido sexual como manifestaciones de acoso sexual laboral. En el cuadro n° 13, se apunta que 76,4% (81 funcionarios marcaron completamente verdadero y verdadero) consideran las miradas, gestos y muecas obscenas en el medio de trabajo como indicadores de hostigamiento sexual laboral.

Llama la atención ante la falta de información y capacitación por parte del Poder Judicial, que quedó demostrado en el cuadro n° 10, el hecho de que un alto porcentaje de los funcionarios tengan la noción de las conductas constitutivas de acoso sexual laboral, lo que lleva a inferir que los funcionarios por sus propios

medios e interés han procurado algún grado de información sobre el tema.

En lo relativo al grado de seguridad, contra el acoso sexual laboral, que reportan los funcionarios y las funcionarias, con la reglamentación actual y la aplicación del Régimen disciplinario, se obtuvo la información que muestran los siguientes cuadros.

Al realizando una revisión de las estadísticas de los últimos 6 años, de las denuncias planteadas ante el Tribunal de la Inspección Judicial, se encuentra que en números absolutos y porcentajes, ésta es una conducta que tiene un nivel muy bajo de interposición de queja ante este órgano, estando siempre inferior al uno por ciento.

Cuadro n° 14

Número de denuncias por acoso sexual laboral ante el Tribunal de la Inspección Judicial, en absolutos y porcentajes, del año 2001 a 2007.

Año	Número de denuncias por acoso sexual laboral, en absolutos	Total de denuncias	Número de denuncias por acoso sexual laboral, en porcentajes
2001	1	1563	0,063
2002	3	1237	0,2
2003	1	1468	0,068
2004	3	1028	0,29
2005	7	1232	0,56
2006	2	1120	0,17
2007	6	1005	0,59

Fuente: Propia. Análisis documental de los Anuarios de estadísticas del Departamento de Planificación del Poder Judicial.

Al establecer las razones que producen este bajo nivel de denuncia, se debe analizar la confianza que reportan los funcionarios y las funcionarias con respecto al sistema sancionatorio actual, información que se presenta en el siguiente cuadro.

Cuadro n° 15

Número de funcionarios del Primer Circuito Judicial de San José que consideran que existe sanción en los casos de acoso sexual laboral, a lo interno de la institución, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Siempre	9	8,5
	Casi siempre	13	12,3
	Ocasionalmente	39	36,8
	Casi nunca	25	23,6
	Nunca	13	12,3
	Total	99	93,4
Perdidos	No consignó	7	6,6
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En el cuadro nº 15, se detalla que 36,8% (39) indican que ocasionalmente, se sanciona a los acosadores sexuales en el Poder Judicial, 23,6% (25) consideran que casi nunca, 12,3% (13) creen que nunca, 12,3% (13) plantean que casi siempre y 8,5% (9) afirman que siempre se sancionan. Al analizar esta información de manera integral y porcentual, se puede observar que ocasionalmente, casi nunca y nunca, reúnen a un 72,7% del grupo de funcionarios que fueron consultados, lo que nos lleva a determinar que ese grupo no estima confiable el sistema sancionatorio actual, ello que es congruente con el bajo nivel de denuncia registrado, ya que cuando un sistema sancionatorio se percibe como poco eficaz, disminuye el planteamiento de quejas.

Resulta interesante ante estas cifras, que conllevan una sensación de desconfianza de parte de los funcionarios y las funcionarias judiciales, el establecer cuál motivación existe en este contexto para denunciar los casos de hostigamiento sexual laboral, información que podemos apreciar en el próximo cuadro.

Cuadro nº 16

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, que tendrían temor de formular denuncia en caso de ser víctimas de acoso sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
--	--	------------	------------

Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente verdadero	5	4,7
	Verdadero	16	15,1
	Ni falso, ni verdadero	20	18,9
	Falso	29	27,4
	Completamente falso	35	33,0
	Total	105	99,1
Perdidos	No consignó	1	,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Se puede observar que 64 funcionarios y funcionarias no tienen temor de formular denuncias (los que indicaron completamente falso y falso), esto corresponde a 60,4% de los evaluados, mientras que 20 funcionarios se mostraron indecisos, para un 18,9%, y 21 no harían la denuncia, es decir, 19.8%. Esto evidencia que a pesar de no sentir confianza en el sistema sancionatorio interno, un grupo de funcionarios sería de la posición de formular denuncia en caso de ser víctima de hostigamiento sexual laboral.

Al explorar las motivaciones de los funcionarios, ya sea para denunciar o para abstenerse de hacerlo (ver Cuadro nº 16), se encontró que 49,5% (52) denunciarían por deber; 29,24% (31) indican que no es prudente denunciar cuando se encuentra en condición de interino, porque se expone a no ser nombrados nuevamente, consideran que se podrían dar represalias, pasar a una "lista negra" de todas las jefaturas, ya que persisten relaciones de poder donde se protege a los acosadores que se encuentran en puestos de jerarquía.

No plantearon motivación 11,32% (12) y 10,37% (11) señalaron que el sistema sancionatorio no es eficiente, ya que las sanciones son de pocos días y algunas veces a los acosadores los reubican en ascenso, lo que se contrapone a un supuesto castigo por una conducta indebida.

Cuadro nº 17

Motivaciones de los funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, para realizar (o no) denuncias en caso de ser víctima de acoso sexual laboral, en absolutos y porcentajes

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Se debe denunciar el acoso sexual laboral por deber.	52	49,5
	No se debe denunciar el acoso sexual laboral por condición de interinato, temor a represalias y persistencia de relaciones de poder.	31	29,24
	No se debe denunciar el acoso sexual laboral por falta de efectividad del sistema sancionatorio.	11	10,37
Perdidos	No consignó	12	11,32
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Explorando el grado de conocimiento, por parte de los funcionarios y las funcionarias, de lo que establece el Reglamento Interno, en su Artículo nº 12, donde se determina el deber de compañeros y superiores de denunciar, aún en contra de la voluntad de la víctima, al hostigador sexual, se determina, como lo muestra el cuadro nº 18, que 57 funcionarios denunciarían el acoso sexual hacia otro servidor o servidora judicial; un 53,8%, 31 se manifestaron indecisos para un 29,2%, y 15 no harían denuncia para un 14,1%.

Cuadro nº 18

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, en absolutos y porcentajes, que denunciarían algún caso de acoso sexual laboral, del que tuvieran conocimiento.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente verdadero	22	20,8
	Verdadero	35	33,0
	Ni falso, ni verdadero	31	29,2
	Falso	12	11,3
	Completamente falso	3	2,8
	Total	103	97,2
Perdidos	No consignó	3	2,8
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Es necesario resaltar que aunque un porcentaje alto de funcionarios, afirma que en caso de ser víctima de acoso sexual laboral lo denunciaría, ésta es una conducta que registra porcentualmente un bajo nivel de denuncia ante el Tribunal de la Inspección Judicial.

Es importante al valorar la justificación de su actuación, detallar el cuadro n° 19, en el que 43,3% (47 funcionarios) argumentaron “deber”, como la razón para realizar las denuncias, lo que podría presumirse como algún grado de conocimiento de la normativa, 20,75% (22) explican que al ser el hostigamiento sexual laboral un problema de “percepción” de parte de las presuntas víctimas, son ellas las llamadas a establecer la queja, máxime si se puede dar la circunstancia de que no ratifiquen la denuncia y se corra el riesgo de una acusación por difamación, 17,92% (19) omitieron dar respuesta, 12,26% (13 no denunciarían por temor a represalias, y por la persistencia de relaciones de poder donde se favorece a jefaturas, y 5 no denunciarían por falta de confianza en el sistema sancionatorio.

Cuadro n° 19

Motivaciones de los funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, para realizar (o no) denuncias en caso de conocer una situación de acoso sexual laboral, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Se debe denunciar Por Deber.	47	43,3
	No se debe Denunciar Por riesgo De represalias y Persistencia De relaciones de poder.	13	12,26
	No se debe Denunciar por falta de efectividad Del sistema Sancionatorio.	5	4,71
	Sólo la víctima debe denunciar por ser un problema de percepción.	22	20,75
Perdidos	No consignaron	19	17,92
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Se verifica en estos datos lo que la teoría ha establecido, y es que el hostigamiento sexual laboral es un problema de poder, donde como lo indica la muestra, las relaciones de poder se configuran como un factor de importancia, que inhibe las denuncias tanto de la propia víctima, como de los testigos de estas conductas.

Se percibe el sistema sancionatorio como débil, por la magnitud de las sanciones y por el manejo posterior que se da para con los acosadores.

Una circunstancia que se debe valorar es si en la actualidad el hostigamiento sexual laboral representa un problema para los funcionarios y las funcionarias

judiciales, como queda documentado en el cuadro n° 20, donde se aprecia que 59,5% (63 funcionarios) así lo consideran; 29,2% (31) no estaban definidos con respecto a la situación y 7 funcionarios no lo estiman grave para un 6,6 %.

Cuadro n° 20

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial de San José, en absolutos y porcentaje, que considera que el acoso sexual laboral es un problema grave.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Completamente verdadero	18	17,0
	Verdadero	45	42,5
	Ni falso, ni verdadero	31	29,2
	Falso	6	5,7
	Completamente falso	1	,9
	Total	101	95,3
Perdidos	No consignaron	5	4,7
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

La opinión que tienen los funcionarios y las funcionarias judiciales, en un alto porcentaje (59,5%) es que el hostigamiento sexual laboral es un problema grave para los mismos, sin embargo, a nivel institucional ese criterio no pareciera ser compartido, por la falta de compromiso que quedó verificado.

Resulta importante determinar cuál es el comportamiento de esta conducta indebida actualmente en el medio judicial, para lo cual se analizaron tres expresiones de hostigamiento sexual laboral.

En lo relativo al acoso sexual medio-ambiental, se encuentra que 35 funcionarios exteriorizaron que en su medio de trabajo, ocasionalmente, se hacen chistes, comentarios o piropos con contenido sexual, 19 casi siempre, 18 casi nunca, 17 siempre y 16 nunca. En cuanto a la tendencia de la conducta, se encuentra que siempre y casi siempre reúnen a un 33,9%, ocasionalmente a un 33,0% y casi nunca y nunca a un 32,1%, lo anterior indica que esta conducta está presente con diferente grado de intensidad en más de dos tercios de los

funcionarios consultados (ver Gráfico n° 1).

Cuadro n° 21

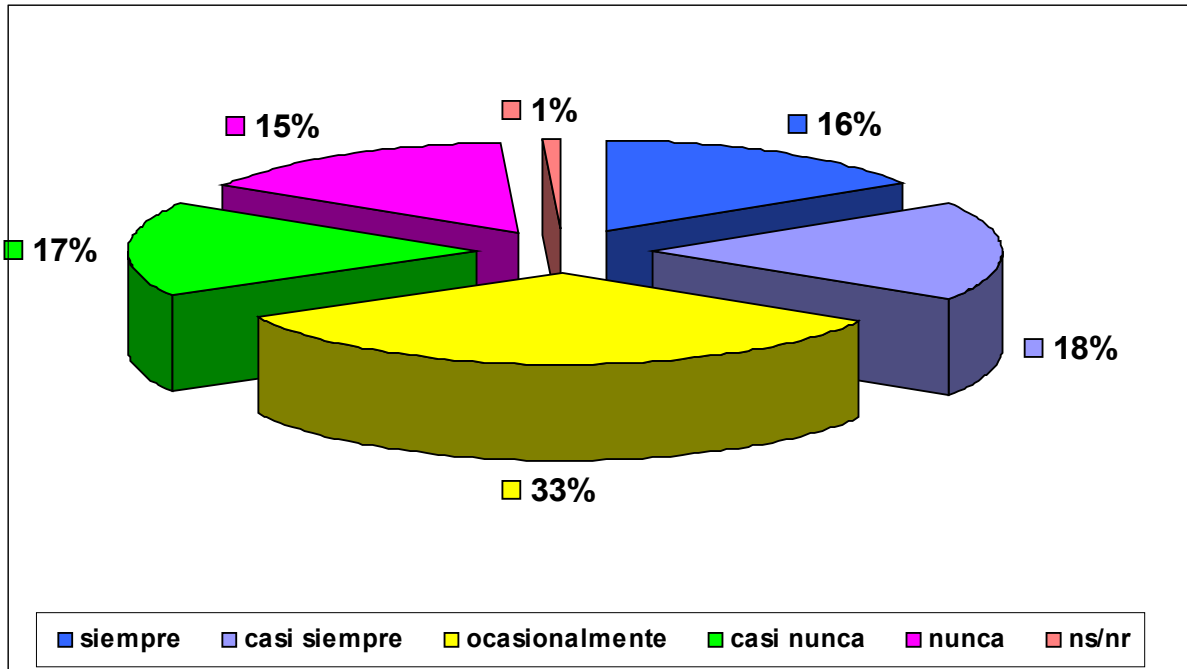
Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial, que consignan que en su medio de trabajo se hacen chistes, comentarios o piropos con contenido sexual, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Siempre	17	16,0
	Casi siempre	19	17,9
	Ocasionalmente	35	33,0
	Casi nunca	18	17,0
	Nunca	16	15,1
	Total	105	99,1
Perdidos	No consignó	1	,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Gráfico n° 1

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual medio-ambiental en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizada en abril y mayo 2008.



Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Este acoso medio-ambiental tiene la particularidad, como indica la teoría, de tener como finalidad perpetuar la condición de subordinación de las mujeres y se constituye en una forma de violencia genérica.

Para observar el detalle de esta conducta de acuerdo con el sexo, el Cuadro n° 22, muestra como 39,42% (41) de los hombres responden que estas conductas siempre, casi siempre y ocasionalmente, se dan en su medio de trabajo y 27,88% (29) mujeres describen estas conductas en su ámbito laboral. Es visiblemente más alto el nivel de ocurrencia de este tipo de conducta, según la opinión de las funcionarias.

Cuadro n° 22

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el sexo que consignan que en su medio de trabajo se hacen chistes, comentarios o piropos con contenido sexual.

Respuesta de los	SEXO	
	Femenino	Masculino

funcionarios			Total
Siempre	10	7	17
Casi siempre	9	9	18
Ocasionalmente	10	25	35
Casi nunca	9	9	18
Nunca	11	4	15
Total	49	54	103

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

En cuanto al detalle de la incidencia de esta conducta en los distintos ámbitos laborales, en el Cuadro nº 23 se muestra cómo es más frecuente en el área técnica con un 28,84% (30) de los participantes, en el administrativa con un 21,15% (22) y por último, la jurisdiccional con 17,30% (18), donde se puede verificar que en los ámbitos donde las relaciones interpersonales son más informales, se produce con más frecuencia la conducta.

Cuadro nº 23

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el ámbito laboral, que consignan que en su medio de trabajo se hacen chistes, comentarios o piropos con contenido sexual.

Respuesta de los funcionarios	ÁREA		
	Administración de Justicia	Área Técnica	Área Administrativa
siempre	2	12	3
casi siempre	5	8	5
ocasionalmente	11	10	14
casi nunca	6	3	9
nunca	9	3	4
Total	33	36	35

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

El acoso sexual horizontal, que se produce entre compañeros de trabajo, en 85 de las personas evaluadas no se presenta, para un 80,2%, en tanto que 10 personas indicaron que casi nunca se producía, 7 que ocasionalmente, 2 siempre y 1 casi siempre. Si el parámetro a considerar como ideal, es que esta conducta no se produzca, se encuentra que 18,9% de los funcionarios y funcionarias enfrentan algún grado de acoso sexual laboral por parte de sus compañeros de trabajo (ver Gráfico nº 2).

Cuadro n° 24

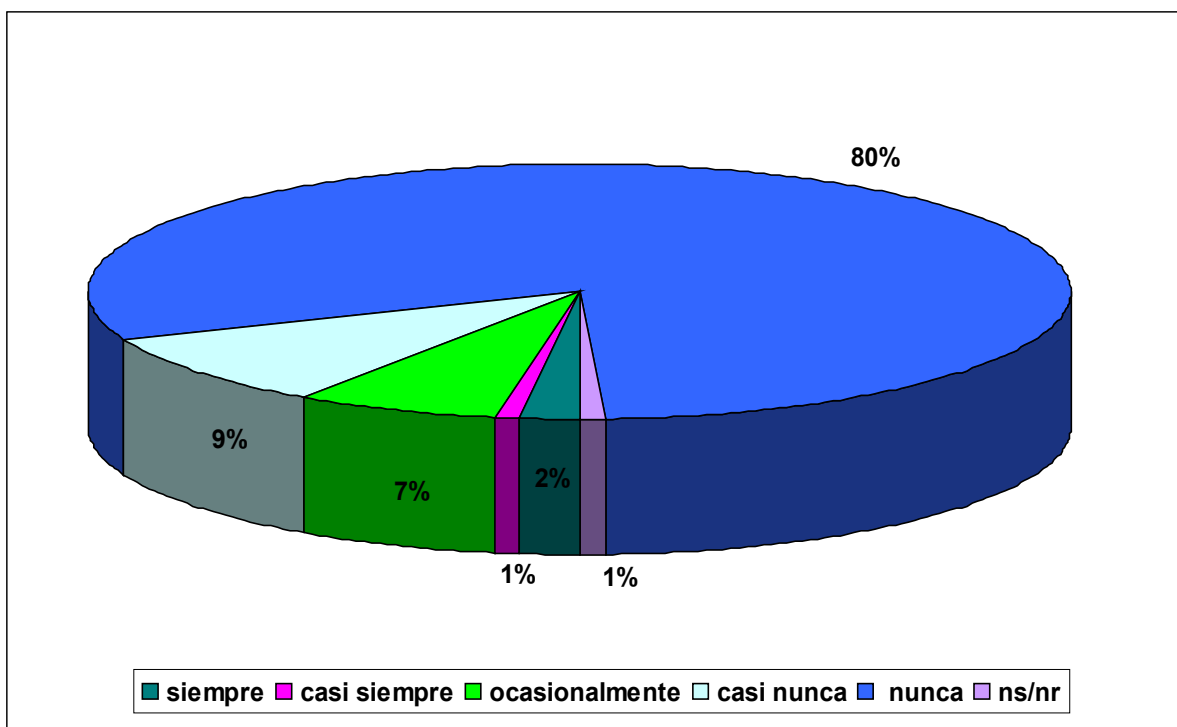
Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial, que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de compañeros(as) para mantener relaciones sexuales, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos (funcionarios que respondieron)	Siempre	2	1,9
	Casi siempre	1	,9
	Ocasionalmente	7	6,6
	Casi nunca	10	9,4
	Nunca	85	80,2
	Total	105	99,1
Perdidos	No consignó	1	,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Gráfico n° 2

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual horizontal en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizados en abril y mayo del 2008.



Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Cuadro n° 25

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el sexo que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de compañeros(as) para mantener relaciones sexuales.

Respuesta de los funcionarios	SEXO		Total
	Femenino	Masculino	
Siempre	2	0	2
Casi siempre	1	0	1
Ocasionalmente	3	4	7
Casi nunca	5	4	9
Nunca	38	46	84
Total	49	54	103

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Para observar la presentación de esta conducta, según el sexo y el medio de trabajo, la evidencia del cuadro n° 24 indica que es más frecuente el acoso sexual horizontal hacia las mujeres con un 10,67% (11), que a los hombres 7,76% (8) y en lo relativo al ámbito laboral, se presenta más esta conducta, el

cuadro n° 25 muestra que se da en un 8,65% (9) en el área de los investigadores, un 7,69% (8) en los y las administrativas y en un 1,92% (2) en el área jurisdiccional.

Cuadro n° 26

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el ámbito laboral, que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de compañeros(as) para mantener relaciones sexuales.

Respuesta de los funcionarios	AREA		
	Administración de Justicia	Área Técnica	Área Administrativa
Siempre	1	0	1
Casi siempre	0	0	1
Ocasionalmente	0	3	4
Casi nunca	1	6	2
Nunca	31	27	27
Total	33	36	35

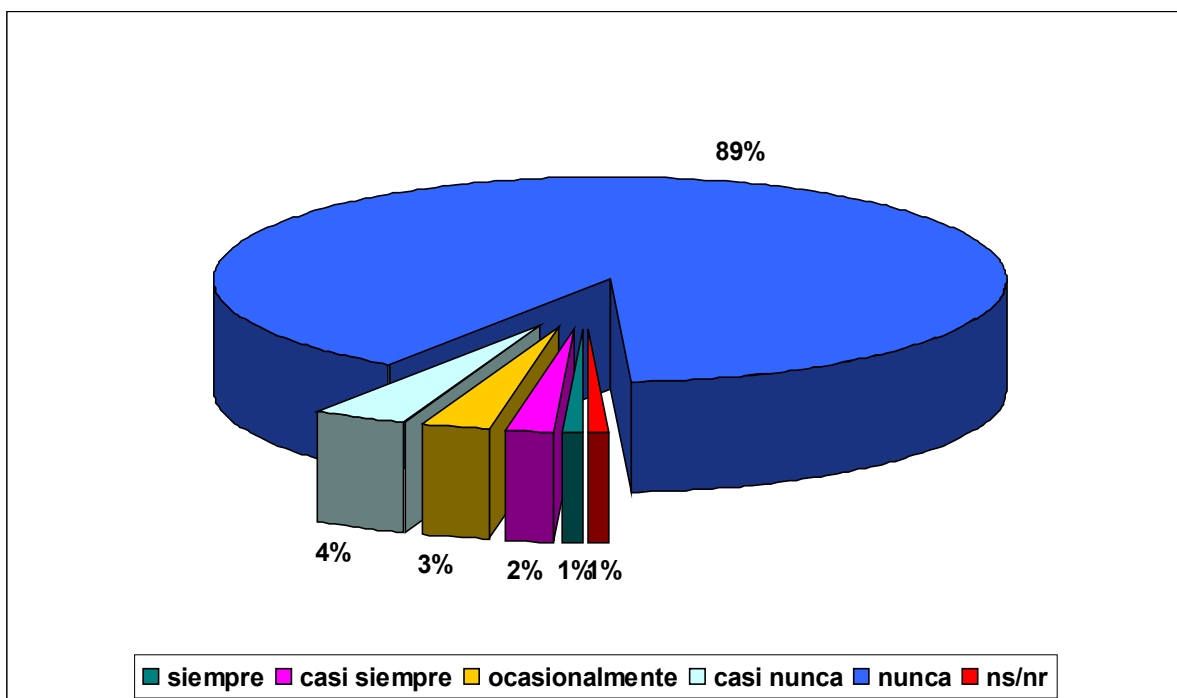
Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

El acoso sexual vertical, que es el proveniente de las jefaturas, se encuentra con menor intensidad en la muestra analizada, que las otras formas exploradas.

Se debe destacar que nunca han recibido presiones por parte de sus jefaturas para mantener relaciones sexuales 95 funcionarios, 4 casi nunca, 3 ocasionalmente, 2 casi siempre y 1 siempre. Si se considera que la situación ideal es que la conducta no se produzca se tiene que un 9,4% de los funcionarios experimentan acoso sexual laboral por parte de sus jefaturas (ver Gráfico n° 3).

Gráfico n° 3

Porcentaje en que se encuentra presente el acoso sexual vertical en la muestra de 106 funcionarios y funcionarias judiciales analizados en abril y mayo del 2008.



Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Cuadro n° 27

Número de funcionarios judiciales del Primer Circuito Judicial, que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de jefes (as) para mantener relaciones sexuales, en absolutos y porcentajes.

		Frecuencia	Porcentaje
		Válidos (funcionarios que respondieron)	Siempre
	Casi siempre	2	1,9
	Ocasionalmente	3	2,8
	Casi nunca	4	3,8
	Nunca	95	89,6
	Total	105	99,1
Perdidos	No consignó	1	,9
	Total	106	100,0

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Al apreciar el detalle del comportamiento de esta conducta por sexo y por ámbito, se encuentra que 6,73% (7) de las mujeres lo han experimentado y 2,88% (3) de los hombres, se presenta con más frecuencia en la muestra analizada en el área administrativa con un 3,84% (4), y en la misma frecuencia, en el área técnica y jurisdiccional con un 2,88% (3).

Cuadro n° 28

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el sexo que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de jefes (as) para mantener relaciones sexuales.

Respuesta de los funcionarios	SEXO		Total
	Femenino	Masculino	
Siempre	1	0	1
Casi siempre	2	0	2
Ocasionalmente	2	1	3
Casi nunca	2	2	4
Nunca	42	51	93
Total	49	54	103

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

Cuadro n° 29

Número de funcionarios y funcionarias, en números absolutos y de acuerdo con el ámbito laboral, que consignan que en su medio de trabajo han recibido presiones por parte de jefes (as) para mantener relaciones sexuales.

Respuesta de los funcionarios	ÁREA		
	Administración de Justicia	Área Técnica	Área Administrativa
Siempre	0	0	1
Casi siempre	1	0	1
Ocasionalmente	1	2	0
Casi nunca	1	1	2
Nunca	30	33	31
Total	33	36	35

Fuente: Cuestionario B aplicado a funcionarios judiciales durante los meses de abril y mayo del 2008.

La información anterior confirma que en la población estudiada está presente la figura del hostigamiento sexual laboral, y que las políticas preventivas no han sido eficientes en su erradicación.

3.- Acatamiento de la aplicación de las Convenciones Internacionales en las resoluciones de las denuncias por acoso sexual laboral, por parte del Tribunal de la Inspección Judicial.

Para determinar si ha existido el debido acatamiento a las Convenciones

Internacionales que ha ratificado nuestro país, y que garantizan la no discriminación por género y el derecho a un medio ambiente laboral libre de violencia, por parte de la estructura interna del Poder Judicial encargada de la aplicación del Régimen Disciplinario, que es el Tribunal de la Inspección Judicial, se cuenta con la información obtenida a través de la revisión de 10 expedientes concluidos entre el año 2000 a 2005, en los que no se cita por parte de este órgano, en ningún caso, esos instrumentos jurídicos, señalamiento que le ha formulado la Defensoría de los Habitantes, en sus observaciones a los mismos. Es importante retomar lo indicado en el tabla nº 1, cuando los Miembros Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial señalaron haber recibido capacitación en temas de género y de Derechos Humanos, lo que remite a lo explicado en el marco teórico, de que no basta la formulación de leyes o el conocimiento teórico, sino que se requiere un proceso más profundo de sensibilización hacia los temas de las mujeres para producir un cambio de las desigualdades genéricas que se operan en la realidad.

4.- Verificación del cumplimiento de lo estipulado en la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y el Reglamento Interno en lo referente al plazo del proceso de las denuncias, a cargo del Tribunal de la Inspección Judicial y la presencia de la Secretaría Técnica de Género como coadyuvante.

En el Reglamento Interno del Poder Judicial a la Ley 7476, en su artículo 15, se reconoce a la Secretaría Técnica de Género como coadyuvante en todos los procesos por hostigamiento sexual (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión nº 13-04 del 19 de abril del 2004).

Afortunadamente, los casos que fueron facilitados por el Tribunal de la Inspección Judicial son posteriores a la toma de este acuerdo, lo que permite una visión acertada del rol de coadyuvante de la Secretaría Técnica de Género y que se puede apreciar en la tabla nº 3.

Tabla nº 3

Número de casos en los que se presenta como coadyuvante la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, en expedientes por hostigamiento sexual ante el Tribunal de la Inspección Judicial del año 2000 al 2005.

Expediente	Sí	No
04-x1	x	
04-x2		x
04-x3		x
05-x4	x	
05-x5		x
05-x6	x	
05-x7	x	
05-x8		x
05-x9	x	
05-x10	x	
Total	6	4

Fuente: Primaria. Expedientes del Tribunal de la Inspección Judicial concluidos, por denuncia de acoso sexual laboral, en los años 2000 a 2005.

Como se puede apreciar de 10 casos revisados, la Secretaría Técnica de Género estuvo presente en 6, esto es congruente con lo manifestado por la Coordinadora de este despacho quien expresó la imposibilidad de asistir en estos procesos por falta de personal (ver Tabla nº 1).

En el artículo 18 del Reglamento Interno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, se determina que el término de duración de la investigación no podrá exceder de tres meses, sin embargo, en la muestra de expedientes analizada, se encontró que el plazo promedio es de 8 meses (ver

Tabla nº 4).

Tabla nº 4

Número de días que requiere la investigación de una denuncia por acoso sexual laboral por parte del Tribunal de la Inspección Judicial.

Expediente según año	Plazo en años, meses y días
04-x1	8 meses, 14 días
04-x2	No se consignó
04-x3	1 año, 2 meses
05-x4	3 meses, 27 días
05-x5	9 meses, 13 días
05-x6	1 año, 1 mes, 4 días
05-x7	1 año, 24 días
05-x8	28 días
05-x9	5 meses, 15 días
05-x10	5 meses 10 días
Total en número de días	243 días

Fuente: Primaria. Expedientes del Tribunal de la Inspección Judicial concluidos, por denuncia de acoso sexual laboral, en los años 2000 a 2005.

Queda claro que el Poder Judicial no cumple con los plazos establecidos por la Ley para la investigación en estas causas, lo que ha sido motivo de reiteradas recomendaciones por parte de la Defensoría de los Habitantes (ver Anexo 3).

En este último punto se determina que el Poder Judicial no cumple con lo relativo a la presencia de la coadyuvancia por parte de la Secretaría Técnica de Género, ni el plazo estipulado por Ley para estas causas.

Análisis desde el enfoque género- sensitivo de la problemática del hostigamiento sexual laboral dentro del Poder Judicial.

Retomando los fundamentos teóricos del presente trabajo investigativo, la política, históricamente, ha estado dirigida hacia la resolución de los conflictos sociales que se le han presentado al grupo modelo de lo humano, que han sido los hombres.

Las necesidades de las mujeres han sido sistemáticamente invisibilizadas, utilizando diversos argumentos y estrategias, y se ha enfatizado la necesidad de que las mismas se mantengan a lo interno del hogar, cumpliendo una serie de funciones, conocidas como el trabajo reproductivo, que han tenido mucho menor reconocimiento social, que el llevado a cabo por los hombres, conocido como el trabajo productivo o generador de recursos⁴⁸.

⁴⁸ Lagarde, Marcela. Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia. UNED. 2006.

Las mujeres, a través del tiempo y por la construcción social, han tenido una posición subordinada a los hombres, han sido educadas para servir y satisfacer los requerimientos de los otros, siendo su espacio el privado y el de los hombres el público, pero teniendo ellos el poder en ambos.

Por ello, en un sistema desigual, se han desarrollado una serie de estrategias a través de distintas estructuras para perpetuar esa desigualdad y mantener un status quo de dominación-subordinación, las mujeres impulsadas primariamente por la necesidad económica, se desplazan (porque no es correcto decir que “abandonan” como cita la autora, el ámbito de lo doméstico, ya que es ampliamente conocida la realidad de la “doble jornada” laboral que muchas deben afrontar) al espacio de lo público para realizar trabajo remunerado⁴⁹.

Este salto, que para algunas pudo representar un mundo de nuevas oportunidades, se dio a un espacio monopolizado por los hombres, con sus patrones de interacción característicos, donde casi de manera sistemática, parte del contrato laboral de las mujeres había sido el hostigamiento sexual por parte de sus patrones y compañeros, y al ser la sexualidad parte de la vida “privada”, no era objeto de cuestionamiento, por supuesto, por parte del grupo dominante.

Con el surgimiento de los grupos feministas, uno de los temas que emergió fue el acoso sexual laboral, caracterizado por ser una combinación de “poder sobre” las mujeres (mezcla de poder genérico y poder jerárquico), discriminación por razón de sexo, donde las mujeres son el extremo débil, devaluado, invisibilizado; en el que hombres, quienes exhiben una masculinidad hegemónica y abusiva, utilizan los estereotipos de la sexualidad femenina como una forma de perpetuar a las mujeres en un rol inferior.

El tema del hostigamiento sexual laboral, a pesar de estar más de cuatro décadas en la mesa de discusión, los expertos coinciden en que no hay sensibilización de las autoridades, ni de los operadores judiciales ante esta problemática, lo cual es esperable, ya que siendo este un problema que afecta de forma mayoritaria a las mujeres, los grupos que poseen el poder jerárquico y

⁴⁹ Lagarde, Marcela. Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia. UNED. 2006.

el poder genérico en nuestra sociedad (hombres), no lo perciben como importante.

Nuestro país y el Poder Judicial no escapan a esta circunstancia. Costa Rica ha ratificado Convenciones Internacionales que protegen los derechos de las mujeres y que sancionan la violencia, estas Convenciones son de acatamiento obligatorio para nuestras autoridades y condicionan una serie de ayudas económicas.

Pareciera ser éste el motor más fuerte y no el desarrollo de conciencia de la problemática, lo que llevó a nuestro país a desarrollar una serie de instrumentos legales que tienen por fin el mejorar la condición de las mujeres, entre estas la Ley 7476 contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, pero al fallar la motivación, este cuerpo normativo ha caído en lo que se indica en el desarrollo teórico de este trabajo investigativo, una ley de “segunda categoría”⁵⁰, por lo que su aplicación está subordinada jurídicamente a la Ley Orgánica del Poder Judicial y al enfoque que tengan a bien aplicar los operadores judiciales.

Se dio un proceso de cumplimiento de requisitos, en torno a la implementación de la Ley, que viene impuesta por la necesidad de cumplir con ordenamientos jurídicos y económicos internacionales, no por un proceso de concientización. Ayuno de un diagnóstico de la realidad, de acuerdo con la información recabada, se estructura un plan de trabajo, entiéndase, políticas internas, para cambiar una realidad, que no se documentó.

A nivel del Poder Judicial esta situación quedó verificada con los resultados del análisis del cumplimiento de desarrollo de políticas preventivas en el presente documento, donde se aprecia que se dio una reacción en un primer momento de parte de la Institución, donde se capacitó al 19,04% de los funcionarios y las funcionarias, sin establecer primero la situación real, no se hizo un estudio del impacto del trabajo desplegado, ni se le dio continuidad de manera sistemática.

⁵⁰ Facio, Alda. El principio de igualdad ante la Ley. Pág. 92. Antología teoría y práctica de la Protección de los Derechos Humanos. UNED. 2007.

Si bien es cierto, la temática de género es reciente en nuestro medio, los ejecutores de políticas indicaron incorporarla en el trabajo de campo con el tema del hostigamiento sexual laboral, pero no ha habido este tipo de trabajo, ya que la evidencia indica que en los últimos cuatro años no se han dado capacitaciones, por lo que no es cierto que esta perspectiva se haya incorporado.

Es claro que el Poder Judicial, como institución, no considera el acoso sexual laboral un problema de magnitud tal que requiera especial interés, como queda evidenciado en la falta de compromiso político, lo que no es sorpresivo, ya que es una situación que afecta mayoritariamente a las mujeres. Esta postura no es compartida por los funcionarios y las funcionarias judiciales, quienes en un 59,5% consideran que es un problema grave a lo interno de la Institución.

La información y el conocimiento son poder, lo contrario, perpetúa la dependencia, la inseguridad y la indefensión. Los funcionarios y las funcionarias judiciales, como queda expuesto en los resultados del segundo objetivo específico, en un 76,4% no han recibido información sobre la figura del hostigamiento sexual laboral, y en un 87,7% no conocen los medios de denuncia, no hay interés institucional, en que quienes trabajan conozcan sus derechos en este campo, y sí es patente la opinión que mantienen los mismos de que el sistema sancionatorio no es eficiente (un 72,7% de la muestra analizada considera que nunca, casi nunca y ocasionalmente, se sanciona a los acosadores dentro del Poder Judicial) y de que las relaciones de poder jerárquico, específicamente, obstaculizan su cumplimiento (29,24%) .

Se verifica lo que indica la teoría, si los y las usuarias de una norma consideran que no se gana nada interponiendo la queja judicial, no lo hacen, con el agravante de que se invisibiliza la situación. No se puede afirmar que el bajo índice de denuncia del hostigamiento sexual laboral dentro del Poder Judicial obedezca a que el fenómeno no se presenta, ya que las cifras nos indican que 33,9% de los funcionarios experimentan acoso medio-ambiental importante, 18,9% acoso horizontal y 9,4% acoso vertical.

El silencio obviamente tiene otras raíces, tales como el temor a las figuras de poder y sus alianzas, y a las eventuales “represalias” (sic).

Se plantea la interrogante de por qué no funciona el sistema sancionatorio, en opinión de los seleccionados en la muestra, cuando se verifica que la norma es clara y que los operadores judiciales han recibido vasta capacitación, y vuelve a emerger lo que se ha planteado en la teoría, cuando la abogada laborista Jane Aeberheard afirma que *“legislación nacional e internacional existe, así como jurisprudencia, por lo que el impedimento para lograr un trabajo exitoso en este tema pareciera ser la construcción social, donde el primer y más grande cambio debe proceder del interior de las y los individuos”*.

Persiste la gran interrogante, ¿quién va a asumir el rol de formador o formadora de conciencia de este tema a nivel interno del Poder Judicial? puesto que, como quedó evidenciado la estructura designada por ordenamiento administrativo para transversar el tema de género a través de todas las estructuras y todas las áreas temáticas dentro del Poder Judicial, estima que no cuenta con recursos para destinar al hostigamiento sexual laboral.

El presente trabajo investigativo queda como una primera aproximación al tema, una llamada de atención y una oportunidad para dar voz a los funcionarios y a las funcionarias que hayan sufrido acoso sexual laboral dentro del Poder Judicial.

CONCLUSIONES

Como conclusión integral del presente trabajo investigativo, se encuentra que el Poder Judicial no evidencia tener compromiso político, ni interés en el tema del hostigamiento sexual laboral, de manera tal que no ha cumplido el mandato del Artículo 5 de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, no ha desarrollado una política interna consistente para prevenir y sancionar el acoso sexual laboral y la perspectiva de género ha estado ausente.

Esta conclusión se sustenta de manera numérica a través de las evidencias recolectadas.

- Conclusiones a los resultados del primer objetivo específico:

Acerca del cumplimiento de las actividades que indica el Reglamento Interno a la Ley 7476, se estableció que a lo largo de los nueve años que fueron objeto de revisión documental en el presente estudio, las capacitaciones han estado muy por debajo de lo ordenado, inclusive en los últimos cuatro años de lo analizado (2004 a 2008), no se ha dado ninguna por parte de la Escuela Judicial.

El material impreso, a pesar de ser numéricamente suficiente (6300 copias del 2002 al 2008) no ha llegado a los funcionarios, ni a las funcionarias, lo que traduce negligencia o desinterés de las autoridades encargadas de distribuirlos.

El tema del hostigamiento sexual ha estado ausente en los planes de trabajo de las estructuras internas designadas para desarrollar las políticas preventivas, y en los últimos tres años, sólo el Departamento de Personal pudo precisar haber invertido de 75 a 100 horas laborales en la confección del programa virtual que contempla la capacitación sobre esta problemática que está dirigido a nuevos funcionarios y funcionarias.

La transversalización de género no se ha logrado en el tema, a pesar de tener personal altamente entrenado en puestos de jerarquía, la perspectiva de género y Derechos Humanos no se incorpora a nivel práctico, porque no hay capacitaciones y falta un verdadero proceso de sensibilización de los operadores del régimen disciplinario.

- Conclusiones a los resultados del segundo objetivo específico:

Los datos que indican la falta de compromiso político de la Institución con el tema, se fortalecen con los resultados del segundo objetivo, al evidenciar la falta de información de los funcionarios y de las funcionarias judiciales en torno al tema del acoso sexual laboral, donde 76,04% nunca han tenido capacitaciones al respecto y 87,7% desconocen la manera de interponer una denuncia si se es víctima.

Se concluye que hay un gran nivel de ignorancia en el tema del acoso sexual laboral, que produce a la vez indefensión, lo cual se verifica en el señalamiento que aportó un Miembro del Tribunal de la Inspección Judicial al indicar que no se formulan adecuadamente las denuncias, por lo que se establece un nexo causal entre la falta de capacitación y los defectos en el trámite de las denuncias que entorpecen el proceso de estudio de los casos por la instancia que aplica el Régimen Disciplinario.

Los funcionarios y las funcionarias judiciales consideran poco confiable el sistema sancionatorio, el 72,7% indican que nunca, casi nunca y ocasionalmente, se sanciona a los acosadores en el Poder Judicial.

Habiendo comprobado estadísticamente que por una parte el nivel de denuncia de esta conducta es muy bajo (menos del 1%) y por otro lado, que los y las funcionarias señalan la persistencia del acoso sexual laboral en sus trabajos (66,9% acoso medio-ambiental, 18,9% acoso horizontal y 9,4% acoso vertical), se puede afirmar que existe una invisibilización de la problemática.

Un 59,5% de los y las funcionarias judiciales consideran que el acoso sexual laboral es un problema grave a lo interno de la Institución, lo que según las evidencias recolectadas a través del análisis del primer objetivo, no es compartido por las autoridades administrativas del Poder Judicial.

Como cierre de los resultados obtenidos a través del estudio de este objetivo, se concluye que para los funcionarios y las funcionarias judiciales, el acoso sexual laboral es un problema grave, ante el cual no han recibido información, ni capacitación y consideran que el sistema sancionatorio no genera confianza.

- Conclusiones del resultado del tercer objetivo específico:

Al analizar los resultados del tercer objetivo específico, se concluye que no hay incorporación de las Convenciones Internacionales en las resoluciones de las denuncias planteadas ante el Tribunal de la Inspección Judicial, instrumentos jurídicos que son de acatamiento obligatorio por parte de las autoridades judiciales y que en el caso específico del acoso sexual laboral, protegen a las mujeres de la violencia en su manifestación de hostigamiento sexual laboral.

Llama la atención el hecho de que los tres integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial (dos varones y una mujer) tienen formación en el tema de género y Derechos Humanos, por lo que se llega a concluir que en efecto el proceso de sensibilización ante los temas de la mujer no es solamente un proceso cognitivo.

- Conclusiones de los resultados del cuarto objetivo específico:

En el resultado obtenido al analizar el cuarto objetivo específico, se encontró que un 40% (4 casos de 10 revisados) no contaron con la presencia de la coadyuvancia por parte de la Secretaría Técnica de Género, lo que produce una evidente desigualdad, ya que los supuestos acosadores sexuales, contaron de oficio con el auxilio de un Defensor Público en esos procesos.

Se concluye que la víctima no cuenta con la información y capacitación sobre la figura del hostigamiento sexual, ni la forma de interponer una denuncia, debe afrontar sola (o sólo en los pocos casos que así sucediera), el proceso administrativo.

Se causa una evidente desigualdad en perjuicio de las víctimas.

En lo referente con los plazos de estudio de estos casos, es más extenso de lo que la norma indica, por lo cual, se concluye que no hay acatamiento de lo estipulado en la Ley 7476, ni el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma, el perjuicio que esto pueda ocasionar a las víctimas o al proceso excede los alcances del presente estudio.

RECOMENDACIONES

- Recomendaciones a los resultados del primer objetivo específico analizado:

Al haberse documentado la ausencia de compromiso e interés político en el tema del hostigamiento sexual laboral, por parte de las autoridades administrativas del Poder Judicial, el trabajo en este campo debe iniciar con la sensibilización en el tema del acoso sexual laboral (incorporando la perspectiva de género), a las más altas estructuras organizativas de la Institución, quienes en definitiva son los y las responsables de las directrices en torno a la política interna general de esta Institución.

Esta labor de sensibilización debe estar a cargo de la Secretaría Técnica de Género, órgano encargado de transversar el tema en toda la institución.

Como segundo paso, debe darse una revisión de cómo las diferentes estructuras internas designadas para el trabajo preventivo (Departamento de Personal, Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, Escuela Judicial, Secretaría Técnica de Género) han estado manejando el tema, con el fin de desarrollar un programa unificado donde se definan competencias y estrategias

de trabajo de campo, dado que ya se cuenta con un diagnóstico de la situación actual en cuanto al nivel de información de los y las funcionarias.

- Recomendaciones a los resultados del segundo objetivo específico:

Con el fin de educar a los funcionarios y a las funcionarias judiciales sobre la figura del hostigamiento sexual laboral y sus derechos como trabajadores y trabajadoras para una Institución comprometida en la erradicación de esta conducta, se sugiere una estrategia escalonada que instruya a las jefaturas tanto técnicas, jurisdiccionales, como administrativas, ya sea por medio presencial, impreso o informático, donde la información se reproduzca hacia ellos y ellas, a través de reuniones informativas breves, con responsabilidad de parte de los jefes y las jefas para cumplir con esta labor.

Se recomienda valorar los resultados de forma periódica y al azar en diferentes oficinas a lo largo del país, a través de un instrumento simplificado (cuestionario breve) que identifique el nuevo nivel de información alcanzado.

- Recomendación al resultado del tercer objetivo específico:

Debe solicitársele a la instancia encargada de la aplicación del Régimen Disciplinario que acate las Convenciones Internacionales, CEDAW y Belem do Pará, como corresponde.

- Recomendaciones al resultado del cuarto objetivo específico:

En vista de la falta de auxilio letrado a las víctimas de acoso sexual laboral, se sugiere que la Secretaría Técnica de Género reciba el apoyo institucional logístico, para cumplir con el rol que le designa el Reglamento Interno.

En cuanto a la prolongación del proceso de estudio de los casos por hostigamiento sexual laboral, se recomienda que se realice un estudio que dilucide cuáles factores susceptibles de corrección están incidiendo en el retraso.

Recomendaciones académicas que surgen del presente estudio:

Se considera necesario profundizar en un estudio del régimen interno sancionatorio que aclare la posición de la víctima de estos procesos como

extremo débil (no sólo jerárquicamente, sino en especial genéricamente) de la dinámica de los casos de acoso sexual laboral.

Es de enorme importancia realizar el análisis jurídico que proporcione sustento al planteamiento de la inconstitucionalidad del artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que niega el derecho de la víctima a apelar las resoluciones emitidas por el Tribunal de la Inspección Judicial en los casos del hostigamiento sexual laboral.

Referencias bibliográficas

Acoso sexual. ¿Qué es? Publicación del Instituto Social y Político de la mujer. Recuperado el 20 de mayo de 2007. www.ispm.org.ar/acososexual.htm-24k Argentina.

Aeberheard, J. (1996). **Jurisprudencia sobre acoso sexual en el trabajo.** Revista Internacional del trabajo, 115 (5).

Alfaro, G. y Montero, M. (2000). **El hostigamiento sexual en los puestos de elección popular.** Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Arand, M. (2007, 11 de Mayo). **Manejo de los casos de hostigamiento sexual laboral.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Defensoría de los Habitantes. San José, Costa Rica.

Barrantes, R. (2005). **Investigación. Un camino al conocimiento. Un enfoque cuantitativo y cualitativo.** (1º ed.). San José, Costa Rica : EUNED.

Campos, F. (2007, 11 de Abril). **Manejo inicial de la Ley 7476 y el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Psicóloga, Departamento de Personal, Poder Judicial. San José, Costa Rica.

Carro, G. (2007, 18 de Abril). **Manejo inicial de la Ley 7476 y el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma.** . Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Periodista, Departamento de Relaciones Públicas, Poder Judicial. San José, Costa Rica.

Carvajal, Z. (2004). **Prevalencia, manifestaciones y efectos del Hostigamiento Sexual en la Universidad Nacional de Heredia.** Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Costa Rica. Comisión Permanente de Gobierno y Administración. **Acta N° 81 del 17 de noviembre de 1994.** San José, Costa Rica.

Costa Rica. (1995). **Ley contra el Hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. Artículo 25.** San José, Costa Rica.

Costa Rica. (1974). **Ley Orgánica del Poder Judicial.** San José, Costa Rica.

Costa Rica. (1997). **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.** San José, Costa Rica.

Chacón, M. R. et al. (2003). **El hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica sede de occidente, recinto de San Ramón, en el período 2001-2002 y la intervención del o la profesional en Trabajo Social, prevención y atención del mismo como fenómeno social.** Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

El acoso sexual en el trabajo. Recuperado el 15 de junio de 2007 .
www.direccióndeltrabajo.cl/documentacion/1612/articulos-62108_boletin_septiembre_95.pdf.

Elizondo, G. y Padilla, P. (1999). **El hostigamiento sexual: un estudio**

situacional de la problemática de la profesional en enfermería del Hospital Dr. Tony Facio Castro, durante el mes de mayo de 1999. Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Facio, A. (2007). **El principio de igualdad ante la Ley. Antología Teoría y práctica de la Protección de los Derechos Humanos.** San José, Costa Rica : EUNED.

Facio, A. y Fries, L. (2007). **Feminismo, género y patriarcado. Antología de Teoría y práctica de la protección de los Derechos Humanos.** San José, Costa Rica : EUNED.

Flores, H. (2000). **El hostigamiento sexual en las Universidades públicas y privadas.** Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Flores, F. (miércoles, 09 de mayo de 2007). **Información de casos especiales.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Dirección Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo. San José, Costa Rica.

Fuentes, F. (2003). **La aplicación de la Ley contra el Hostigamiento sexual en la gestión de los directores de enseñanza primaria del Circuito 02 de la Dirección Regional de San Ramón.** Tesis de graduación Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

González, M. (s. f.). **Estudios de la mujer en Costa Rica: de la democracia electoral a la democracia real.** CD Lecturas de Curso Enfoques Teóricos de la violencia. San José, Costa Rica : EUNED.

Harding, S. (2006). **Existe un método feminista. Antología Metodología de la Investigación género sensitiva I.** San José, Costa Rica : EUNED.

Hernández, R. et al. (2006). **Metodología de la investigación.** (4^o ed.). España : McGraw Hill.

Inmark Estudios y Estrategias S. A. (2006, Abril). **El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados.** España: Inmark Estudios y Estrategias S. A.

- Jiménez, R. (2001). **Derechos laborales de las mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá**. OIT-ILANUD.
- Kaufman, M. (2006). **Hombres: placer, poder y cambio**. Antología La construcción social de la violencia. San José, Costa Rica : EUNED.
- Kurczyn, P. (2004). **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo**. México : UNAM.
- La evaluación y el análisis de las políticas públicas**. Recuperado el 23 de octubre de 2007.
de <http://www.eumed.net/tesis/amc/21.htm>
- Lagarde, M. (2006). **Identidad de género. Antología La construcción social de la cultura de la violencia**. San José, Costa Rica : EUNED.
- Lagarde, M. (2007). **Identidad de género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas**. Antología Teoría y práctica de la protección de los derechos humanos. San José, Costa Rica : EUNED.
- Marín, N. **Avances en la legislación a favor de las mujeres**. Recuperado el 22 julio de 2007. www.upc.or.cr/primeradama/avances-en-legislacion.htm-80k- .
- Miranda, D. (1989). **El acoso sexual en el campus universitario**. Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Mora, L. P. (2001). **Historia del Poder Judicial en la segunda mitad del siglo XX y sus retos futuros**. Colección Ideario Costarricense. San José, Costa Rica : EUNED.
- Pacheco, Fco. (2002, Febrero). **Introducción a la Ciencia Política**. Ciencias Políticas. España : EUNED.
- Pensamiento Jurídico Feminista. **Dora María Guzmán Zanetti**. Recuperado el 20 de setiembre de 2008.

www.pensamientojuridicofeminista.com/semblanzadorita.html - 27k -

Picado, Y. (1997). **El hostigamiento sexual en el empleo: Un caso el subsector hotelero.** Tesis de graduación . Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Pinto, N. (2000). **Participación política de la mujer.** Comisión de la mujer, Grupo Parlamentario Venezolano. Revista Grupo ESE, 64.

Poder Judicial. (1996). **Boletín de información general sobre el Reglamento interno sobre la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.** San José, Costa Rica : Imprenta Judicial.

Poder Judicial (2004). **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.** Adicionado por Acuerdo de Corte Plena del Poder Judicial, artículo XXI, Sesión nº 13-04 del 19 de abril 2004.

Poder Judicial. (1997). **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.** San José, Costa Rica: Imprenta Judicial.

Recuperado el 20 de mayo de 2007.

http://www.ispm.org.ar/acososexual/legisla_internac.html.

Recuperado el 27 de mayo de 2007.
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm - 52k -

Recuperado el 10 de agosto de 2007. [www. Wikipedia.com](http://www.Wikipedia.com)

Saravia, A. y M. (2002). **Eficacia y aplicabilidad de la Ley contra el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. Análisis de los problemas al sancionar y de la posibilidad real de su aplicabilidad en nuestro medio.** Tesis de graduación. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Sistemas judiciales con perspectiva de género. Recuperado 10 de octubre de 2007. www.iadb.org/news/artic

Vargas, M. E. Recuperado el 25 de mayo de 2007. www.inamu.go.cr-11k-

Zavala, G. (1992). **Hostigamiento sexual de la mujer en el trabajo, su problemática social y tratamiento jurídico.** Tesis de graduación Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

CITAS

Aeberheard, J. (1996). **Jurisprudencia sobre acoso sexual en el trabajo.**
Revista Internacional del trabajo, 115 (5).

Acoso sexual. ¿Qué es? Publicación del Instituto Social y Político de la mujer. Recuperado el 20 de mayo de 2007.
www.ispm.org.ar/acososexual.htm-24k- Argentina.

Arand, M. (2007, 11 de Mayo). **Manejo de los casos de hostigamiento sexual laboral.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Defensoría de los Habitantes. San José, Costa Rica.

Campos, F. (2007, 11 de Abril). **Manejo inicial de la Ley 7476 y el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Psicóloga, Departamento de Personal, Poder Judicial. San José, Costa Rica.

Carro, G. (2007, 18 de Abril). **Manejo inicial de la Ley 7476 y el Reglamento Interno del Poder Judicial a la misma.** . Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Periodista, Departamento de Relaciones Públicas, Poder Judicial. San José, Costa Rica.

Costa Rica. Comisión Permanente de Gobierno y Administración. **Acta N° 81 del 17 de noviembre de 1994.** San José, Costa Rica.

Costa Rica. (1995). **Ley contra el Hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia. Artículo 25.** San José, Costa Rica.

El acoso sexual en el trabajo. Recuperado el 15 de junio de 2007 .
www.direccióndeltrabajo.cl/documentacion/1612/articulos-62108_boletin_septiembre_95.pdf.

Facio, A. (2007). **El principio de igualdad ante la Ley. Antología Teoría y práctica de la Protección de los Derechos Humanos.** San José, Costa Rica : EUNED.

Facio, A. y Fries, L. (2007). **Feminismo, género y patriarcado. Antología de Teoría y práctica de la protección de los Derechos Humanos.** San José, Costa Rica : EUNED.

Flores, F. (miércoles, 09 de mayo de 2007). **Información de casos especiales.** Dra. Mayra Rodríguez Calvo (entrevistadora). Dirección Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo. San José, Costa Rica.

González, M. (s.f.). **Estudios de la mujer en Costa Rica: de la democracia electoral a la democracia real.** CD Lecturas de Curso Enfoques Teóricos de la violencia. San José, Costa Rica : EUNED.

Harding, S. (2006). **Existe un método feminista. Antología Metodología de la Investigación género sensitiva I.** San José, Costa Rica : EUNED.

Inmark Estudios y Estrategias S. A. (2006, Abril). **El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados.** España: Inmark Estudios y Estrategias S. A.

Jiménez, R. (2001). **Derechos laborales de las mujeres, un análisis comparado para América Central y Panamá.** OIT-ILANUD.

Kaufman, M. (2006). **Hombres: placer, poder y cambio.** Antología La construcción social de la violencia. San José, Costa Rica : EUNED.

Kurczyn, P. (2004). **Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo.** México : UNAM.

La evaluación y el análisis de las políticas públicas. Recuperado el 23 de octubre de 2007. <http://www.eumed.net/tesis/amc/21.htm>

Lagarde, M. (2006). **Identidad de género.** Antología La construcción social de la cultura de la violencia. San José, Costa Rica : EUNED.

Lagarde, M. (2007). **Identidad de género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas.** Antología Teoría y práctica de la protección de los derechos humanos. San José, Costa Rica : EUNED.

Marín, N. **Avances en la legislación a favor de las mujeres.** Recuperado el 22 julio de 2007. www.upc.or.cr/primeradama/avances-en-legislacion.htm-80k- .

Pacheco, Fco. (2002, Febrero). **Introducción a la Ciencia Política.** Ciencias Políticas. España : EUNED.

Pinto, N. (2000). **Participación política de la mujer.** Comisión de la mujer, Grupo Parlamentario Venezolano. Revista Grupo ESE, 64.

Poder Judicial. (1996). **Boletín de información general sobre el Reglamento interno sobre la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.** San José, Costa Rica : Imprenta Judicial.

Poder Judicial (2004). **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.** Adicionado por Acuerdo de Corte Plena del Poder Judicial, artículo XXI, Sesión nº 13-04 del 19 de abril 2004.

Poder Judicial. (1997). **Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.** San José, Costa Rica: Imprenta Judicial.

Recuperado el 20 de mayo de 2007.
http://www.ispm.org.ar/acoso sexual/legisla_internac.html.

Recuperado el 27 de mayo de 2007.
www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/gender/doc/cinter/pacto/cue_gen/aco_sex.htm - 52k –

Recuperado el 10 de agosto de 2007. [www. Wikipedia.com](http://www.Wikipedia.com)

Vargas, M. E. Recuperado el 25 de mayo de 2007. www.inamu.go.cr-11k-

ANEXO 1

Leyes y Reglamentos

LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA

CAPITULO I

FUNDAMENTO

ARTICULO 1.- Principios regentes

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, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

CAPITULO II

OBJETIVO Y DEFINICIONES

ARTICULO 2.- Objetivo

El objetivo de la presente Ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia.

ARTICULO 3.- Definiciones

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual 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.

ARTICULO 4.- Manifestaciones del acoso sexual

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- 1.- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

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

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

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

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

CAPITULO III

PREVENCION DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 5.- Responsabilidades de prevención

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. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

1.- Comunicar, en forma escrita y oral, a los supervisores, los representantes, las empleadas, los empleados y los clientes la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.

2.- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para permitir las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar la confidencialidad de

las denuncias y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa.

El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual.

ARTICULO 6.- Divulgación de la Ley

Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso.

ARTICULO 7.- Información sobre denuncias

Todo patrono estará obligado a informar sobre las denuncias de hostigamiento sexual que se reciban en su lugar de trabajo, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes, si se trata de instituciones públicas, o a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, si se trata de patronos privados.

Para efectos del sector público, se entiende por patrono al superior jerárquico de cada institución.

ARTICULO 8.- Deber del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

La Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, deberá velar por el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 5 de esta Ley.

ARTICULO 9.- Deber de los centros educativos

En todos los centros educativos, se deberá cumplir con lo establecido en los artículos 5, 6 y 8 de la presente Ley.

ARTICULO 10.- Sanción por incumplimiento

El incumplimiento de lo dispuesto en los artículos anteriores constituye una falta que se sancionará según su gravedad, de acuerdo con lo establecido en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

ARTICULO 11.- Deber de los colegios profesionales

Los colegios profesionales deberán establecer políticas preventivas y procedimientos de sanción para los agremiados que incurran en conductas de acoso u hostigamiento sexual.

CAPITULO IV

RESPONSABILIDADES Y GARANTIAS

ARTICULO 12.- Responsabilidad del patrono

Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en el artículo 5 de la presente Ley.

ARTICULO 13.- Garantías en la docencia _

En una relación de docencia, el estudiante o la estudiante que haya demostrado ser objeto de hostigamiento tendrá derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley. De

comprobarse un perjuicio en su situación educativa, como resultado del acoso, tendrá derecho a ser restituido en el estado anterior al hostigamiento.

ARTICULO 14.- Garantía para el denunciante y los testigos

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.

ARTICULO 15.- Causales de despido del denunciante

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

ARTICULO 16.- Denuncias falsas

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

ARTICULO 17.- Cese del contrato laboral

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

CAPITULO V

PROCEDIMIENTO JUDICIAL PARA SANCIONAR

EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

ARTICULO 18.- Competencia de los tribunales de jurisdicción laboral

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.

En las relaciones de docencia, una vez agotados los procedimientos establecidos en el centro educativo o si no se cumplen por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, el estudiante o la estudiante podrá presentar la denuncia ante los tribunales laborales para que se apliquen las sanciones establecidas en la presente Ley contra la persona acusada de hostigamiento y su patrono, según corresponda.

ARTICULO 19.- Presentación de la demanda

Las personas ofendidas por hostigamiento sexual podrán demandar a quien las hostiga o al patrono o jerarca de éste, en los casos previstos en esta Ley, ante el juez correspondiente, de acuerdo con lo estipulado en el Código de Trabajo.

ARTICULO 20.- Demanda por hostigar a menores

Cuando la persona ofendida sea menor de edad, podrán interponer la demanda sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. No obstante, si se trata de una persona mayor de quince años pero menor de dieciocho, estará legitimada para presentar directamente la demanda.

ARTICULO 21.- Marco legal de la demanda

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo estipulado en los artículos 464 y 468 del Código de Trabajo, salvo en lo referente al plazo de la audiencia que el juez conferirá a la parte demandada, el cual será de tres a ocho días.

ARTICULO 22.- Comparecencia de las partes

Cumplido el plazo para contestar la demanda, el juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, según se establece en los artículos 474 a 489 del Código de Trabajo.

ARTICULO 23.- Privacidad del juicio

El juez podrá resolver que el juicio se realice en forma privada, total o parcialmente, cuando estime que se pueda afectar la moral o el orden público o cuando perjudique irreparablemente la dignidad de las partes.

ARTICULO 24.- Actuación del juez

Para apreciar la prueba y determinar si la conducta denunciada constituye hostigamiento sexual, el juez deberá considerar, de conformidad con las reglas de la sana crítica, todas las circunstancias en que ocurrieron los hechos, sin incluir consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la persona ofendida.

CAPITULO VI

SANCIONES

ARTICULO 25.- Tipos de sanciones

Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

ARTICULO 26.- Derechos de la persona cesante

Cuando la persona hostigada haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal o haya sido despedida por esa causa, tendrá derecho a:

- 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. Si se trata de un empleado público, podrá optar por la permuta.

ARTICULO 27.- Despido del hostigador

Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 28.- Indemnización por daño moral

Cuando, mediante sentencia, se compruebe el hostigamiento, la persona ofendida tendrá derecho a una indemnización por daño moral, si ha sido acreditado, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo.

CAPITULO VII

DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 29.- Prescripción

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.

ARTICULO 30.- Normas supletorias

Para todo lo que no se regula en la presente Ley, si no existe incompatibilidad con este texto, se aplicarán, supletoriamente, el Código de Trabajo y las leyes laborales conexas. Se aplicará el Código Civil cuando no existan normas reguladoras.

ARTICULO 31.- Ambitos de aplicación de esta Ley.

La presente Ley se aplicará a las relaciones obrero-patronales de los sectores público y privado.

ARTICULO 32.- Vigencia

Rige a partir de su publicación.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

TRANSITORIO UNICO.- Lo dispuesto en los artículos 5 y 7 anteriores deberá cumplirse en un plazo de tres meses, contado a partir de la vigencia de la presente Ley.

COMISION LEGISLATIVA PLENA SEGUNDA.- Aprobado el anterior proyecto el día catorce de diciembre de mil novecientos noventa y cuatro.

Antonio Alvarez Desanti
González

Gerardo Humberto Fuentes

PRESIDENTE

SECRETARIO

ASAMBLEA LEGISLATIVA.- San José, a los treinta días del mes de enero de mil novecientos noventa y cinco.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Alberto F. Cañas

PRESIDENTE

Juan Luis Jiménez Succar

Mario A.

Alvarez G.

PRIMER SECRETARIO

SEGUNDO

SECRETARIO

Dado en la Presidencia de la República.- San José, a los tres días del mes de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

Ejecútese y publíquese

JOSÉ MARÍA FIGUERES OLSEN

Los Ministros de Justicia y Gracia Enrique Castillo Barrantes y de Trabajo y Seguridad Social, Dr. Farid Ayales Esna.

AVISO No. 05-2004

ASUNTO: Adición al reglamento “Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”.-

A TODOS LOS FUNCIONARIOS Y SERVIDORES JUDICIALES DEL PAÍS SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena en sesión N° 13-04 celebrada el 19 de abril del presente año, artículo XXI, dispuso adicionar los artículos N° 14 “La Víctima como Parte en el Proceso”, 15 “Secretaría Técnica de Género como Coadyuvante”, 19 “Solicitud de Valoración Médica u Psicológica” y 33 “De la Conciliación-”, al reglamento “Para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”, publicado mediante circular N° 17-96, en el Boletín Judicial N° 80 del 26 de abril de 1996, por lo que en adelante debe leerse así:

**“REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL.-**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1° OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Los objetivos de la Política contra el Hostigamiento Sexual en el PODER JUDICIAL son:

- 1) Mantener condiciones que garanticen el respeto entre servidores y servidoras judiciales, de cualesquiera jerarquías, así como en relación con los usuarios y usuarias de los servicios, y en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.

3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en el Poder Judicial existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

ARTICULO 2° DEFINICIONES

1) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de un individuo o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

2) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento.

3) **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

4) **Órgano Instructor:** En primer término, es el Jefe de Oficina, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigentes -artículo 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial-. De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una sanción de suspensión mayor de quince días, trasladará la denuncia al Tribunal de la Inspección Judicial, a fin de que se siga el trámite ordenado en los numerales 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Cuando la denuncia fuese planteada contra un Magistrado o Magistrada o, contra los Integrantes del Consejo Superior del Poder Judicial, los Integrantes del Tribunal de la Inspección Judicial, el Fiscal General, el Fiscal General Adjunto, el Director y el Subdirector del Organismo de Investigación Judicial, se procederá conforme lo dispone los artículo 182 y 183 de la L.O.P.J., actuando como Órgano Instructor, según el caso la Corte Plena, a través de uno de sus miembros, o la Inspección Judicial.

ARTICULO 3° ÁMBITO DE COBERTURA

El presente reglamento regirá para todos los funcionarios y empleados judiciales, tanto propietarios como interinos, con excepción de los Magistrados y Magistradas de la Corte Suprema de Justicia y aquellos funcionarios sobre lo que la Corte Plena tiene competencia para ejercer el régimen disciplinario, de conformidad con los artículos 182 y 183 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

CAPITULO II

POLÍTICA DE DIVULGACIÓN

ARTICULO 4° ENCARGADO DE LA POLÍTICA

La labor de divulgación del Reglamento así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad del Departamento de Personal. Para cumplir con esta labor

coordinará con el Departamento de Información y Relaciones Públicas, y se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios. Podrá requerirse de la colaboración de todos aquellos funcionarios, que por su puesto o condición, puedan facilitar el proceso de difusión.

ARTICULO 5° MECANISMOS DE DIVULGACIÓN

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Incorporación al Programa de Inducción de la Escuela Judicial, de una charla mensual sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del Hostigamiento Sexual.
- 3) Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPITULO III POLÍTICA DE PREVENCIÓN

ARTICULO 6° MECANISMOS DE PREVENCIÓN

Sin perjuicios de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Jefatura del Departamento de Personal, en coordinación con la Escuela Judicial, a través de la realización de 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.

2) Incorporación al Programa de Inducción de la Escuela Judicial, de una charla mensual sobre la Política Interna de prevención, investigación y eventual sanción del Hostigamiento Sexual.

3) Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.

CAPITULO IV PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR LAS DENUNCIAS

ARTICULO 7° ÓRGANO FACULTADO PARA RECIBIR LAS DENUNCIAS E INVESTIGARLAS

Los Jefes de Oficina, el Tribunal de la Inspección Judicial y la Corte Suprema de Justicia, serán los encargados, según el caso, de recibir y de tramitar las denuncias por hostigamiento sexual. Para determinar a cuál órgano le corresponde la competencia para instruir la investigación, se estará a lo dispuesto en los preceptos 182, 183 y 185 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO 8° COMPETENCIA DEL ÓRGANO, ATRIBUCIONES Y POTESTADES.

El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual, conforme el procedimiento previsto en los artículos 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- 4) Solicitar a las oficinas y al cualesquier servidor o servidoras de la Institución, la colaboración necesarias para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Ordenar, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o, el traslado del denunciante.
- 7) Elaborar la resolución de fondo de conformidad con las previsiones del artículo 208 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión o comunicar lo resuelto, una vez firme, a los órganos correspondientes del Poder Judicial y a la Defensoría de los Habitantes.
- 8) Imponer la sanción que corresponda, de acuerdo con la gravedad de la omisión, conforme a los artículos 191 a 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y previo el ejercicio del derecho de defensa, contra aquellos servidores o servidoras que se nieguen a colaborar, que entorpezcan la investigación o que conociendo de casos de hostigamiento, omitan denunciarlos.

ARTICULO 9° CAUSAS DE IMPEDIMENTO, RECUSACIÓN O EXCUSA DEL ÓRGANO

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del Órgano Instructor, se estará a las reglas del artículo 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial -salvedad hecha de lo dispuesto en el precepto 212 ídem-.

ARTICULO 10° PROCEDIMIENTO PARA SUSTITUIR AL ÓRGANO INSTRUCTOR

Al concurrir alguna de las causas de impedimento, recusación o excusa, enumeradas en la normativa vigente, la suplencia se tramitará conforme a las reglas del numeral 29 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La validez y la eficacia de los actos y de las resoluciones, dictadas por el Órgano Instructor que no se haya abstenido de intervenir, a pesar de concurrir algunas de las causas de impedimento o de recusación, previstas en la Ley, así como la responsabilidad disciplinaria de aquél, será sancionada, conforme a las normas legales respectivas.

ARTICULO 11° DEBER DE COLABORACIÓN DE LAS OFICINAS Y DE LOS SERVIDORES Y SERVIDORAS DEL PODER JUDICIAL.

Toda oficina y todo servidor o servidora de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada

del jefe de oficina o del servidor o servidora, será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO 12° DEBER DE DENUNCIAR DE COMPAÑEROS Y DE SUPERIORES.

Todo compañero y todo superior de un servidor que resulte presunta víctima de hostigamiento sexual -en cualquiera de sus manifestaciones-, se encuentra en la obligación de denunciar ante el Órgano correspondiente, al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima -artículo 176 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

ARTICULO 13° RECEPCIÓN DE LA DENUNCIA.

La denuncia será recibida por el Órgano Instructor, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- 1) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- 2) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- 3) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
- 4) Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- 5) Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma de denunciante.

ARTICULO 14°. LA VICTIMA COMO PARTE EN EL PROCESO.

La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N°13-04 del 19 de abril de 2004).

ARTICULO 15°. SECRETARÍA TÉCNICA DE GENERO COMO COADYUVANTE

Que la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, será reconocida expresamente como coadyuvante en todos los procesos por hostigamiento sexual. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N°13-04 del 19 de abril de 2004).

ARTICULO 16° MEDIDAS CAUTELARES.

El Órgano Instructor podrá gestionar ante el Consejo Superior que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

1) LA SUSPENSIÓN TEMPORAL CON GOCE DE SALARIO:

Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación;
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

2) EL TRASLADO DEL DENUNCIANTE:

Se dispondrá, en relación con el denunciante, en los siguientes casos:

- a) Cuando exista subordinación con el denunciado;
- b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
- c) Cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad hacerse a un puesto de igual categoría, respetando todos los derechos y los beneficios del denunciante.

En cualquier momento y sin necesidad de justificación concreta, ambas medidas podrán ser discrecionalmente revocadas por el Órgano Instructor.

ARTICULO 17° CONFIDENCIALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a las oficinas y a los servidores o servidoras cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciante y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerada como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO 18° TRASLADO DE LA DENUNCIA Y DETERMINACIÓN DEL PLAZO DE INVESTIGAR.

Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado al denunciado; notificándolo, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender términos establecidos por el artículo 201 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

En la misma regulación en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor, prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de la notificación de la demanda, de conformidad con lo que establece

el artículo 8, inciso 4, la cual podrá efectuarse incluso en el momento de la recepción de la prueba.

ARTICULO 19° SOLICITUD DE VALORACIÓN MÉDICA U PSICOLÓGICA

Que en todos los casos en los que se solicite la valoración médica u psicológica de una de las partes, la otra parte sea también valorada, con el fin de que se cuente con un informe completo sobre las condiciones personales médico y psicosociales de las partes involucradas. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N°13-04 del 19 de abril de 2004).

ARTICULO 20° AUDIENCIA SOBRE LA CONTESTACIÓN DE LA DENUNCIA.

Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas, al denunciante. Cumplida esa audiencia, procederá a las excepciones previas y propuestas por las partes.

ARTICULO 21° AUDIENCIA DE RECEPCIÓN DE PRUEBAS.

El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos, cuya citación correrá a cargo de los proponentes.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser representados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará u acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el Órgano Instructor, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

ARTICULO 22° EVACUACIÓN DE OTRAS PRUEBAS

Entre el momento de la comparencia y aquél en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, excluida la testimonial, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación, de conformidad con las facultades que le concede el artículo 203 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO 23° TERMINO PARA DICTAR LA RESOLUCIÓN DE FONDO.

Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará del término previsto en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, para dictar la resolución de fondo.

ARTICULO 24° EVALUACIÓN DE LA PRUEBAS Y ELABORACIÓN DE LA RESOLUCIÓN DE FONDO.

El Órgano Instructor, evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, siguiendo al efecto las pautas previstas en el artículo 207 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

La resolución de fondo, amén de ajustarse a los requisitos señalados en el numeral 208 ídem, contendrá:

- 1) La identificación plena de las partes involucradas.
- 2) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
- 3) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
- 4) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, en el lugar señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

ARTICULO 25° RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO.

La resolución de fondo, dictada por el Órgano Instructor, tendrá los recursos que la Ley Orgánica del Poder Judicial admite, los que se ejercerán dentro de los correspondientes términos legales.

ARTICULO 26° COMUNICACIÓN DE LO RESUELTO.

Una vez firme lo resuelto, se comunicará a las respectivas oficinas del Poder Judicial, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

CAPITULO V

DE LAS SANCIONES

ARTICULO 27° SANCIONES PARA LOS ACOSADORES.

El hostigador, cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 25 y 27 de la Ley N° 74765, de 3 de febrero de 1995, en relación con el 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

ARTICULO 28° SANCIONES PARA QUIENES ENTORPEZCAN O ATRASEN INJUSTIFICADAMENTE LA INVESTIGACIÓN.

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

ARTICULO 29° SANCIONES PARA QUIENES NO DEN TRAMITE A LAS DENUNCIAS.

Incurrir en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aquel servidor judicial que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano Instructor, no le de el trámite previsto en esta normativa.

ARTICULO 30° SANCIONES PARA QUIENES DENUNCIEN SIN FUNDAMENTO.

Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el servidor judicial que haya denunciado o que haya

ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

CAPITULO VI

DE LAS MODIFICACIONES Y VIGENCIAS DE LA POLÍTICA

ARTICULO 31° DE LAS MODIFICACIONES A LA POLÍTICA INTERNA

Las modificaciones serán dispuestas por la Corte Plena, previa consulta al Tribunal de la Inspección Judicial y al Consejo de Personal, y deberán ser objeto de publicidad, a través de los medios pertinentes, para lograr un conocimiento general.

ARTICULO 32° DE LA VIGENCIA DE LA POLÍTICA INTERNA.

La presente normativa entrará a regir a partir de su publicación, en el Boletín Judicial, y se hará del conocimiento de todos los servidores judiciales a través de una publicación que estará a cargo del Departamento de Información y Relaciones Públicas.”

ARTICULO 33° DE LA CONCILIACIÓN

No procede la conciliación en los procesos por hostigamiento sexual. (Adicionado por acuerdo de Corte Plena, artículo XXI, sesión N°13-04 del 19 de abril de 2004).

San José, 01 de julio de 2004.-

Silvia Navarro Romanini
Secretaria General de la Corte

Publicado en el Boletín Judicial N° 136 del 13 de julio de 2004

CC: - Diligencias- Marco.-/asisjur/circulares/2004

Anexo 2

Instrumentos de recolección y ordenamiento de la información.

Entrevistas guiadas.

Realizadas durante el proceso investigativo, ordenadas cronológicamente.

Durante estas entrevistas se plantearon las siguientes preguntas: qué se hizo?, cómo se hizo?, a cuántas personas llegó?, cómo se ha mantenido?, se incorporó la perspectiva de género?.

Mba Francisco Arroyo, Jefe Departamento de Personal Poder Judicial.

Msc Flory Campos, Psicóloga de la Sección de Selección y Reclutamiento del Departamento de Personal del Poder Judicial.

Licenciada Mariana Arand, Oficina de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica.

Msc Mauricio Quirós, encargado de diseño de programas de inducción a nuevos empleados del Poder Judicial.

Licdo Parris Quesada, encargado del programa de inducción virtual para nuevos empleados del Poder Judicial.

Licda Gabriela Carro, periodista del Departamento de Relaciones Públicas y Protocolo del Poder Judicial.

Magistrada Zarela Villanueva, Magistrada de la Sala Segunda y Coordinadora de la Comisión de Género del Poder Judicial.

Licda Jeannette Arias Meza, Coordinadora de la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial.

Licdo José Apuy Alfaro, jefe de la Oficina de Asuntos Internos del OIJ del Poder Judicial.

Licdo Elías Muñoz, jefe de la Sección de Control y Evaluación, Departamento de Planificación, Poder Judicial.

Licdo José Rubén Dimas Portillo, jefe del Departamento de Artes Gráficas, Poder Judicial.

Licdo José Vicente Martínez Oporto, Escuela Judicial, Poder Judicial.

Licdo José Luis Bermúdez Obando, subjefe Departamento de Personal, Poder Judicial.

Dr Marvin Carvajal Pérez, Director Escuela Judicial, Poder Judicial.

Cuestionario A dirigido a ejecutores de políticas preventivas y sancionatorias

en torno a la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Buenos días.

El presente cuestionario es parte de una investigación que se está llevando a cabo para optar por el Grado Académico de Master de la Maestría en el Estudio de la Violencia Social y Familiar que imparte el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), y tiene como propósito analizar la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia a lo interno del Poder Judicial.

La información que usted nos pueda brindar será de una enorme ayuda y por supuesto de uso estrictamente confidencial. Por favor responda con naturalidad.

Dra Mayra Rodríguez Calvo

Instrucciones:

Marque con X las respuestas que considere correctas.

Primera parte: datos generales.

1) Departamento en que labora:

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. Personal () | 4. Escuela Judicial () |
| 2. Relaciones Públicas () | 5. Tribunal de la Inspección Judicial () |
| 3. Secretaría Técnica de Género () | |

2) Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino ()

3) Desde qué año se encuentra usted laborando en el Poder Judicial: _____

Segunda parte.

4) En Costa Rica existe la "Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia". Usted conoce y ha leído el texto de esta ley:

1. Completamente () 2. Parcialmente () 3. No lo he leído () /_/

5) Con respecto al Reglamento Interno del Poder Judicial a la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: Usted conoce y ha leído el texto de este Reglamento:

1. Completamente () 2. Parcialmente () 3. No lo he leído () /_/

6) Dentro de su labor institucional tiene usted alguna relación con el cumplimiento del Reglamento Interno a esa Ley?

1. Si () 2. No ()

/_/

7) En caso afirmativo, indique cuál es su función:

1. Divulgación, educación () /_/

2. Participación en la Aplicación de Régimen disciplinario ()

3. Ambas ()

9) El registro de las actividades que usted ha llevado a cabo, en el tema de Hostigamiento sexual laboral, se podría ubicar en :

1. Informes anuales. ()

2. Planes anuales operativos. ()

3. Otro: _____

/_/

10) Ha enfrentado usted alguna dificultad al realizar esas actividades?
1.Si () 2. No () /__/

11) En caso afirmativo, podría mencionar cuáles han sido?

/__/

12)Cuál sería su recomendación para corregir esas dificultades.

/__/

Tercera parte.

13) Ha recibido usted capacitación en el tema de Perspectiva de género y Derechos Humanos?
1. Si () 2. No () /__/

14) Podría indicar, en caso afirmativo, qué Institución le brindó la capacitación?

/__/

15) Quién o quienes fueron las personas que impartieron la capacitación

/__/

16) Aplica estos conceptos en su trabajo institucional con la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia?

1. Si ()

2. No ()

/__/

17) Podría ilustrar, en caso afirmativo, en qué manera los ha aplicado?

/__/

18) Cree usted que es importante o necesario el conocimiento sobre el tema de Perspectiva de género o de Derechos Humanos para el desarrollo de su trabajo en relación con la aplicación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia?

1. Si ()

2. No ()

/__/

Cuarta parte.

19) Existe de manera establecida una cantidad o un porcentaje de presupuesto dentro de su despacho u oficina, destinado a trabajar en el tema del hostigamiento sexual laboral dentro del Poder Judicial?

1. Si ()

2. No ()

/__/

20) Cuánto presupuesto, aproximadamente, ha sido invertido en el tema del hostigamiento sexual laboral, por parte de su despacho en los años 2005, 2006 y 2007.

- 21) Cuántas horas-personal estima usted que se han invertido en el trabajo con el tema del hostigamiento sexual laboral, por parte de su oficina o despacho, durante los años 2005, 2006 y 2007 .
-

- 22) Ha estado el tema del combate contra el hostigamiento sexual laboral presente dentro de los Programas Anuales Operativos de su oficina o despacho durante los últimos tres años.
-

De nuevo agradecemos mucho su cooperación al responder al presente cuestionario.

Cuestionario B: dirigido a funcionarios y funcionarias judiciales usuarios del Reglamento Interno del Poder Judicial y la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Buenos días.

El presente cuestionario es parte de una investigación que se está llevando a cabo para optar por el Grado Académico de Master de la Maestría en el Estudio de la Violencia Social y Familiar que imparte el Sistema de Estudios de Posgrado de la Universidad Estatal a Distancia (UNED), y tiene como propósito analizar la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia a lo interno del Poder Judicial.

La información que usted nos pueda brindar será de una enorme ayuda y por supuesto de uso estrictamente confidencial. Por favor responda con naturalidad.

Dra Mayra Rodríguez Calvo

Cuestionario #: _____

/ _ / _ _ /

Instrucciones:

Por favor, sírvase marcar con "X" la respuesta que considere correcta o escriba el dato que se le solicita en el espacio correspondiente.

Primera parte: datos generales.

1. Área del Poder Judicial en que se encuentra usted destacado (a):

1. ___ Administración de Justicia (Jueces y Juezas, Fiscales y Fiscalas, Defensores y Defensoras).

2. ___ Área Técnica (Investigadores e Investigadoras, Instructores e Instructoras, Peritos, Policía Judicial). / _ /

3. ___ Área administrativa (asistentes administrativos, auxiliares judiciales, secretarios y secretarias, etc)

4. Tiene usted personal a su cargo:

1. Si () 2. No () / _ /

2. Sexo: 1. Femenino () 2. Masculino () /_/
3. Edad en años cumplidos: _____ /_/_/
4. Estado civil: 1. soltero ()
 2. casado ()
 3. divorciado () /_/
4. viudo ()
 5. unión libre ()
5. Años de trabajar en el Poder Judicial: _____ /_/_/
6. Usted tiene un nombramiento: en 1. Propiedad () 2. Interino () /_/_/

Segunda parte: información general.

7. En Costa Rica existe la "Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia". Usted conoce y ha leído el texto de esta ley:
1. Completamente () 2. Parcialmente () 3. No lo he leído () /_/_/
8. Con respecto al Reglamento Interno del Poder Judicial a la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: Usted conoce y ha leído el texto de este Reglamento:
1. Completamente () 2. Parcialmente () 3. No lo he leído () /_/_/
9. En el Poder Judicial usted ha participado en capacitaciones, cursos, talleres o charlas donde le han explicado en qué consiste el acoso sexual laboral.
1. Muchas veces ()
 2. Algunas veces ()
 3. Pocas veces ()
 4. Una sola vez () /_/_/

5. Nunca ()

10. En el Poder Judicial usted ha participado en capacitaciones, cursos, talleres o charlas donde le han explicado la manera de interponer una denuncia en caso de ser víctima de acoso sexual laboral.

1. Muchas veces ()

2. Algunas veces ()

3. Pocas veces ()

4. Una sola vez ()

5. Nunca () Pase a la pregunta 12

/__/

11. Si usted ha recibido alguna capacitación, ¿cuándo recibió la última capacitación o curso? _____

/__/_/

12. En su oficina o despacho existe una copia de la Ley Contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y del Reglamento Interno del Poder Judicial a esa Ley:

1. Verdadero ()

2. Falso ()

3. No sabe ()

/__/

Tercera parte: Información específica.

Por favor indique si es cierto o no que las siguientes dos conductas (preguntas 13 y 14) están contempladas como manifestaciones de acoso sexual laboral en la "Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia":

13. Chistes, piropos, o conversaciones de contenido sexual:

1. Completamente verdadero ()

2. Verdadero ()

3. Ni falso ni verdadero ()

4. Falso ()

/__/

5. Completamente falso ()

14. Miradas, gestos o muecas obscenas:

1. Completamente verdadero ()

2. Verdadero ()

3. Ni falso ni verdadero ()

4. Falso ()

5. Completamente falso ()

/__/

Cuarta parte: acerca del medio ambiente laboral.

15. Considera usted que en el Poder judicial el acoso laboral sexual es un problema grave para los funcionarios y las funcionarias judiciales:

1. Completamente verdadero ()

2. Verdadero ()

3. Ni falso ni verdadero ()

4. Falso ()

5. Completamente falso ()

/__/

16. En el Poder Judicial a los o las funcionarias que son acosadores sexuales laborales los sancionan:

1. Siempre ()

2. Casi siempre ()

3. Ocasionalmente ()

4. Casi nunca ()

5. Nunca ()

/__/

17. Si se es víctima de acoso sexual laboral dentro del Poder Judicial, es mejor quedarse callado (a):

1. Completamente verdadero ()

2. Verdadero ()

3. Ni falso ni verdadero ()

4. Falso ()

5. Completamente falso ()

/__/

¿Porqué? _____

/_/_/

18. Usted ha conocido casos de acoso sexual laboral dentro del Poder Judicial.

- 1. Muchos ()
- 2. Algunos ()
- 3. Pocos ()
- 4. Uno ()
- 5. Ninguno ()

/_/_/

19. Si usted conoce o presencia algún caso de acoso sexual laboral dentro del Poder Judicial, lo denunciaría:

- 1. Completamente verdadero ()
- 2. Verdadero ()
- 3. Ni falso ni verdadero ()
- 4. Falso ()
- 5. Completamente falso ()

/_/_/

¿Porqué? _____

/_/_/

20. Si usted es objeto de acoso sexual en el trabajo lo denunciaría:

1. Completamente verdadero ()
2. Verdadero ()
3. Ni falso ni verdadero ()
4. Falso ()
5. Completamente falso ()

/__/

21. Considera usted que cuando un funcionario (a) del Poder Judicial quiere obtener un ascenso, una beca para estudiar, o algún beneficio (como permisos) tiene que aceptar invitaciones a salir con interés sexual:

1. Completamente verdadero ()
2. Verdadero ()
3. Ni falso ni verdadero ()
4. Falso ()
5. Completamente falso ()

/__/

22. En su lugar de trabajo se hacen chistes, comentarios o piropos con contenido sexual:

1. Siempre ()
2. Casi siempre ()
3. Ocasionalmente ()
4. Casi nunca ()
5. Nunca ()

/__/

23. En su trabajo ha recibido presiones por parte de compañeros (as) para mantener relaciones sexuales

1. Siempre ()
2. Casi siempre ()
3. Ocasionalmente ()
4. Casi nunca ()
5. Nunca ()

/__/

24. En su trabajo ha recibido presiones por parte de jefes (as) para mantener relaciones sexuales

- 1. Siempre ()
- 2. Casi siempre ()
- 3. Ocasionalmente ()
- 4. Casi nunca ()
- 5. Nunca ()

/_/

Matriz de datos donde se vació la información del análisis documental

Actividad a registrar : material impreso/capacitación/funcionarios capacitados

Año	1996 ↻	1999 ↻	2003 ↻	2007
Despacho				
Depto de Personal				
Secretaría Técnica de Género				
Escuela Judicial				
Depto de Prensa y Comunicación Organizacional				

ANEXO 3

Requerimiento de la Defensoría de los Habitantes.

Acta Consejo Superior N° 033-05 del 03-05-2005.
ARTÍCULO XXXVIII

ARTÍCULO XXXVIII

El licenciado José Manuel Echandi Meza, Defensor de los Habitantes de la República, en oficio N° 03831-2005-DHR (exp.15402-21-2003-QJ) de 26 de abril último, comunicó:

"Esta Defensoría, en ejercicio de las potestades previstas en la Ley de la Defensoría de los Habitantes de la República, N° 7319 del 17 de noviembre de 1992, y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, le ha brindado seguimiento a las denuncias que sobre hostigamiento sexual se tramitan ante las distintas dependencias del Sector Público.

De conformidad con la información remitida por la Licda. Silvia Navarro Romanini, Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, en relación con el proceso tramitado por hostigamiento sexual incoado por las Licenciadas Mauren Sancho González y Carmen Madriz Vargas contra el Licenciado Hernán

Martínez Acevedo, Fiscal Coordinador de la Unidad de Fraudes del Ministerio Público, se emitió el acto final mediante sesión N°98 celebrada el 21 de diciembre de 2004, artículo LXVI, en la que se indica:

"En el expediente disciplinario número 03-000675, seguido a instancia de las licenciadas Mauren Sancho González y Carmen Madriz Vargas, fiscal auxiliar y auxiliar judicial de la Unidad de Fraudes del Ministerio Público, contra el licenciado Hernán Martínez Acevedo, a la sazón (SIC) fiscal coordinador de ese mismo Despacho, el Tribunal de la Inspección Judicial mediante resolución número 513-2004 de las catorce horas cincuenta y cinco minutos del diez de mayo de 2004, le impuso la sanción de quince días de suspensión sin goce de salario, al declarar con lugar la queja y tener como acreditada la existencia de actos considerados como hostigamiento sexual constitutivos de una falta grave.

1.- Las ofendidas Sancho González y Madriz Vargas interpusieron, con base en los artículos 14 y 25 del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, recurso de apelación contra el acto administrativo final, por estimar que la falta debió calificarse como gravísima y, ameritaba la revocatoria de nombramiento y no una suspensión, por cuanto si bien él dejó de laborar para el Poder Judicial al renunciar antes de que se resolviera el caso, esto por sí mismo no impide, a futuro, su ingreso al Ministerio Público, o a cualquier otra área de la administración de justicia y órganos auxiliares. La Secretaría Técnica de Género en su condición de coadyuvante, se apersonó a los autos para apoyar formalmente la alzada. El recurso fue admitido por el Tribunal de la Inspección Judicial, en resolución de 14 horas 5 minutos del 21 de octubre pasado, con base en la circular número 60-2004, que transcribe el artículo XIV de la sesión número 07-04 de 1 de marzo del 2004, que modifica y adicional el Manual de "Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de Inspección Judicial".

II.- En primer lugar procede analizar si las recurrentes tienen la legitimación para apelar la resolución final. La Corte Plena en sesión número 13-2004 de 19 de

abril último, artículo XXI, adicionó entre otros, los numerales 14 y 15 del citado Reglamento para que dispongan, por orden:

"La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por una (a) profesional en derecho"

Y..

"Que la Secretaría Técnica de Género del Poder Judicial, será reconocida expresamente como coadyuvante en todos los procesos (sic) por hostigamiento sexual."

Según lo estipulado en el ordinal 32 del Reglamento citado, estas modificaciones "rigen a partir de su publicación, en el Boletín Judicial, y se harán del conocimiento de todos los servidores judiciales a través de una publicación que estará a cargo del Departamento de Información y Relaciones Públicas." La publicación se efectuó el 1° de julio pasado, según circular 05-2004.

III.- Por otra parte, el ordinal 25 del Reglamento - que no fue modificado -, estipula.

"RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN DE FONDO.

La resolución de fondo, dictada por el Órgano Instructor, tendrá los recursos que la Ley Orgánica del Poder Judicial admite, los que se ejercerán dentro de los correspondientes términos legales. (el Reglamento original se publicó mediante circular número 1 7-96 en el Boletín Judicial de 26 de abril de 1996) y la Ley Orgánica como se verá adelante solo otorga ese derecho al denunciado, por lo que pareciera existir una contradicción entre lo dispuesto en este artículo 25 y el antes transcrito 14 ibídem

Iv.- También la Corte Plena en la sesión número 7-04 de 1 de marzo de este año, artículo XVI, modificó el Reglamento de "Reglas prácticas para orientar el ejercicio de la potestad disciplinaria y el funcionamiento del Tribunal de la Inspección Judicial" en cuanto a la norma 3, en el sentido de que:

"Para todos los efectos jurídicos, el denunciante sea parte interesada (circular número 60-2004). La publicación se realizó el 6 de octubre último en el Boletín Judicial. Finalmente, así quedó el ordinal 25 de ese cuerpo reglamentario.

V.- No obstante esas modificaciones, es conveniente recordar que en materia disciplinaria, la apelación es el recurso planteado ante una instancia superior para obtener la revocación total o parcial de una decisión del a quo por quien se siente agraviado con la medida o sanción acordada en su contra. Al respecto, el artículo 209 de la Ley Orgánica del Poder Judicial dispone:

"Siempre que se le imponga una suspensión o la revocatoria del nombramiento, el denunciado podrá apelar de la resolución final del Tribunal de la Inspección, dentro de los tres días siguientes al de la notificación. Su recurso será conocido por el Consejo Superior." (el destacado no es del texto). Esta norma legal solo confiere el derecho de recurrir al afectado contra la sanción impuesta. Por otra parte, la Sala Constitucional en el voto 7950-2000, de 9 horas de 8 de setiembre de 2000 razonó: *"tanto los instrumentos internacionales como nuestra Constitución Política, el derecho de defensa y de doble instancia están reconocidos a favor de quienes podrían resultar sancionados con las actuaciones que se les imputan, situación en la que no se encuentran las personas denunciadas". Estas personas tienen derecho no solo a interponer la queja, sino a ofrecer las pruebas que estimen pertinentes, se les debe conferir audiencia para que formulen las alegaciones de acuerdo a sus intereses y notificarles la resolución de fondo e incluso se les ha permitido estar presentes en la evacuación de las pruebas. Sin embargo, no podría por vía de una norma reglamentaria o de un manual instructivo concederles el derecho a apelar si una disposición legal no lo faculta a ejercer tal recurso, porque contraviene sus alcances.*

VI.- En estas circunstancias, con fundamento en lo estipulado en el artículo 8 inciso 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, lo que procede es declarar inadmitido el recurso de apelación interpuesto, contra el acto final, por las licenciadas Sancho y Madriz, y no porque este Órgano desconozca la principios

constitucionales del derecho al trabajo y la igualdad ante la ley que obligan al Estado a condenar la discriminación contra la mujer, lo cual ha realizado con diligencia este Poder Judicial de la República; tampoco porque ignore la gravedad de los hechos imputados y debidamente comprobados, sino porque la ley no confiere esa facultad en materia a quien ostente la condición de acusador o denunciante."

La Defensoría de los Habitantes, en seguimiento del trámite, realizó las siguientes acciones:

- Que mediante oficio n° 08372-2003-DHR del 7 de agosto de 2003 se notifica el inciso del seguimiento al caso de Hostigamiento sexual.
- Que el 25 de enero de 2005 con el oficio N° 00729-2005 se realiza un recordatorio para concluir el acto final.

Del seguimiento brindado al proceso, esta Defensoría tiene las siguientes observaciones:

- SOBRE EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL PODER JUDICIAL..

1.- Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: condiciones materiales de empleo o docencia; desempeño y cumplimiento laboral o educativo; 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.

La necesidad de denunciar por parte de las mujeres es actualmente una realidad multifactorial: por la exposición al acoso de los jefes, compañeros y profesores, derivado del poder que emana de los puestos que ellos ocupan; por los estereotipos derivados de la socialización patriarcal, que se han traspasado al ámbito laboral, y que por ende ha ocasionado la intranquilidad laboral de las mujeres, ya que pretenden que las mujeres accedan a las pretensiones sexuales de los hombres a través de un errado uso del poder. Precisamente lo anterior sigue provocando las constantes denuncias, que en los últimos meses han aumentado, específicamente en el Poder Judicial.

2.- Considera esta Defensoría que el aumento de las denuncias en el Poder Judicial se debe a la paulatina apertura de Capacitación sobre el Hostigamiento Sexual y al acompañamiento de la Secretaria de Género del Poder Judicial que ha llevado a las víctimas a denunciar. Aunado lo anterior, a que las mujeres han vencido los miedos y al profesionalismo de las víctimas. Esta lucha incesante de las mujeres ha logrado reformas importantes y muy significativas para el resto del sector público como lo es la Adición al Reglamento "Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial", dispuesto por la Corte Plena en sesión N° 1 3-04 celebrada el 19 de abril de 2004, que adicionan "*La Víctima como parte en el Proceso*", "*La Secretaría Técnica de Género como Coadyuvante*", "*Solicitud de Valoración Médica u Psicológica*" y la improcedencia de la "*Conciliación*" en los Procesos de Hostigamiento Sexual.

Dichas reformas, pioneras en la materia, logran un cambio significativo sobre la visión en el tratamiento del tema de Hostigamiento Sexual; sin embargo, considera esta Defensoría que la Corte Plena realizó un retroceso al declarar inadmisibles un recurso que legalmente está reconocido por derivación del reconocimiento de la víctima como parte en el proceso.

Según la Corte Plena el rechazo se debe básicamente a que las víctimas no tienen reconocido el derecho a la apelación; sin embargo, el Tribunal de la Inspección Judicial admitió el recurso a las 14 horas del 21 de octubre de 2004, en contradicción con la Ley Orgánica del Poder Judicial que no acepta a las denunciadas como parte activa del proceso (aplicando correctamente las reformas del Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial).

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es una ley especial y actualmente en el Reglamento "Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial", establece en su artículo 14 que la denunciante es parte en el proceso, y como tal, debería reconocérseles todos los derechos derivados de ser "*parte en el proceso*", entre ellos, el derecho a apelar, y todos los derechos que conlleve tal figura. Considera la Defensoría que si bien

el artículo 25 Reglamento de Rito establece que los recursos son los mismos que en la Ley Orgánica del Poder Judicial, esto es, el recurso de revocatoria, nulidad, apelación y cualquier otro que establezca.

Considera esta Defensoría que no hay contradicción entre el artículo 25 del Reglamento *"Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial"* y la Ley Orgánica del Poder Judicial, teniendo en cuenta que un ordinario disciplinario busca resarcir los derechos subjetivos e intereses legítimos del o la administrado para casos específicos en materia disciplinaria, mientras que el procedimiento de hostigamiento sexual busca sancionar la conducta sexual ante una lesión de los derechos de libertad, de la vida, el trabajo y la igualdad ante ley, de la víctima. No obstante, reconoce esta Defensoría que la Ley Orgánica del Poder Judicial suple los vacíos en cuanto a procedimientos **que no están** contemplados en el Reglamento de Rito o cuando están explícitamente referidos a dicha norma, no cuando claramente éstos están normados. Considerándose entonces que las víctimas (del sistema judicial) de Hostigamiento Sexual sí tienen legitimación para apelar y en aplicación de los principios del Derecho Laboral de que se aplica la norma más favorable al trabajador/a., que en este caso es la Adición al reglamento *"Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial"*, dispuesto por la Corte Plena en sesión N° 1 3-04 celebrada el 19 de abril de 2004, debería examinarse el presente caso.

Asimismo, esta Defensoría sostiene que en el presente caso se contradice el principio de inderogabilidad particular de los reglamentos, que está establecido en el artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública que establece:

- "1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos.*
- 2. La regla anterior se aplicará también en relación con los reglamentos, sea que éstos provengan de la misma autoridad, sea que provengan de otra superior o inferior competente."*

De lo anterior se deduce que si existe una norma que declare derechos, éstos no podrán ser suprimidos en un caso específico, como se realizó en el caso de las Licdas. Sancho y Madriz.

El procedimiento ordinario disciplinario se realiza para buscar la verdad real de los hechos para restituir los derechos e intereses del administrado, en el Hostigamiento Sexual no se puede restituir la pérdida del bienestar personal como lo es sufrir y padecer temor, inseguridad, desmotivación, bajo rendimiento laboral o educativo, trastornos físicos y emocionales en general; lo único que se pretende es que aquella persona que ha hostigado y ha generado este tipo de conductas, tengan una sanción como corresponde, con el fin último que no vuelva a transgredir la vida, libertad, el derecho a realizar su trabajo en condiciones de equidad, no solamente a quienes fueron o son víctimas, sino aquellas personas que pueden llegar a serlo.

Ahora bien, no es tarea de la Defensoría de los Habitantes pronunciarse sobre el fondo del asunto sometido a conocimiento ante el Tribunal de la Inspección Judicial, aún cuando puede pronunciarse acerca de valoración de la prueba, o a la proporcionalidad de la sanción, o si se debió o no continuar con el procedimiento una vez puesta la renuncia del Hostigador.

Concluyéndose entonces que independientemente de la pretensión realizada por las denunciadas fuese o no viable, considera esta Defensoría que al estar una norma que contempla el derecho a la denunciada a ser parte en el proceso, esto es de apelar las resoluciones finales y ésta es denegada por falta de legitimación, constituye una discriminación en razón de sexo, al trabajo y a la igualdad ante la ley.

Estos procedimientos comunes de derechos administrativo es lo que hace referencia el voto de la Sala Constitucional en el número 7950-2000, de 9 horas de 8 de setiembre de 2000 en cuanto a lo previsto en la Ley Orgánica del Poder Judicial exclusivamente, más no hace referencia a procedimientos especiales como lo son los procesos de Hostigamiento Sexual.

3. Por otra parte en sesión N°98-04, celebrada el 21 de diciembre de 2004, se establece:

"La Secretaría Técnica de Género en su condición de coadyuvante, se apersonó a los autos para apoyar formalmente la alzada".

En cuanto a la figura de la *"Secretaría Técnica de Género como Coadyuvante"*, al ser llamada al procedimiento, tenía la potestad de realizar las alegaciones de hecho y derecho y de usar otros los recursos e instrumentos procedimentales para hacer valer los intereses de una de las partes del proceso, máxime aquellos relativos a solicitar la revisión de una resolución que considere disconforme con el ordenamiento. Tal facultad está conferida en el artículo 278 de la Ley General de la Administración Pública que establece:

"El Coadyuvante no podrá ser nada para sí ni podrá cambiar la pretensión a la que coadyuva, pero podrá hacer todas las alegaciones de hecho y derecho y usar todos los recursos y medios procedimentales para hacer valer su interés, excepto en lo que perjudique al coadyuvado."

Finalmente considera esta Defensoría que bajo las conclusiones por las cuales se denegó la admisión apelación a la resolución número 5 1 3-2004 de las catorce horas cincuenta y cinco minutos del diez de mayo del 2004, en donde se impuso la sanción de quince días de suspensión sin goce de salarios al licenciado Hernán Martínez Acevedo, dicho recurso no se debió rechazar. Por ello es importante recomendar al Poder Judicial que en materia de Hostigamiento Sexual se sigan los preceptos de legalidad con coherencia y consecuencia.

- SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 5 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Consta en la causa disciplinaria n° 03-000675 incoada por las Licdas. Sancho y Madriz Villanueva contra Lic. Hernán Martínez Acevedo, que se emitió el auto de traslado de cargos a las diez horas del 7 de marzo del 2003, y que se emitió el acto final mediante sesión N° 98-04 del 21 de diciembre del 2004. Un año y nueve meses demoró la instrucción de un procedimiento disciplinario que por ley

debe tramitarse en tres meses. Superando también, el plazo establecido en el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en cuanto al plazo para la resolución de fondo por parte del Órgano Instructor.

La Defensoría considera importante llamar la atención sobre el cumplimiento del plazo establecido en el artículo 5, párrafo último de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en el cual se establece que: *"El procedimiento mencionado en el inciso anterior, en ningún caso, podrá exceder el plazo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual"*.

Cabe mencionar que el Reglamento "Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial", no establece un plazo para finalizar el procedimiento; sin embargo, el Poder Judicial no puede tomar como plazo el establecido en el artículo 21 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial ya que éste excede el plazo de tres meses establecidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo.

- UNIFICACIÓN DE PROCEDIMIENTOS EN LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA EN LOS CASOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL:

Resulta inquietante para esta Defensoría el hecho que las denuncias de Hostigamiento Sexual en algunos casos sean conocidos por el Tribunal de Inspección Judicial y otros en la Inspección Fiscal, aunque las denuncias procedan de una misma dependencia, así por ejemplo el Tribunal de Inspección y la Inspección Fiscal reciben denuncias por hostigamiento sexual cuando alguna de las partes pertenece al Ministerio Público. Por otro lado, también preocupa que la instrucción del proceso se lleve a cabo en una dependencia judicial y otra sea quien resuelva, aunado lo anterior a que al tramitarlo dos dependencias se amplían los plazos para culminar el proceso.

Por lo anterior, esta Defensoría solicita se unifiquen los procedimientos y se le instruya al funcionario/a que es víctima de Hostigamiento Sexual el lugar que corresponde para interponer las denuncias relacionadas con los hechos de Hostigamiento Sexual.

En virtud de lo anterior se sugiere se emita una Circular en la cual se informe a las personas funcionarias judiciales cuál es el órgano encargado del trámite de las denuncias. para que sea la Inspección Judicial el ente encargada de tramitar los procedimientos de Hostigamiento Sexual.

Con base en lo anterior y con fundamento en el artículo 14 de la Ley N° 7319 del 17 de noviembre de 1992 y en el artículo 32 del Decreto Ejecutivo N° 22266-J,

EL DEFENSOR DE LOS HABITANTES DE LA REPUBLICA

RECOMIENDA:

Al Dr. Luis Paulino Mora Mora,

Presidente de Corte Plena

- 1.- Resolver los casos de Hostigamiento Sexual de conformidad con los preceptos de legalidad ya establecidos en el Reglamento de Rito.
- 2.- Cumplir con lo establecido en el artículo 5, párrafo último de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en la Docencia y el Empleo en concordancia con el artículo 206 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
- 3.- Unificar procedimientos de manera tal que todos/as los funcionarios/as Judiciales/ sean sometidos a un solo procedimiento llevado a cabo por el Tribunal de Inspección Judicial y orientar a los y las denunciantes del procedimiento de conformidad con el artículo 7 del Reglamento "Para prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.

Se previene que por disposición del artículo 14 párrafo tercero de la Ley N° 7319, el no acatamiento injustificado de las recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes puede ser objeto de una recomendación de amonestación para el o la funcionaria que las incumpla o, en caso de incumplimiento reiterado, de una recomendación de suspensión o despido.

En virtud de lo anterior, y con fundamento en el artículo 32 del Reglamento a la Ley de la Defensoría de los Habitantes, los órganos públicos deben, en el plazo de ***QUINCE DIAS HÁBILES*** a partir del día siguiente a la notificación de este informe final, remitir a la Defensoría de los Habitantes un **informe de**

cumplimiento de las recomendaciones formuladas, en el cual deberá incluirse la siguiente información:

- a.- Medidas que se adoptarán para hacer efectivas las recomendaciones.
- b.- Plazo en el que se ejecutarán dichas medidas.
- c.- Funcionario/a encargada de su ejecución.

En relación con este informe final cabe el recurso de reconsideración, que deberá ser interpuesto dentro de los **OCHO DIAS HÁBILES** posteriores a la notificación."

- 0-

Manifiesta el señor Presidente, Magistrado Mora, que en virtud de que dentro de las atribuciones que le confiere el artículo 60 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, no le corresponde resolver sobre los temas a que se refiere el anterior pronunciamiento y las recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes, somete a conocimiento del Consejo lo anterior, para que se resuelva lo que en derecho corresponda.

Analizado ampliamente el asunto, **se acordó:** 1) Solicitar a la Defensoría de los Habitantes, reconsideración de las recomendaciones uno, dos y tres emitidas en su informe, por las siguientes razones: **a.)** En cuanto a la primera, por cuanto todas las actuaciones de los servidores judiciales se deben regir, no solo por las leyes y reglamentos especiales, sino fundamentalmente por la Ley Orgánica del Poder Judicial, dada la especialidad del servicio de justicia, por lo que los casos de hostigamiento sexual deben conocerse integrando la normativa existente. **b.)** En cuanto al punto dos, porque la Ley Orgánica del Poder Judicial determina claramente un procedimiento interno, que garantiza el debido proceso para sancionar las faltas cometidas por sus servidores. **c.)** Respecto de la competencia para sancionar las conductas de acoso sexual el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, establece en su artículo 4, que "*...es el Jefe de Oficina, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con la normativa legal y reglamentaria vigentes -artículo 185 de la Ley Orgánica del*

*Poder Judicial. De estimar que, por la naturaleza de la falta, la misma ameritará una sanción de suspensión mayor de quince días, trasladará la denuncia al Tribunal de la Inspección Judicial, a fin de que se siga el trámite ordenado en los numerales 197 y siguientes de la Ley Orgánica del Poder Judicial.", y con él se mantiene el procedimiento utilizado para la aplicación del régimen disciplinario en el Poder Judicial, por ende también, los plazos de resolución. d.) En cuanto al punto tres y en virtud de lo anterior, no resulta posible tramitar los casos de hostigamiento sexual, según recomienda la Defensoría de los Habitantes de la República, porque las normas aprobadas en el Poder Judicial establecen los despachos autorizados y el procedimiento a seguir. De estimarse procedente una modificación a esa normativa, el órgano competente para reformar lo dispuesto en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial, es la Corte Plena. 2) Se trasladan las presentes diligencias a la Corte Plena, para su estudio y posterior resolución. **Se declara firme este acuerdo.***