

- Si en el Centro de Trabajo no existe procedimiento para denunciar el hostigamiento sexual, la trabajadora puede ir directamente al Juzgado de Trabajo a denunciar los hechos, a pedir que se establezcan las sanciones y denunciar a su patrono por incumplimiento de la ley.
- Cuando se trate de un caso de hostigamiento sexual en contra de una estudiante por parte de un profesor se debe presentar la denuncia al director (a) del centro educativo y/o en el Departamento de Procedimientos Legales del Ministerio de Educación Pública si es el director la persona que hostiga. Si el que comete el hostigamiento sexual es un estudiante se debe presentar la denuncia al director (a) del centro educativo para que se apliquen los procedimientos internos establecidos en el centro educativo. Si en el Ministerio de Educación Pública no se resuelve la situación se puede presentar la denuncia en el Juzgado de trabajo para exigir que se conozca el caso y se establezcan las sanciones a la persona que hostiga.
- Cuando se trate de un caso de hostigamiento sexual realizado por parte de una persona que por condiciones particulares no está sujeto a las sanciones que establece el código de trabajo (por ej el dueño o un cliente de una empresa que hostiga a una trabajadora, el médico que hostiga a una paciente) la persona hostigada puede presentar personalmente la denuncia en el Juzgado Contravencional en el lugar donde está el centro de trabajo.

¿Para el trámite y el seguimiento de una denuncia por hostigamiento sexual necesito abogada o abogado?

No es requisito indispensable para presentar la denuncia pero es necesario la asesoría de un profesional en derecho para presentar pruebas en las comparecencias, realizar preguntas a los (a) testigos (as) y al ofensor y sobre todo acompañar a la persona afectada en la comparecencia de conciliación. Además también cumplirá un papel importante a la hora de apelar las resoluciones.

¿Cuál es el procedimiento de la investigación después de la denuncia?

Después de presentar la denuncia, el investigado tendrá un plazo para contestar, luego se fija fecha para una comparecencia de conciliación y recepción de pruebas. Si se llega a un arreglo entre ambas partes por los daños y perjuicios, se firma y aprueba por parte del órgano de investigación. Si no se llega a un arreglo, posteriormente se dicta resolución o sentencia.

¿Qué puedo hacer si las autoridades de la institución o empresa están del lado del ofensor?

En este caso se inicia el procedimiento interno que establece el reglamento y si el resultado no es adecuado se plantea la denuncia en el Juzgado de Trabajo.

¿Qué puedo hacer si fracasa el proceso dentro de la empresa o institución?

La alternativa es un juicio laboral ante los tribunales de justicia, si ha habido irrespeto al procedimiento por causa del sexismo, o se tiene pruebas sobre discriminación.

Importante

Antes de tomar la decisión de poner la denuncia ante las autoridades de su trabajo, piense si tiene posibilidad de apoyarse en recursos legales y psicológicos, eso es indispensable.

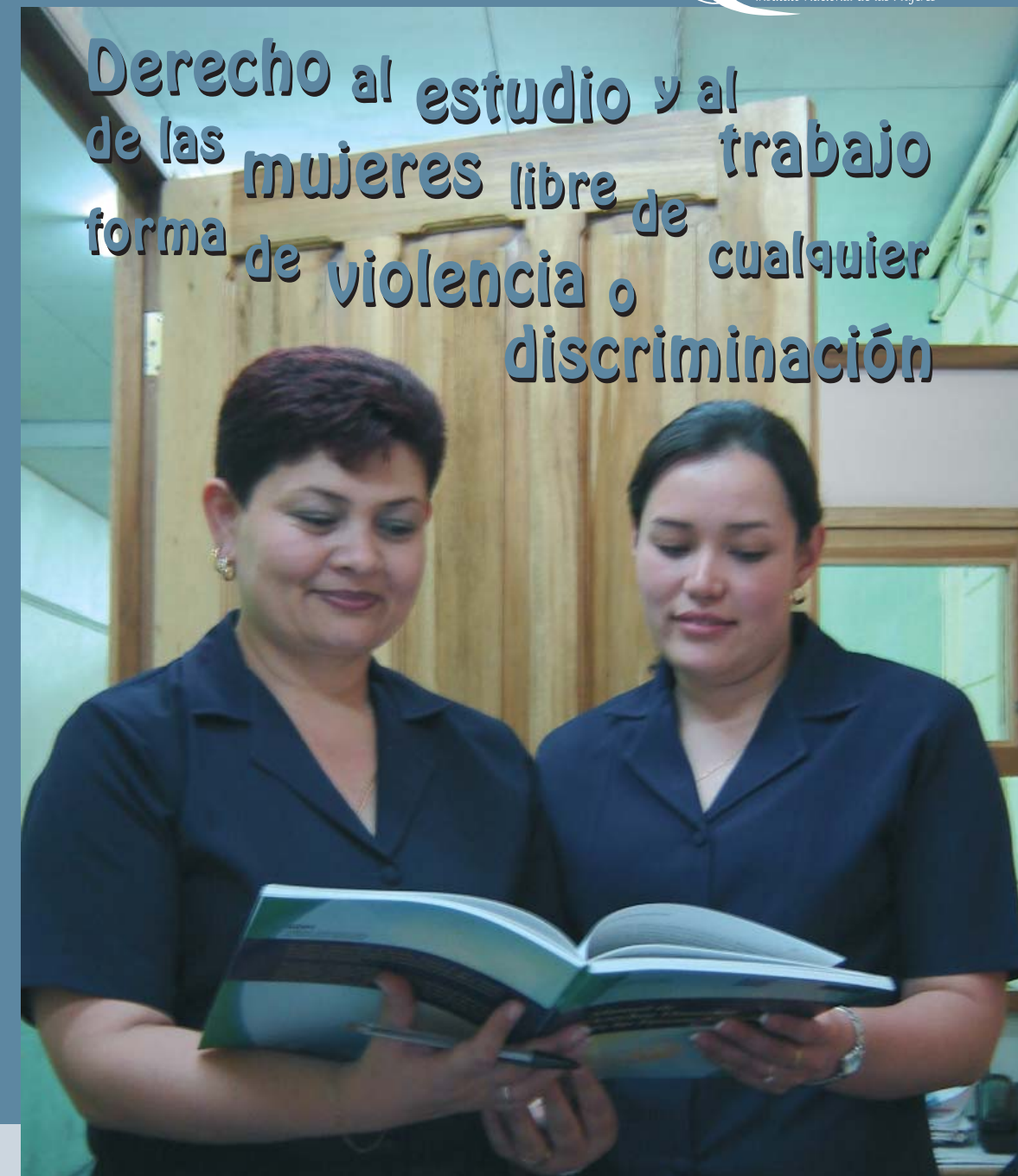
Cuéntele a otras...

Recuerde que puede pedir apoyo a:

Línea gratuita 800 87-22-256 del Ministerio de Trabajo
 Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social si es una empresa privada.
 Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes si sucede en una institución pública.
 Instituto Nacional de las Mujeres

Area Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las Mujeres • 253-80-66 www.inamu.go.cr

Textos: Eugenia Salazar, Maritza Bustamante, Tatiana Soto. Revisión Final: Eugenia Salazar, INAMU, San José, Costa Rica 2005
 Diseño gráfico, fotografía e impresión, roxanamarin@racsa.co.cr • Tel.: 392-6650



¿Qué derechos se reconocen para que las personas trabajen fuera de su casa o estudien en centros educativos libre de violencia independientemente de su sexo, edad o cualquier otra condición?

En convenciones internacionales aprobadas por nuestro país, en nuestra constitución política, en leyes y reglamentos se reconocen derechos para la protección de las personas trabajadoras y estudiantes. Algunos de estos derechos son:

- derecho a que se respete su vida;
- derecho a una vida libre de violencia, en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o en cualquier otro lugar;
- derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral;
- derecho a la libertad y a la seguridad personal;
- derecho a no ser sometida a torturas;
- derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona y que se proteja a su familia;
- el derecho a igualdad y la prohibición de toda discriminación contraria a la dignidad humana;
- el derecho a tener igualdad de acceso a las funciones públicas de su país y a participar;
- en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones;
- el derecho al trabajo y al estudio.

¿Qué tipos de prácticas ya sea en el trabajo o en los centros educativos obstaculizan o limitan el goce, ejercicio y protección plena de estos derechos?

- La discriminación por sexo, edad o cualquier otra condición
- Cualquier forma de violencia física, sexual, psicológica, moral y patrimonial.

El Hostigamiento sexual es una práctica discriminatoria y una forma de violencia que se da en el trabajo o en los centros educativos principalmente en perjuicio de las mujeres y adolescentes.

¿Qué se entiende por hostigamiento sexual?

Es toda conducta sexual no deseada por la persona que la recibe contraria a su integridad personal y a su dignidad.

Esa conducta puede ocurrir una sola vez o de forma repetida y cuando se produzcan las siguientes consecuencias:

- Cambio de las condiciones materiales de trabajo o educativas (por ejemplo, amenazas o cambio de horario o de funciones a una trabajadora por negarse o enojarse debido a una propuesta sexual por parte de un compañero o jefe, un profesor que asigne a una estudiante tareas más difíciles o extraordinarias).
- Desempeño y cumplimiento laboral o educativo (bajo rendimiento que provoquen la negación de un ascenso, un despido en un trabajo, pérdida de un examen o la reprobación del curso lectivo a una estudiante).
- Estado general de bienestar personal (la conducta del hostigador provoca que la persona hostigada se sienta mal, no desea asistir al trabajo o a clases, el ambiente laboral o estudiantil resulta desagradable y produce malestar).

¿Cómo se manifiesta el hostigamiento sexual?

Algunos ejemplos de hostigamiento sexual son:

- Solicitudes de favores sexuales con promesa de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura del empleo o estudio.
- Amenazas físicas o morales de daños o castigos relacionados con la situación, actual o futura de empleo o estudio.

- Exigencia de una conducta sexual que sea condición para el empleo o el estudio.
- Palabras de naturaleza sexual, escritas u orales que sean hostiles, humillantes u ofensivas.
- Acercamientos corporales y otras conductas físicas de naturaleza sexual indeseados u ofensivos.

¿Qué condiciones se deben promover en las empresas privadas o instituciones públicas para evitar este tipo de práctica discriminatoria y violenta?

Según el artículo 5 y 11 de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, los patronos, jefes o representantes de empresas privadas, instituciones públicas y colegios profesionales deben establecer condiciones de respeto por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual.

¿Qué medidas de protección interna existen para asegurar el cumplimiento contra el hostigamiento sexual en los centros de trabajo y centros educativos?

La ley de hostigamiento sexual exige que los patronos y jefes en los centros de trabajo se debe incluir en los reglamentos internos, convenciones colectivas o por medio de otras disposiciones legales las siguientes medidas:

- Comunicar en forma escrita y oral a los patronos o jefes, gerentes, supervisores, empleados y los clientes, la existencia de una política contra el hostigamiento sexual.
- Establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para que se reciba e investigue la denuncia por hostigamiento sexual y se sancione a las personas hostigadoras cuando se determine la causa.
- Garantizar la confidencialidad de las denuncias por hostigamiento sexual.
- Divulgar las acciones internas, el contenido de la ley y desarrollar actividades de prevención y desaliento del hostigamiento sexual en los centros de trabajo y educativos. Esta divulgación puede ser por medio de talleres y charlas informativas.
- Para los centros de educación se cuenta con medidas de protección general establecidas en el Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Ministerio de Educación Pública.

¿Cómo puedo saber si estoy sufriendo hostigamiento sexual ?

Si el acercamiento sexualizado le molesta o le hace sentir incomodidad, o le afecta en su lugar de trabajo o en el centro educativo, está sufriendo hostigamiento sexual.

¿Se lo cuento a alguien?

Es mejor contarlo, de esa forma se tienen testigos (as). Además es indispensable tener apoyo. De ser posible, acuda con un o una profesional en psicología, que luego pueda dar un informe de su estado emocional y su causa.

¿Dónde se debe presentar una denuncia por hostigamiento sexual?

- Cuando el hostigamiento sexual es cometido por un jefe o compañero la denuncia se presenta en la oficina del centro de trabajo y de acuerdo a los procedimientos establecidos en el reglamento interno para estos casos. Esta denuncia se debe presentar dentro de los tres primeros meses, después de la última vez en que la persona se sintió hostigada.
- Si en tres meses la oficina encargada de investigar y sancionar el hostigamiento sexual no resuelve la situación o la forma de resolver no resulta adecuada, se puede ir al Juzgado de Trabajo para exigir que conozca el caso y se establezcan las sanciones a la persona que hostiga.