

Viernes 22 de enero de 2016, n. 15; págs 02-05

## *Corte Suprema de Justicia*

CIRCULAR N° 216-2015

Asunto: “Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”.

A LOS DESPACHOS JUDICIALES DEL PAÍS

Y PÚBLICO EN GENERAL

SE LES HACE SABER QUE:

La Corte Plena, en sesión N° 41-15, celebrada el 16 de noviembre de 2015, artículo XIII, aprobó la “*Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*”, cuyo texto literalmente dice:

### **“Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial**

#### **Introducción**

El hostigamiento sexual es una de las tantas formas de violencia y discriminación que existen en nuestra sociedad. Es una realidad que ha estado oculta, pero extendida y requiere de un adecuado abordaje para prevenir, combatir y eliminar las conductas violentas y las consecuencias que genera para las víctimas, en su salud integral, en su desarrollo profesional y su entorno socio-familiar. Lo anterior también repercute en la institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, generar ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo de las víctimas de hostigamiento sexual.

Este fenómeno dentro de la institución es una manifestación más de las relaciones de poder que existen entre hombres y mujeres, y genera consecuencias negativas especialmente para estas últimas, pero también para muchos hombres que no cumplen con las expectativas que la construcción histórico-social demanda de la masculinidad. También es considerado como un mecanismo de control a las mujeres en el ámbito laboral, el cual se ejerce para legitimar y mantener las relaciones de poder entre los géneros.

El Poder Judicial ha decidido abordar la problemática relacionada con el hostigamiento sexual desde dos perspectivas: por una parte, intenta aliviar las consecuencias negativas que este tipo de discriminación genera en las personas que la viven; por otra parte, analiza la problemática desde sus raíces, es decir, desde la construcción social de los géneros, los cuales han

determinado cómo deben ser lo masculino y lo femenino, sin importar los efectos negativos que ello conlleva.

Para cumplir con ello, el Poder Judicial cuenta con tres instancias que han dedicado sus esfuerzos a esta problemática. Una instancia es la Secretaría Técnica de Género que, además de consagrar gran parte de su trabajo a la concientización y capacitación del personal judicial en la temática de género, cuenta actualmente con un área legal para la atención y acompañamiento de las víctimas de hostigamiento sexual, con el fin de brindarles el asesoramiento y la representación en los procesos disciplinarios que se ventilen en el Tribunal de la Inspección Judicial. La segunda instancia es la Comisión contra el Hostigamiento Sexual, quien tiene a su cargo la ejecución de esta Política y dicta los lineamientos específicos al respecto. Finalmente, la tercera instancia que se integra a este esfuerzo es la Subcomisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Ámbito Académico, la cual se origina por acuerdo del Consejo Directivo de la Escuela Judicial. A raíz de esa disposición, se acordó designar a representantes de cada uno de los programas de capacitación de la Escuela Judicial y de las diferentes Unidades de Capacitación, con el fin de generar un canal de confianza entre las posibles víctimas en el ámbito académico y la persona representante designada para conducir el proceso hasta la Inspección Judicial, brindando acompañamiento a estas.

Por tanto, el Poder Judicial aprueba la presente Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual, dando continuidad al Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual, y con la fiel convicción de que este tipo de violencia dentro de la institución fortalece patrones y estereotipos socioculturales de género así como relaciones de poder asimétricas.

## **Objetivos**

Impulsar, dentro de todas las instancias o del Poder Judicial la prevención del hostigamiento sexual que perjudique las condiciones de trabajo, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia.

Promover que las personas que laboran dentro del Poder Judicial de forma directa o por contratación externa, o las personas usuarias de los servicios de la institución que se consideren víctimas de hostigamiento sexual cuenten con la asesoría, representación y atención de su caso durante el procedimiento que se adelanta ante el Tribunal de la Inspección Judicial.

Asegurar que las acciones y estrategias que la institución tome respecto al fenómeno del hostigamiento sexual se dirijan al conjunto de personas actoras que intervienen en esta problemática: mujeres y hombres, servidoras y servidores judiciales, personas usuarias de la institución y personal de contratación externa del Poder Judicial.

## **Definición**

Tal y como el “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial” lo establece, el hostigamiento sexual es “toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una

interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo”.

### **Marco normativo**

El Sistema Universal de Protección de los Derechos Humanos ha emitido diversos instrumentos internacionales donde se reconoce que el hostigamiento sexual es una forma de violencia que afecta la dignidad humana, discrimina por razón de sexo y excluye a las mujeres de la participación digna y efectiva en el ámbito laboral.

Instrumentos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención sobre la Discriminación en el Empleo y Ocupación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otros, se han referido a la necesidad de vivir una vida libre de violencia y discriminación. Específicamente, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) establece que:

*Art. 3. Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre.*

*Artículo 5. Los Estados Partes tomarán todas las medidas apropiadas para: b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.*

La Recomendación General N.º 19 del Comité de la CEDAW hace referencia al hostigamiento sexual que las mujeres viven en el ámbito laboral:

*Artículo 11. La igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se somete a las mujeres a violencia dirigida concretamente a ellas, por su condición de tales, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.*

*El hostigamiento sexual incluye conductas de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, ya sean verbales o de hecho. Ese tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa le podría causar problemas en relación con su trabajo, incluso con la contratación o el ascenso, o cuando crea un medio de trabajo hostil.*

El Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Pueblos Indígenas y Tribales también contempla acciones específicas contra el hostigamiento Sexual y manifiesta que los gobiernos “deberán adoptar las medidas para evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos indígenas y los demás trabajadores, en particular para

*garantizar que los trabajadores pertenecientes a estos pueblos gocen de igualdad de oportunidades de trato para hombres y mujeres en el empleo y de protección contra el acoso sexual”.*

En el ámbito interamericano, la Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) define qué debe entenderse como violencia contra la mujer:

*Artículo 2. Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica:*

*b) Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.*

A nivel nacional, Costa Rica emitió en 1995 la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, y su Reforma (2010), las cuales dictan los lineamientos en el país en esta materia. Institucionalmente, se cuenta con el “Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial”, divulgado a través de la circular N° 174-10.

### **Enfoques de la Política**

**Enfoque de derechos humanos:** implica orientar todas las acciones, programas y proyectos en la promoción y defensa de los derechos humanos que han sido positivizados a partir de los principios y las normas internacionales. Este enfoque se centra en los grupos de población objeto de mayor marginación, exclusión y discriminación. Propone que todas las acciones, programas y proyectos partan de un análisis de género, de las diferentes formas de discriminación y de los desequilibrios de poder para que los efectos de estas lleguen a aquellos grupos en mayor condición de vulnerabilidad.

**Enfoque de género:** A través de este enfoque se promoverá la equiparación de las condiciones entre mujeres y hombres dentro de la institución, la cual permita distinguir las necesidades específicas de los dos, tanto en el contexto social como en el laboral y el educativo. Este enfoque permite revisar las capacidades que el Poder Judicial tiene para asegurar las acciones afirmativas y los mecanismos de protección contra la violencia por género en el ámbito del empleo y de la docencia.

**Enfoque de no discriminación:** Esta política pretende contribuir a la eliminación de toda forma de violencia y discriminación por género, reflejadas a través de conductas como el hostigamiento sexual dentro del Poder Judicial. Este enfoque le permite a la institución evidenciar las condiciones de vulnerabilidad de las personas víctimas de esta problemática, especialmente de las mujeres, quienes además de su condición de género, se enfrentan a múltiples formas de discriminación y violencia, cuando dos o más condiciones de vulnerabilidad convergen en ellas.

## **Disposiciones generales**

El Poder Judicial utilizará todos los recursos pertinentes con el fin de erradicar cualquier conducta que directa o indirectamente configure hostigamiento sexual dentro del ambiente laboral incluyendo los ámbitos educativos. El hostigamiento sexual es una práctica ilegal y discriminatoria, ajena a los intereses institucionales, que no será permitida independientemente de la jerarquía o posición de las personas que puedan resultar involucradas.

En la aplicación de la presente Política Institucional, se debe tener presente que:

El hostigamiento sexual puede configurarse entre personas de sexo opuesto o personas del mismo sexo.

Ninguna persona servidora judicial, usuaria de los servicios ni el personal de contratación externa de Poder Judicial están obligadas a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseadas.

Según lo definido por la Ley y el Reglamento Institucional, el hostigamiento sexual consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimiento de favores sexuales y cualquier otra conducta física, verbal o no verbal, escrita, cuando se presenta una o más de las siguientes circunstancias:

Cuando someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita en un término o condición del empleo de una persona.

Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones relacionadas con su empleo.

Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona, o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil y ofensivo.

Las prácticas inaceptables y sancionables en esta institución serán las siguientes: suspender, no emplear, despedir o de cualquier manera afectar negativamente a una persona por no tolerar este tipo de conductas sexuales escritas, verbales, no verbales y físicas que configuren hostigamiento sexual, o por denunciar ante la instancia pertinente dicha conducta.

Ante cualquier denuncia por actos de hostigamiento sexual presentadas por cualquier persona que no es parte de la institución, el Poder Judicial tiene la obligación de investigar y tramitar dicha denuncia ante la instancia pertinente.

Todos los aspectos relacionados con la denuncia, su trámite pertinente y las sanciones correspondientes serán llevados a cabo según lo establecido en el “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial”.

## **Concienciación y capacitación**

La Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación programarán procesos de formación dirigidos al personal judicial sobre la presente Política Institucional, los elementos del hostigamiento sexual, las relaciones de poder en el marco de trabajo, así como todos los aspectos relevantes del “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial”, con el fin de provocar un cambio en la cultura judicial orientado a erradicar esta problemática dentro de la institución.

Estos procesos, que serán desarrollados en la modalidad de aprovechamiento, deberán ser cursados y aprobados como requisito obligatorio para el nombramiento en cualquier puesto de jefatura en la institución, y tendrán énfasis en los aspectos principales del fenómeno del hostigamiento sexual, en la obligatoriedad de la jefatura de denunciar cualquier conducta que configure este tipo de hostigamiento, así como en la imposibilidad de conciliación en este tipo de casos.

## **Divulgación**

Con base en los lineamientos establecidos por la Comisión contra el Hostigamiento Sexual, el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y las oficinas de prensa de las demás instancias elaborarán campañas de divulgación sobre la presente Política, el Reglamento institucional y sobre las acciones que la institución realice para erradicar el hostigamiento sexual dentro del Poder Judicial. También la divulgación de la actividad denominada “Día contra el Hostigamiento Sexual”, designada por el Consejo Superior para conmemorarse el 6 de noviembre de cada año, estará a cargo de este departamento.

## **Instancia responsable de la implementación**

La Comisión contra el Hostigamiento Sexual será la instancia responsable de operativizar la Política en coordinación con el Área Legal de la Secretaría Técnica de Género, mediante labores de coordinación, planificación, asistencia técnica, investigación, seguimiento y evaluación de las acciones que se implementen en toda la institución.

## **Compromiso institucional y coordinación interinstitucional.**

Es deber de la institución promover el conocimiento de los derechos plasmados en la legislación internacional, nacional e institucional sobre el hostigamiento sexual y velar por la correcta aplicación de estos documentos.

La Comisión contra el Hostigamiento Sexual realizará todas las coordinaciones que considere necesarias con las organizaciones e instituciones que desarrollen programas de atención a casos de hostigamiento sexual, propiciando el intercambio de experiencias.”

San José, 25 de noviembre de 2015.

**Silvia Navarro Romanini**, Secretaria General

1 vez.—Exonerado.—(IN2016002945).