

**UNIVERSIDAD NACIONAL
CAMPUS OMAR DENGO
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE SOCIOLOGÍA
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON ENFOQUE
SOCIOJURÍDICO**

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL GRADO DE
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA CON ENFOQUE
SOCIOJURÍDICO, ÉNFASIS EN MATERIA CIVIL**

TÍTULO

**ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DE LAS
RESOLUCIONES DICTADAS POR EL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN
JUDICIAL Y POR EL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL EN LAS
DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADAS POR
MUJERES, EN EL PERIODO 2012-2019**

**SUSTENTANTE:
FLORA MARCELA ALLÓN ZÚÑIGA
ID 0302810418**

HEREDIA, COSTA RICA

FEBRERO, 2021

TRIBUNAL EXAMINADOR

Tribunal Examinador integrado para la presentación del trabajo final de graduación realizado por Flora Marcela Allón Zúñiga para optar por el grado de Magíster en Administración en Justicia con enfoque sociojurídico

M.Sc. Yolanda Pérez Carrillo

Coordinadora de la Maestría en Administración de Justicia con enfoque sociojurídico

Máster Yerma Campos Calvo
Tutora del Trabajo Final de Graduación

Máster Yamileth García Chaves
Lectora

Flora Marcela Allón Zúñiga
Autora del Trabajo Final de Graduación

DECLARACIÓN JURADA

Yo, **Flora Marcela Allón Zúñiga**, estudiante de Posgrado de la Universidad Nacional, Costa Rica, declaro bajo fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy autor/a intelectual del Trabajo Final de Graduación titulado: **“ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL Y POR EL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL, EN LAS DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADAS POR MUJERES, ENTRE LOS AÑOS 2012 AL 2019”**, por lo que libero a la Universidad Nacional, a la Escuela de Sociología y a la Maestría en Administración de Justicia, de cualquier responsabilidad en caso de que esta declaración sea falsa.

Heredia, febrero 2021.

Flora Marcela Allón Zúñiga

Cédula: 3-0281-0418

DEDICATORIA

A mi hija María Paula y a mis hijos Francisco y Fernando, quienes son la alegría de mi vida, mis grandes compañeros, mi sostén. Gracias por la bondad de sus corazones. Este es un logro en un tiempo convulso que nos ha tocado vivir; demuestra el poder de la determinación cuando hay voluntad, cuando queremos hacer las cosas. ¡Que nada les detenga el alcanzar sus propias metas! Los amo.

Su mamá

AGRADECIMIENTO

A doña Yolanda Pérez Carrillo, Coordinadora de la Maestría en Administración de Justicia, por impulsar a quienes teníamos pendiente esta tarea. A Marilú Muñoz, por su atento apoyo en lo administrativo, y a la profesora Yamileth García Chaves, que nos condujo con firmeza, claridad y calidez durante esta investigación, su conocimiento nos transmitió seguridad y su don de gentes, nos motivó hasta el final, en un entorno difícil que nos correspondió, con ocasión del COVID-19.

A las personas funcionarias del Poder Judicial, quienes desde sus distintos despachos brindaron la información requerida. Su experiencia y perspectiva era insoslayable, a los efectos de los hallazgos y las recomendaciones efectuadas. A Jason Alfaro Carballo y a Rolando Villalobos Murillo, funcionarios de la Inspección Judicial, por su importante colaboración en la definición de los expedientes objeto de análisis, y en la localización y el acceso a cada uno de ellos.

A Yerma Campos Calvo, por aceptar la responsabilidad de ser tutora de esta investigación; y a las compañeras y compañeros del curso Práctica Profesional, por su amistad y respeto, que hicieron de este proceso investigativo, una grata experiencia.

TABLA DE CONTENIDO

<i>CAPÍTULO I</i>	1
1.1 Introducción.....	1
1.2 Justificación.....	3
1.3 Contextualización diagnóstica.....	6
1.4 Antecedentes socio históricos.....	7
1.5 Estado de la cuestión.....	13
1.5.1 Hostigamiento sexual en el trabajo.....	14
1.5.2 Perspectiva de género.....	19
<i>CAPÍTULO II</i>	23
<i>Problematización</i>	23
2.1 Planteamiento del problema.....	23
2.2 Objetivos.....	25
2.2.1. Objetivo general.....	25
2.2.2. Objetivos específicos.....	25
<i>CAPÍTULO III</i>	27
<i>MARCO TEÓRICO</i>	27
3.1. Perspectiva de género.....	27
3.2 Hostigamiento sexual laboral.....	32
3.2.1 Hostigamiento sexual en los instrumentos internacionales de derechos humanos.....	33
3.2.2 Hostigamiento Sexual en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (LCHSED).....	34
3.2.3 Principio in dubio pro víctima.....	37
3.2.4 Hostigamiento sexual como acto discriminatorio.....	40
3.3. Régimen disciplinario en el Poder Judicial.....	42
<i>CAPÍTULO IV</i>	44

<i>ESTRATEGIA METODOLÓGICA</i>	44
4.1. Ubicación espacio temporal.....	44
4.2 Tipo de investigación.....	45
4.3 Enfoque de la investigación.....	45
4.4. Unidades de análisis.....	46
4.5. Fuentes de información.....	46
4.6. Técnicas e instrumentos.....	47
4.7. Consideraciones éticas.....	47
4.8 Cuadro de operacionalización de objetivos.....	48
<i>CAPÍTULO V</i>	55
<i>ANÁLISIS DE RESULTADOS</i>	55
5.1 Principios de la perspectiva de género presentes en la Política de Igualdad de Género y en la Política contra el Hostigamiento Sexual, ambas del Poder Judicial.....	55
5.1.1 Principios de la política de género.....	55
5.1.2 Principios de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.....	59
5.1.3 Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial.....	62
5.1.4. Circulares del Consejo Superior contra el hostigamiento sexual.....	64
5.2 Acciones institucionales para la implementación de la Política contra el Hostigamiento Sexual.....	64
5.3 Competencias asignadas por la política institucional, a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación.....	70
5.4 Descripción de los hechos denunciados como hostigamiento sexual ante la Inspección Judicial.....	73
5.4.1 Descripción de la clase de hechos denunciados.....	75

5.4.2. Incidencia del acoso sexual según el puesto donde labora la persona denunciante	76
5.4.3 Análisis según cargo que ocupa la persona denunciada	78
5.4.4 Inclusión de la perspectiva de género en las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior	81
5.5. Perspectiva de género en la valoración de la prueba	81
5.6. Perspectiva de género en las sanciones impuestas.....	93
5.7 Perspectiva de género en el curso del procedimiento disciplinario	99
5.7.1. Adopción de medidas cautelares.....	99
5.7.2 Otras actuaciones procesales que exigen la perspectiva de género.	100
5.7.3 Perspectiva de género por parte del Área Legal de la Secretaría de Género ...	100
5.8 Principales razones por las cuales se desestiman o se archivan las denuncias por hostigamiento sexual.....	103
5.9 Posición de la víctima ante las situaciones que enfrenta	104
<i>CAPÍTULO VI.....</i>	<i>107</i>
<i>CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES y limitaciones.....</i>	<i>107</i>
6.1 Conclusiones	107
6.2 Recomendaciones	111
6.2.1 Para el Tribunal de la Inspección Judicial y para el Consejo Superior del Poder Judicial	111
6.2.2 Para la Secretaría Técnica de Género	113
6.2.3 Para la Comisión contra el Hostigamiento Sexual.....	113
6.2.4 Para la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación	114
6.2.5 Para la jerarquía del Organismo de Investigación Judicial.....	114
6.2.6 Para las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial	114
6.2.7 Para las funcionarias judiciales:	114
6.2.8 Para la Maestría en Administración de Justicia	115
6.3 Limitaciones.....	115

<i>Referencias</i>	116
<i>ANEXOS</i>	120
Anexo 1. Matriz de Análisis de Contenido de los expedientes disciplinarios	120
Anexo 2. Fórmula de consentimiento informado	125
Anexo 3. Autorización del Consejo Superior para el acceso a la información de los expedientes por Hostigamiento Sexual, de la Inspección Judicial	128

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Cantidad de Denuncias por Hostigamiento Sexual en la Inspección Judicial...75	75
Gráfico 2: Cantidad de Denuncias Según Puesto Donde Labora la Persona Denunciante.77	77
Gráfico 3: Cargos en los que se Desempeñan las Personas Denunciadas78	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Resoluciones adoptadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior, en las denuncias por H.S. resueltas entre el 2012 y el primer semestre del 2019	79
Tabla 2: Porcentajes de Causas Desistidas, Archivadas o Declaradas sin Lugar	103

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Campañas elaboradas por la Sección de Comunicación Organizacional del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional en coordinación con la subcomisión contra el hostigamiento sexual del Poder Judicial.....	65
Cuadro 2: Cursos ofertados por la Escuela Judicial, en materia de hostigamiento sexual, del 2015 al 2019.....	71

LISTADO DE SIGLAS

Abreviaturas	Significado
CEDAW	Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.
CS	Consejo Superior del Poder Judicial
H.S.	Hostigamiento sexual
LCHSED	Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
PJ	Poder Judicial
Política de Género	Política de Igualdad de Género del Poder Judicial
Reglamento	Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial
TIJ	Tribunal de la Inspección Judicial

RESUMEN

La presente es una investigación acerca de la aplicación de la perspectiva de género en las resoluciones dictadas por la Inspección Judicial y por el Consejo Superior del Poder Judicial en las denuncias por hostigamiento sexual (H.S.) presentadas por funcionarias y usuarias de esa institución, entre el 2012 y el primer semestre del 2019. Con ese fin, se describen las regulaciones vigentes, así como las acciones adoptadas por las autoridades judiciales en materia de género y hostigamiento sexual; se analiza la incidencia de estas en la interposición de denuncias y en las decisiones de los órganos encargados del régimen disciplinario del Poder Judicial. Los resultados de este Trabajo Final de Graduación permitirán valorar la eficacia de la estructura institucional instaurada para evitar y, en su caso, sancionar, el hostigamiento sexual en las oficinas judiciales, así como, tomar acciones a corto plazo.

Como el análisis se realiza desde una perspectiva de género, la primera parte del trabajo contiene una descripción de los enunciados fundamentales de los que parte esta teoría, no solo desde la doctrina sino también desde los instrumentos jurídicos internacionales que ya la reconocen expresamente. Luego, se analiza cómo ha sido abordado doctrinariamente y en el plano jurídico normativo el hostigamiento sexual en el ámbito de las relaciones laborales. A partir de estos pilares, se estudian los expedientes disciplinarios tramitados en la Inspección Judicial, con ocasión de denuncias por hostigamiento sexual.

A través de una serie de tratados internacionales, leyes y reglamentos, el Estado costarricense asumió la obligación de velar por que las mujeres no sufran discriminación de ningún tipo; particularmente, la derivada de su sola condición de ser mujer. El objetivo de esta investigación es analizar si las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial (TIJ) y del Consejo Superior del Poder Judicial (CS) aplican la perspectiva de género en las resoluciones dictadas en las denuncias por H.S, con la claridad de que no hacerlo puede resultar revictimizante para las personas denunciantes, tornando inefectiva la normativa dictada.

Para el logro de este objetivo, se identificaron los expedientes por hostigamiento sexual tramitados en el periodo establecido, los cuales fueron examinados con base en una matriz de contenido. Una vez extraída la información, se procedió a su análisis y definición

de conclusiones. Aunque el estudio permitió extraer algunos datos estadísticos, el método utilizado no es del tipo cuantitativo, sino más bien, cualitativo.

Se revisaron un total de 162 expedientes por denuncias de hostigamiento sexual, interpuestas por servidoras judiciales o que prestan servicios a la institución como empleadas de una empresa subcontratada, o bien, por usuarias de los servicios judiciales. El periodo abarcó del 2012 al primer semestre del 2019, aunque un análisis más exhaustivo se realizó respecto de los expedientes del 2017, 2018 y del primer semestre del 2019. En el 2019, el análisis de los expedientes abarcó hasta junio de ese año (con el expediente n.º 19-2184-0031-IJ), por cuanto a partir de esa fecha la mayoría se encuentra aún en trámite, o bien, en apelación.

De los expedientes se valoró la condición laboral de la persona denunciante, la vinculación respecto de la persona denunciada, los hechos denunciados, las medidas cautelares adoptadas, el fundamento probatorio y normativo de las resoluciones en la valoración de la existencia de los hechos y al acordar la sanción, las causas de desestimación de las denuncias y las razones aducidas por las denunciantes. Además, se aplicó una serie de cuestionarios a personas vinculadas con acciones ordenadas por la Política contra el H.S. y con el procedimiento disciplinario, a fin de contar con su visión respecto de ciertos aspectos relevantes del trámite. A las personas profesionales del Área Legal se les acompañó el consentimiento informado.

El conjunto de esa información permitió evidenciar el hostigamiento sexual presente en la institución y el recurso argumentativo que ha servido para acoger y sancionar o desestimar las denuncias; o para sustentar la sanción respectiva. Las conclusiones resultan un insumo para evaluar los esfuerzos institucionales en la lucha contra el H.S.

Una investigación con perspectiva de género del régimen disciplinario no había sido realizada con anterioridad en el Poder Judicial. Se espera que sirva de aporte a los fines planteados por la propia institución en cuanto a garantizar ambientes libres de violencia, en los que se respete la dignidad de toda mujer y su derecho al trabajo, como instrumento de desarrollo personal. Los resultados evidenciados plantean la necesidad de que este mismo ejercicio sea efectuado con alguna periodicidad.

CAPÍTULO I

1.1 Introducción

El hostigamiento sexual es una realidad en la mayoría de los centros de trabajo. La eficacia con la cual los patronos garantizan el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras frente a posibles afectaciones de esta naturaleza difiere en cada uno de estos. Así pues, dentro de esa temática se circunscribe la presente investigación, titulada “Análisis desde una perspectiva de género, de las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior del Poder Judicial en las denuncias por hostigamiento sexual presentadas por mujeres, en el periodo 2012-2019”.

Este periodo se eligió porque, a partir del 2012, la Inspección Judicial digitalizó los expedientes disciplinarios e introdujo el escritorio virtual como herramienta para su tramitación. Los expedientes físicos tramitados hasta esa fecha fueron remitidos al Archivo Judicial y ello torna difícil su ubicación, sobre todo en la situación de pandemia, provocada por el COVID-19.

Aunque es evidente que tanto hombres como mujeres pueden ser afectados o afectadas por situaciones de hostigamiento sexual en los centros de trabajo, el estudio se circunscribe a las denuncias interpuestas por mujeres, independientemente de su condición laboral –en propiedad, interinas, meritorias e incluso mujeres usuarias de los servicios que brindan las oficinas judiciales –, por cuanto se sabe que las mayores víctimas de este tipo de agresión son las mujeres.

Según información ofrecida por el Observatorio de Género del Poder Judicial, del total de casos por delitos sexuales ingresados al Ministerio Público en el 2018, el 88% del total de personas ofendidas o víctimas de delitos sexuales fueron mujeres (13.890), frente a un 12% de casos en los que las víctimas fueron hombres (1.871). De igual manera, en ese año, el 92% de las personas imputadas como responsables de la comisión de esos delitos fueron hombres (9658), frente a un 8% de casos en donde las personas imputadas fueron mujeres (817) (Observatorio de Género del Poder Judicial, 2020).

Pérez y Rodríguez (2012) explican, desde una perspectiva de género, las razones por las cuales el hostigamiento sexual es infligido particularmente a las mujeres:

(...) la mayor parte de la producción científica sobre el acoso sexual laboral lo vincula a un ejercicio de poder de género. Este poder es concebido como resultado

de un poder simbólico, un imaginario patriarcal que conduce a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional ejercido gracias a la existencia de un poder real y referido a la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral. (p. 207)

Para el acceso a los expedientes disciplinarios, se contó con la autorización del Consejo Superior del Poder Judicial, otorgada mediante acuerdo adoptado en la sesión n.º 60-2020, de 18 de junio de 2020, artículo XLIX, bajo el entendido de que se deben resguardar los datos de conformidad con la *Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos* personales en el Poder Judicial.

Debido a la cantidad de expedientes, de los correspondientes al periodo 2012 al 2016 solo se extrajeron las siguientes categorías de análisis: sexo de la persona denunciante, condición laboral, cargo de la persona denunciada, naturaleza de los hechos y sanciones adoptadas por el TIJ y por el CS. Del año 2017 al primer semestre del 2019, se realizó un análisis más profundo en torno a la participación de la víctima en el proceso, que involucra, además de esas categorías, el acompañamiento recibido por la víctima, las medidas cautelares adoptadas, las situaciones de desistimiento y el fundamento de las resoluciones finales.

La investigación tiene dos énfasis: el jurídico laboral disciplinario y la perspectiva de género. En el primero importa analizar los elementos constitutivos del hostigamiento sexual según la LCHSED y el Reglamento, el tratamiento legal para las conductas discriminatorias en el ámbito del empleo y las medidas cautelares dispuestas por la LCHSED; en el segundo, la clase de hechos que se denuncian, las medidas cautelares que se han adoptado, los criterios de valoración de las pruebas, la desestimación de las causas y la respuesta institucional sancionatoria a este tipo de conductas.

Se trata de una investigación con una perspectiva género sensitiva; es decir, que analiza las resoluciones disciplinarias dictadas a partir de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres que, históricamente, se presentan en una sociedad androcéntrica, y cómo estas se puedan ver reflejadas en el juzgamiento de las denuncias por hostigamiento sexual en esta institución. Al decir de Facio y Fries (1999):

Las perspectivas género sensitivas son, pues, aquellas que visibilizan los distintos efectos de la construcción social de los géneros. Ponen al descubierto cómo el

hombre y lo masculino son el referente de la mayoría de las explicaciones de la realidad en detrimento de las mujeres y de los valores asociados con lo femenino, y sugieren nuevas formas de construir los géneros que no estén basadas en la discriminación. (p. 20)

La aplicación de la ley no escapa a la visión cultural y social de lo que las personas encargadas de la aplicación de esas disposiciones (LCHSED y el Reglamento) puedan entender como hostigamiento sexual, por lo cual se espera que el análisis permita evidenciar en qué medida estos órganos aplican la perspectiva de género en la valoración de las diferentes conductas denunciadas.

La primera parte del trabajo contempla una referencia a la normativa internacional y nacional que tutela a las mujeres contra actos de violencia, particularmente de orden sexual, con una especial indicación de las acciones y regulaciones adoptadas por el Poder Judicial para prevenir y sancionar este tipo de conductas en las oficinas judiciales. Una segunda parte analiza la violencia sexual como una forma de violencia de género y de discriminación, para luego proceder al análisis de los hallazgos, a partir de una revisión de los expedientes tramitados durante el periodo referido. A nivel metodológico, es un estudio viable, por cuanto se cuenta con el acceso a los expedientes virtuales tramitados por la Inspección Judicial y por el Consejo Superior.

1.2 Justificación

Realizar una investigación con rigor científico, desde una perspectiva de género, sobre la forma en que es jurídicamente abordada una realidad no es tarea fácil. Esto porque, si hay un principio que el derecho tiene arraigado como bastión fundamental -al punto que la diosa Temis aparece con una venda sobre sus ojos- es que debe ser imparcial, no mirar diferencias. Contrariamente a ese enunciado, la perspectiva de género plantea que la igualdad a la que aspira el Derecho es androcéntrica; es decir, creada desde un patrón el cual considera que el valor de lo humano es lo masculino. Por tanto, lo femenino queda en desventaja. Este riesgo lo menciona Facio (1992) al revelar que:

(...) los estudios desde la perspectiva de la mujer como ser subordinado son percibidos como parciales a la mujer y, por ende, como menos científicos, objetivos y/o importantes, a pesar de que desde esta perspectiva, como se explicó anteriormente, el hombre/varón está siempre presente. (p. 66)

Esta investigación parte de los postulados de la teoría de género, que contiene un análisis teórico científico de la materia, el cual ha sido aceptado por la comunidad jurídica internacional, por los principales órganos internacionales de derechos humanos y por los países que, como Costa Rica, se han comprometido con los convenios y resoluciones que afirman la aplicación de estas teorías en los principales instrumentos de derechos humanos.

El derecho, si bien constituye un instrumento de regulación importante, que sirve para la tutela de los derechos de las personas y para garantizarles seguridad jurídica, resulta insuficiente frente a una cultura que se resiste a su aplicación. A pesar del reconocimiento universal de la igualdad en el acceso a los derechos fundamentales, proclamada por diversos instrumentos internacionales de derechos humanos, la realidad demuestra la marginación con la que vive, desde distintos ámbitos, una gran parte de la población mundial. En concreto, el derecho no es suficiente, e incluso puede ser usado como herramienta para legitimar un *status quo* en beneficio de solo unas personas, en detrimento de otras. Facio y Fries (1999) mencionan que este es considerado una institución patriarcal en su sentido y en su función histórica; es decir, no es neutro ni en su formulación ni tampoco en su interpretación o aplicación.

Desde el año 1995, una ley especial sanciona el H.S. en los centros de trabajo y dispone para los patronos una serie de obligaciones con miras a prevenir, desalentar, evitar y sancionar las conductas de hostigamiento sexual de las que puedan ser víctimas las personas trabajadoras. Según informe solicitado a la Unidad de Investigación y Control de Calidad del Poder Judicial, en mayo de 2020, en esta institución laboraban 12.849 personas; de esa cantidad, el 48,58% son mujeres, es decir, 6.238.

Formalmente, al alero de las disposiciones constitucionales y legales que aseguran el acceso a la justicia y el reclamo contra actos de violencia, todas estas funcionarias, así como las usuarias de los servicios judiciales, tienen la posibilidad de encontrar en el procedimiento disciplinario interno, la herramienta para hacer respetar su dignidad de persona y su derecho a laborar en un ambiente libre de violencia, frente a agresiones de naturaleza sexual que enfrenten en el ámbito laboral. La competencia disciplinaria para el conocimiento de estas denuncias corresponde al Tribunal de la Inspección Judicial y al Consejo Superior del Poder Judicial. (Circular del Consejo Superior N.º 150-214).

Desde el año 2006, la Corte Plena adoptó una regulación especial en torno al procedimiento a seguir en las denuncias por H.S, y en el 2015, aprobó una política especialmente dirigida a evitar este tipo de violencia en las oficinas judiciales. A la fecha, ningún estudio se ha ocupado de validar los efectos de esa política ni de la reglamentación existente. Las denuncias por hostigamiento sexual existen, y el Tribunal de la Inspección Judicial así como el Consejo Superior se han encargado de dirimir estas causas, pero se desconoce cómo y en qué sentido, desde una visión género sensitiva, son disciplinadas las faltas por hostigamiento sexual planteadas por mujeres, por qué son desestimadas, cuáles son las medidas cautelares que se adoptan para garantía de la víctima, el sistema de cargas probatorias, la valoración de la gravedad de las conductas y las sanciones impuestas.

Es decir, que a casi 25 años de vigencia de la *Ley contra el Hostigamiento Sexual* y a más de 23 de aprobado el *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*, no se conoce cuál es la eficacia de la respuesta institucional frente a las denuncias realizadas por su personal femenino. En términos reales, tal información significa un referente para definir lo que se tolera o no se tolera, o hasta dónde se tolera el hostigamiento sexual, en esta institución.

Así pues, existe toda una estructura formal, constituida tanto por normas como por órganos disciplinarios, para hacer cumplir el objetivo institucional de erradicar el H.S. en las oficinas judiciales; sin embargo, la falta de un análisis de lo que en realidad acontece frente a las denuncias interpuestas podría estar generando que esos esfuerzos no sean efectivos o, al menos, no lo suficiente, en el logro de esa finalidad, si las consecuencias disciplinarias por la comisión de tales faltas no cumplen el objetivo de disuadir o desestimular el hostigamiento sexual, o bien, desestimulan a las denunciante.

El análisis planteado busca evidenciar cuál ha sido esa respuesta del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior, poder evaluar lo que se está haciendo y si esto es conforme con los fines de la LCHSED y de la política institucional. El derecho, apuntan Facio y Fries (1999), “es un sistema normativo poderoso para el disciplinamiento de hombres y mujeres en un determinado tipo de convivencia” (p. 4) y en esa labor juega un papel importante su interpretación y su aplicación.

A las víctimas de hostigamiento sexual y a las personas involucradas en la aplicación del régimen disciplinario, esta investigación ofrecerá una idea de la respuesta

que pueda obtener frente a las denuncias que requiera realizar. Se espera que este sea un precedente para que otras instituciones públicas consideren la necesidad de una evaluación de su propia situación, pues resulta posible que, como se mencionó, las estructuras formalmente existentes para combatir el acoso sexual a nivel interno puedan estar resultando ineficaces en el logro de sus fines. Lo anterior resulta sumamente relevante en la medida en que:

Las prácticas que se originan en el proceso de elaboración, interpretación y aplicación de las normas relativas a los comportamientos esperados de hombres y mujeres, afectan la forma en que las personas constituyen su visión de cuál es el lugar y el comportamiento apropiado para ambos sexos en esta sociedad. (Obando, 1999, p. 78).

Es decir, de la valorización que se brinde a los distintos comportamientos denunciados, se constituye la visión de lo que es y no es permitido en la institución, en relación con el hostigamiento sexual. Desde el punto de vista personal y profesional, este es un aporte a la defensa de las mujeres, quienes, en su consagrado ejercicio del derecho al trabajo y a la superación personal, se ven enfrentadas a vejaciones en contra de su dignidad e intimidad.

El Poder Judicial ha cumplido con una serie de obligaciones legales que buscan proscribir del entorno laboral, el acoso sexual. Sin embargo, es necesario analizar cómo se están atendiendo y resolviendo las denuncias planteadas, pues solo así podrá garantizarse el cumplimiento de los fines de la ley; y que las funcionarias judiciales puedan disfrutar de su derecho a laborar en un entorno seguro, que lejos de agredirlas o limitarlas, propicie su desarrollo personal.

1.3 Contextualización diagnóstica

De acuerdo con el artículo 153 de la *Constitución Política*, el Poder Judicial es un órgano constitucional, encargado de conocer de las causas civiles, penales, comerciales, de trabajo y contencioso-administrativo, así como de las que le establezca la ley, lo cual significa que es el órgano constitucionalmente instituido para la administración de justicia, función que según la frase célebre de Ulpiano, uno de los más grandes jurisconsultos del Derecho Romano es “la constante y perpetua voluntad de dar a cada uno su derecho” (Rodríguez y Berbell, 2018, párr. 39). Conforme a esa competencia constitucional, la misión del Poder Judicial es:

Administrar justicia pronta, cumplida y accesible, de conformidad con el ordenamiento jurídico, para contribuir con la democracia, la paz social y el desarrollo sostenible del país” frente a lo cual, la institución ha asumido como Visión “Ser un Poder Judicial que garantice al país, pleno acceso a la justicia, que resuelva los conflictos de manera pacífica, eficaz, eficiente, transparente y en apego a la ley, con personas servidoras comprometidas con su misión y valores, consciente de su papel en el desarrollo de la sociedad. (Poder Judicial, 2020, párr. 2)

Con tales competencias, el Poder Judicial se constituye en un garante del respeto de los derechos de todas las personas. Respecto a sus funcionarios y funcionarias, parte de esa garantía se traduce en la existencia de un procedimiento administrativo disciplinario, asignado a un órgano especializado dentro de la estructura administrativa de la institución. Se trata del Tribunal de la Inspección Judicial, órgano con competencia en todo el territorio nacional, integrado por tres jueces o juezas administrativas, profesionales en Derecho, el cual decide, en primera instancia, las diversas denuncias o quejas interpuestas contra funcionarias o funcionarios judiciales, por faltas cometidas en el ejercicio de su cargo o en su vida privada, que pueden afectar el buen servicio o la imagen del Poder Judicial.

La resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial son impugnables ante el Consejo Superior, el cual, según el artículo 67 de la LOPJ, constituye un órgano subordinado de la Corte Suprema de Justicia, al que le corresponde ejercer la administración y disciplina de ese poder, de conformidad con la Constitución Política y de acuerdo con lo dispuesto en dicha ley, con el propósito de asegurar la independencia, eficiencia, corrección y decoro de los tribunales y de garantizar los beneficios de la carrera judicial. Lo resuelto por el Consejo Superior agota la vía administrativa y contra sus disposiciones solo procede recurrir a la instancia jurisdiccional; es decir, a los juzgados laborales o a los contencioso-administrativos.

1.4 Antecedentes socio históricos

No es preciso reiterar lo que ampliamente se reconoce en la doctrina de los derechos fundamentales, sobre el carácter androcéntrico con el que fueron concebidos los derechos humanos, el cual hizo necesario, idear instrumentos para reconocer expresamente, los derechos de las mujeres. Estas regulaciones han impactado los ordenamientos jurídicos de

los países que, poco a poco, han incorporado en sus regulaciones internas esa normativa tutelar de la población femenina.

Las ciencias sociales, la antropología y las teorías de género han tratado de brindar su propia explicación de las razones por las que surgen las relaciones de poder entre lo masculino y lo femenino, de las cuales es fruto el hostigamiento sexual laboral. Este surge desde el mismo momento en que las mujeres inician su incursión en el mercado laboral, lo que algunos autores ubican en la Revolución Industrial, cuando se hizo necesario contar con mayor mano de obra. Sin embargo, su estudio no resultó de interés para las diferentes disciplinas científicas, sino hasta épocas recientes. La mayoría de la doctrina jurídica que se ha ocupado del tema (Altés, 2002; Martínez, 1995), concuerda en que fue en Estados Unidos, en la década de los 70, con los movimientos gestados por las activistas feministas, que el hostigamiento sexual comienza a demostrar su relevancia, principalmente en las decisiones de los tribunales.

La consideración del acoso sexual laboral como problema social tiene su origen en un análisis sobre la experiencia laboral de mujeres universitarias llevado a cabo en 1974 por feministas norteamericanas de la Universidad de Cornell (Nueva York). En él se identifican pautas comunes y extendidas de la forma en que los hombres se relacionan con las mujeres en la esfera laboral, haciendo incómoda su naturalidad en el empleo. (Pérez y Rodríguez, 2012, p. 197)

Los pronunciamientos sobre hostigamiento sexual como acto discriminatorio, por razón del sexo, dictados por los tribunales estadounidenses, así como la doctrina jurídica desarrollada a partir de tales decisiones impactaron incluso los principales convenios internacionales de derechos humanos y la normativa de la Comunidad Económica Europea, con la adopción, el 27 de noviembre de 1991, de la recomendación de esta relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el correspondiente código de conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual. Pérez y Rodríguez (2002) mencionan que

(...) a partir del referente norteamericano, Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) declaran que el fenómeno constituye un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación basada en el sexo que obstaculiza la igualdad entre hombres y mujeres. (p. 199)

Para entender la relevancia otorgada a la violencia contra la mujer, es necesario hacer un recuento general de los instrumentos normativos de orden internacional referentes a este tema, así como de las leyes y reglamentos dictados por el país en esa misma línea. Es fundamental mencionar la *Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (conocida como la CEDAW, por sus siglas en inglés), aprobada por Costa Rica mediante la ley n.º 6968 de 2 de octubre de 1984; y en el plano regional, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (conocida como “Convención Belém Do Para”), aprobada por ley n.º 7499 del 2 de mayo de 1995.

La importancia de tales convenios estriba en que son los primeros instrumentos normativos especializados en reconocer la discriminación y la violencia que sufren las mujeres; es decir, en reconocer que las mujeres de todo el mundo se encuentran en una desigual condición respecto a los hombres en todos los aspectos de la vida, y que esa desigualdad las somete a situaciones de violencia y discriminación en el acceso a los derechos. A partir de ese reconocimiento jurídico, que los Estados han aceptado a través de las respectivas ratificaciones, decir que las mujeres sufren violencia y discriminación en el acceso a los derechos no es solo un argumento que las personas operadoras jurídicas se encuentren en libertad de admitir o no. Con la vigencia de tales convenios, la existencia de la violencia y la discriminación de la mujer es un principio de consideración fundamental; al igual que en cualquier interpretación de cualesquiera otras normas, esos mismos operadores reconocen al principio de igualdad.

Sobre el contenido de tales instrumentos, así como de la serie de resoluciones adoptadas subsecuentemente por los órganos de Naciones Unidas y de la Organización de Estados Americanos existen múltiples estudios. Un interesante y minucioso recuento lo realiza Aeberhard-Hodges (1996). Por esa razón, a fin de no reiterar lo que tan apropiadamente ha sido abordado en este y en otros estudios, basta recordar el reconocimiento que se hace en tales instrumentos de la violencia sexual que sufren las mujeres en los diversos ámbitos de su vida (incluido el laboral) y el compromiso adquirido por los Estados suscribientes de adoptar las medidas apropiadas para la eliminación de la violencia y la discriminación ejercida contra estas.

Con el marco internacional descrito, en el año 1990 se aprobó la *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*, ley número 7142 de 8 de marzo de 1990, el primer instrumento legal especializado dictado sobre la base de la CEDAW, el cual establece la obligación de los poderes e instituciones del Estado de velar por que la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres en todas las esferas de su vida, conforme con la citada convención (artículo 2 de la Ley).

A esa regulación por la equidad en el trato de hombres y mujeres le siguió la aprobación, en 1995, de la *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* (LCHSED), número 7476 de 3 de febrero de 1995, la cual definió el H.S. como una práctica prohibida y sancionable en el ámbito laboral y de educación, y obliga a todos los patronos a mantener en el lugar de trabajo condiciones de respeto para sus colaboradores y colaboradoras, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Esta ley también obliga a establecer un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que permita las denuncias de hostigamiento sexual, garantice su confidencialidad y sancione a las personas hostigadoras cuando exista causa (Ley 7476, 1995). En el Poder Judicial, esta obligación fue cumplida con la promulgación, en 1996, del *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*, aprobado por la Corte Plena en sesión 6 del 4 de marzo de 1996, artículo XXI, el cual contempló, dentro de sus objetivos:

- 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. (Poder Judicial, 1996, párr.2)

Este texto fue parcialmente reformado en la sesión de Corte Plena n.º 06-2009, del 16 de febrero de 2009. Su reforma integral se produjo en el 2010, en la sesión n.º 31-10 de 1º de noviembre de 2010, artículo XVII, que es el texto actualmente vigente, solo parcialmente modificado en el 2014, cuando se reformó el artículo 15 (sesión de Corte Plena n.º 49-14 de 20 de octubre de 2014), para reconocer a la víctima la condición de parte, lo cual le permite impugnar las resoluciones con las que se encuentre disconforme. Asimismo, esa reforma le otorgó a la víctima la posibilidad de ser asistida por un profesional en derecho, representación que podrá recaer en un profesional en derecho de la Secretaría Técnica de Género o en profesionales del Servicio de Salud del Poder Judicial, o bien, cualquier otra especialidad a cargo de otra oficina o despacho judicial. Dentro de sus objetivos, el Reglamento contempla:

Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre servidores y servidoras judiciales de cualquier jerarquía; 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; dar a conocer que en el Poder Judicial existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo. (Poder Judicial, 2010, párr. 2)

En el 2015, en la sesión n.º 41-15, de 16 de noviembre de 2015, artículo XIII, la Corte Plena aprueba la *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*, la cual estipula dentro de sus objetivos:

Impulsar, dentro de todas las instancias del Poder Judicial la prevención del hostigamiento sexual que perjudica las condiciones de trabajo, el desempeño y el estado general de bienestar personal para generar ambientes libres de violencia” y como parte de sus disposiciones generales establece que el Poder Judicial utilizará

todos los recursos pertinentes con el fin de erradicar cualquier conducta que directa o indirectamente configure hostigamiento sexual. (Poder Judicial, 2015, párr. 5)

Aunque en ella se designa la Comisión contra el Hostigamiento Sexual como la instancia encargada de operativizar la política, en coordinación con el Área Legal de la Secretaría Técnica de Género, lo cierto es que también la Secretaría de Género, la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual y la Subcomisión para la Prevención del Hostigamiento Sexual en el Ámbito Académico, son instancias de apoyo en el cumplimiento de sus fines. En síntesis, existe una normativa con la que el Poder Judicial intenta desincentivar conductas de hostigamiento sexual en las oficinas judiciales.

Al igual que sucede con el H.S., el Poder Judicial cuenta con una *Política de Género*, aprobada por Corte Plena, en la sesión n.º 34-05, del 7 de noviembre del 2005. Esto implica que los enunciados de la teoría de género, adoptados en esa política, deben orientar y estar presentes en la acción de las distintas oficinas judiciales. En cuanto al surgimiento de esta política, es oportuno recordar que a ella le precedió la existencia de una Comisión de Género en la institución.

La Comisión de Género es fruto del I Encuentro de Magistradas de América Latina y el Caribe, reunida bajo la consigna “Por una Justicia de Género”. En este encuentro, se adoptó la *Declaración del Primer Encuentro de Magistradas de las Cortes Supremas de Justicia y Cortes Constitucionales de América Latina y el Caribe*. Producto de las recomendaciones adoptadas en esta, la Corte Plena, en la sesión 12-2001 de 2 de abril de 2001, artículo VII, aprobó la conformación de la Comisión de Género, en estos términos

(...) para que se encargue de diseñar una política integral que homogenice la perspectiva de género en el Poder Judicial y articule los servicios existentes para la atención de violaciones a derechos derivados de la condición de género de las personas. (Poder Judicial, 2001, art 7)

La política fue aprobada por la Corte Plena en la sesión n.º 34-05 del 7 de noviembre de 2005 e inicia, dentro de sus consideraciones, con la mención de la serie de instrumentos internacionales en los cuales, el país suscribió el compromiso con la igualdad y la no discriminación, particularmente las declaraciones y convenios fundamentales de derechos humanos, la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (1995),

el Estatuto del Juez Iberoamericano, entre otros. En esa sesión, el Poder Judicial se comprometió a adoptar una *Política de Igualdad de Género*:

(...) que de manera transversal, prioritaria y sustantiva incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer del Poder Judicial. El objetivo de la misma será garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, y **en el funcionamiento interno del Poder Judicial**. (Poder Judicial, 2005, art XIV)

Dentro de esta Política se cita, como líneas de acción a seguir en todos los ámbitos del Poder Judicial, identificar y erradicar las desigualdades de género, las cuales no deben interferir en el desempeño de las y los servidores judiciales. También, para el ámbito jurisdiccional definió:

(...) para los jueces y las juezas, que en su labor de interpretación de los aspectos jurídicos (...) deberán tomar en consideración la desigual condición entre las personas para eliminar todo sesgo de género que produzca un efecto o resultado discriminatorio en todas las esferas o materias jurídicas (...) En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo cultural o ideológico, que establezcan distinciones jerarquizadas de género, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinados. (Poder Judicial, 2005, art XIV)

De manera que, aún sin recurrir a instrumentos internacionales que sancionan el trato discriminatorio, el PJ tiene normas y declaraciones propias, que vinculan a todo el funcionariado judicial, a evitar toda acción discriminatoria por razón de género.

1.5 Estado de la cuestión

En el presente apartado se hace referencia a lo que los profesionales de la investigación científica-sociológica, naturaleza de la cual participa esta investigación, han dado en llamar “estado del arte”, “estado o situación actual”, “últimos avances” o “estado de la cuestión”, entendido como el estado actual y más avanzado de investigación sobre un tema. (Henderson, 2014, p. 4)

Una investigación en torno al tratamiento disciplinario del hostigamiento sexual en las denuncias presentadas por mujeres de una determinada institución, como el Poder Judicial, requiere claridad en dos temas fundamentales: el hostigamiento sexual en los centros de trabajo y la perspectiva de género. Es decir, se necesita un análisis de lo que comprende el hostigamiento sexual como figura jurídica así como su abordaje desde una perspectiva género-sensitiva, pues ha sido expresamente admitido que el H.S. es una conducta discriminatoria por razón del sexo, cualquier análisis al margen de esta perspectiva correrá el grave riesgo de ser parcial y no evidenciar la real efectividad de la normativa existente.

1.5.1 Hostigamiento sexual en el trabajo

Martínez (1995) señala que la expresión “acoso sexual” comenzó a divulgarse en Estados Unidos de América, en su versión inglesa “*sexual harassment*” (p. 9). Se conocen los términos “hostigamiento sexual” y “acoso sexual”, según la posición de jerarquía en la cual se encuentra la persona hostigadora. Sin embargo, para efectos de esta investigación se utilizarán ambos términos indistintamente, pues la mayoría de la doctrina jurídica así los trata y aborda.

El hostigamiento laboral es solo una de las múltiples formas de agresión que enfrentan y soportan las personas trabajadoras en los centros de trabajo. Su origen está directamente relacionado con las distintas relaciones de poder existentes en estos lugares; fundamentalmente, las propiciadas por el poder económico de las personas empresarias y la necesidad de ingreso económico de las personas contratadas. Esta disímil condición entre la parte patronal y quienes realizan el trabajo, principal fuente de ingresos para su subsistencia, posibilita toda clase de abusos, dentro de los cuales guarda preponderancia el sexual. No obstante, el hostigamiento no es propio ni inherente a la condición patronal, pues es también factible y recurrente entre personas en condición laboral semejante. Al respecto, Acevedo et al. (2009) mencionan:

(...) el interés por el estudio de la violencia en el trabajo es reciente, pudiendo ubicar un mayor interés en la última década. Los primeros estudios se ubican en 1990 con el trabajo de Heinz Leymann acerca del mobbing y el terror psicológico en el trabajo (...). El análisis de género en la violencia laboral es aún más reciente, respondiendo a su vez a un mayor interés por el enfoque de género en el análisis de las relaciones

laborales y por las constataciones de una mayor incidencia en la victimización laboral de las mujeres. (párr. 3)

La doctrina jurídica y la normativa generada contra el hostigamiento sexual, han sido influenciadas por aquellos primeros antecedentes jurisprudenciales de los tribunales estadounidenses, que definieron al hostigamiento sexual como un acto de discriminación por sexo. Martínez (1995) explica:

En 1981 otra decisión judicial de igual grado calificó también el abuso sexual por intimidación, como una forma de discriminación basada en el sexo. Pero, finalmente, en 1986 se expidió sobre estos temas la Corte Suprema de Justicia. Manifestó el alto tribunal que cuando un supervisor hostiga sexualmente a uno de sus empleados subordinados, está discriminando contra él en razón del sexo. Agregó que el requisito de someterse a un abuso sexual, como condición de mantener el privilegio del derecho de trabajar, resulta tan denigrante y desconcertante como el tener que soportar los más ofensivos epítetos raciales. Puede afirmarse que estas decisiones han influido poderosamente en los parámetros de la legislación sobre acoso sexual, especialmente en otros países. (pp. 4-5)

Aunque de la doctrina derivada de los documentos e informes de la Organización Internacional del Trabajo se refleja la consideración del H.S. como una práctica discriminatoria -lo cual tiene sus efectos, según se verá posteriormente-, es importante mencionar que este abordaje no es generalizado. Aeberhard-Hodges (1996) aclara:

En los Estados Unidos se ha confirmado recientemente que el acoso sexual constituye una discriminación en el trabajo por motivo de sexo. En Francia este tipo de acoso sigue considerándose un abuso de autoridad o de poder y se indemniza como tal. En España se considera más bien una violación del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, en virtud del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo de 1971. (p. 547)

De trabajos monográficos latinoamericanos, pioneros en el abordaje del H.S en las relaciones de empleo, se observa que los autores no tienen reparo en calificar al H.S como una práctica discriminatoria por sexo, pero sus análisis tienden al tratamiento de la figura desde la concepción normativa: las conductas que se tipifican como hostigamiento sexual, el sujeto activo y el pasivo, la normativa internacional o nacional existente. Es decir,

incipiente como lo ha sido el estudio de la figura del H.S, el análisis que se realiza es fundamentalmente desde la óptica jurídica, sin distinguir o evidenciar el efecto que en su aplicación puede tener la normativa, a partir de una visión de género.

Con esa visión restringida del fenómeno, es lógico entender que la respuesta normativa haya podido resultar, en algunos casos, insuficiente. Así, por ejemplo, en cuanto a la determinación del sujeto activo u hostigador, Martínez (1995) menciona que este es el propio empleador o quienes, por su delegación, ejercen funciones jerárquicas “lo que es connatural con el elemento fundamental que adorna esta figura, que es el poder, ya que solo ellos lo tienen y el acoso se presenta como una muestra de su ejercicio” (p. 27). Esta limitación a que el sujeto hostigador puede ser únicamente el empleador o sus representantes, resulta descartable desde la visión de género, pues es vidente que, por su sola condición de mujer, aún respecto de sus compañeros de igual condición laboral, la trabajadora está en una situación de poder subordinado.

En Costa Rica, los primeros estudios en torno al H.S. son también de la década de los 90. Destacan los trabajos de Carro y Rodríguez (1994); Martín y Mora (1994); y Chacón y Alfaro (1996), elaborados los dos primeros cuando aún no se había dictado la LCHSED, y el tercero, recién dictada esa ley. Son aportes que, desde la perspectiva jurídica, señalaron el problema, definieron los elementos de la figura y trataron de ofrecer una respuesta con la normativa existente en cada oportunidad; en el primer caso, con el *Código de Trabajo*, y en el segundo, con la LCHSED, particularmente los aspectos procesales del procedimiento administrativo y judicial –novedosísimo en ese momento– para las denuncias de hostigamiento sexual. Estos trabajos ofrecen una justificación de la regulación del tema a partir de datos estadísticos sobre la incidencia del hostigamiento.

La LCHSED reguló el hostigamiento sexual en dos ambientes específicos: en los centros de trabajo y en los centros de docencia. Por tanto, no es de extrañar que muchos de los trabajos de investigación efectuados en los centros universitarios giran en torno a la incidencia de la LCHSED en esos espacios. Rodríguez (2008) cita y describe, de una manera pormenorizada, las investigaciones universitarias que se elaboraron desde 1992 hasta el 2004, casi todas ellas de orden cuantitativo.

En esa misma orientación y de fechas posteriores, Ulate (2006) y Rosales (2009) describen las acciones adoptadas por cuatro importantes centros de estudio superior

universitario, en el cumplimiento de las obligaciones de la LCHSED. Particularmente, se hace referencia al contenido de los reglamentos internos de esos centros de educación superior y a aspectos prácticos de cómo la reglamentación ha incidido en la denuncia, en el abordaje de las denuncias y la funcionalidad de la regulación.

También desde el ámbito docente, Mesa (2012) realizó un estudio de tipo cuantitativo relacionado con el hostigamiento sexual en el entorno universitario, con el objetivo de aportar información para la toma de decisiones y la atención de las situaciones de discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra estudiantes mujeres. Su objetivo general fue conocer la incidencia y la prevalencia de la discriminación, la violencia contra las mujeres y el hostigamiento sexual en estudiantes mujeres de la Universidad de Costa.

Desde una perspectiva jurídica y con más de veinte años de vigencia de la LCHSED, Umaña (2017) abordó lo que considera son los aspectos más relevantes de las disposiciones contenidas en las principales convenciones internacionales que tutelan a las mujeres contra la violencia y la discriminación así como en la LCHSED, con un énfasis en el procedimiento disciplinario.

Además, con una clara intención de abordar el tema desde una perspectiva de género, Chavarría y Vargas (2009) ofrecen valiosos aportes para el análisis de la violencia contra la mujer, los estereotipos utilizados en la argumentación y los sesgos androcéntricos de resoluciones judiciales. Se observa que la prevalencia en las investigaciones mencionadas es el enfoque cuantitativo, especialmente sobre aspectos de aplicabilidad de la ley y demás normativa existente, así como la incidencia del hostigamiento sexual en los centros de estudio y de trabajo.

Por la afinidad con la institución en la cual se desarrolla esta investigación (el Poder Judicial), resalta que en Rodríguez (2008) realizó una investigación cuantitativa sobre las acciones ejecutadas por el Poder Judicial en cumplimiento de la LCHSED y de la percepción que tienen funcionarios y funcionarias respecto a las situaciones de hostigamiento sexual y su denuncia, además de algunos aspectos operativos sobre el procedimiento disciplinario administrativo, como su duración y la participación de la Secretaría de Género del Poder Judicial.

A diferencia de la investigación de Rodríguez (2008), que expresamente refiere ser de tipo cuantitativo, el presente estudio es de orden cualitativo. Se dedica al análisis de las

resoluciones de fondo dictadas por los órganos encargados de la administración del régimen disciplinario del Poder Judicial y en un periodo distinto.

De particular relevancia para modelar la figura del hostigamiento sexual y sus implicaciones en los centros de trabajo, es la jurisprudencia derivada de los tribunales de trabajo, especialmente la que se desprende de los pronunciamientos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, cuyo análisis es merecedor de una investigación aparte. Sin embargo, es necesario puntualizar, en el transcurso de la investigación, algunas consideraciones hechas en esas resoluciones.

En lo fundamental, fiel a los orígenes que sirvieron a su construcción, la doctrina jurídica-laboral no ha tenido impedimento alguno en calificar, al igual que se hizo en sus orígenes, que el hostigamiento sexual es un acto de discriminación por sexo. Martínez (1995) menciona, respecto al reclamo de las entidades feministas de los Estados Unidos, que este:

(...) se materializó, entonces, mediante una acción judicial afín a lo expresado, empleando para ello la legislación referente a la discriminación y la igualdad de derechos, especialmente el título VIII del Acta de Derechos Civiles de 1964 (...) considerando que contemplaba tales situaciones (...) Sin embargo, en 1977, quedó zanjada la cuestión en dichos tribunales, al decidir una Corte de Apelación que el acoso sexual por chantaje constituía, de hecho, una discriminación basada en el sexo. (p. 4)

Asimismo, en cuanto a la adopción de la doctrina del hostigamiento sexual como un acto discriminatorio, Altés (2002) menciona:

También la jurisprudencia norteamericana asumió la tesis de MacKinnon y, así, varió su postura en relación con el entendimiento del acoso sexual, pasando a considerarlo, a comienzos de la década de los 80, como un acto discriminatorio. Este hecho tuvo su culminación en 1986 cuando la Corte del Tribunal Supremo de los Estados Unidos asumió que el trabajador víctima de un acoso se encuentra discriminado por razón de sexo, siendo esta conducta una de las prohibidas por el Título VII del acta de Derechos Civiles de 1964 (Caso Meritor Savings Bank vs. Vinson). (p. 34)

Señala el mismo autor que bajo la influencia de la posición mantenida por Mackinnon, se creó un concepto de acoso sexual que la doctrina norteamericana ha aceptado casi unánimemente, el cual se ha exportado a todos los países u organizaciones en los que se han realizado estudios sobre este tema, incluida la Comunidad Europea, a través del Informe Rubinstein, en el que se considera prohibido, por razón de la discriminación sexual que produce (Altés, 2002).

Esta consideración del hostigamiento sexual como un acto de discriminación, permite el abordaje desde la doctrina de los derechos fundamentales, lo cual guarda importantes implicaciones, no siempre visibles para las personas aplicadoras del derecho. Las consecuencias o implicaciones del hostigamiento sexual como una práctica sexual discriminatoria, aunque expresamente reconocida así en la propia LCHSED (artículo 2°), no han sido abordadas en la doctrina jurídica costarricense y, como se indicó, la recepción de este enfoque en los tribunales laborales merece ser objeto de otra investigación, si bien en la presente se harán algunas acotaciones al respecto.

1.5.2 Perspectiva de género

Según se indicó en el apartado anterior, la doctrina jurídica no tiene ningún reparo en calificar el H.S. como una práctica sexual discriminatoria. Como tal, no puede ser tolerado por el ordenamiento jurídico, por ser contrario al principio fundamental de igualdad que propugna todo Estado democrático. La *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*, de las Naciones Unidas, adoptada desde el 18 de diciembre de 1979 y ratificada por 188 países, es un reflejo del compromiso de los Estados miembros por eliminar la discriminación femenina.

Definir cuáles conductas son discriminatorias y las estrategias para su erradicación es tarea del legislador y de las personas encargadas de la aplicación de la ley. En esa tarea, es crucial entender que “el poder de definir es el poder de conformar la cultura, es el poder de establecer lo que es y lo que no es, es el poder de escoger los valores que guiarán a una determinada sociedad” (Facio, 1992, p. 29).

Es decir, definir que es igualdad, qué es discriminatorio y qué no lo es pasará siempre por la valoración de aquellos a quienes les corresponda definir o aplicar la norma. Para ese propósito, resulta fundamental la aplicación de la visión de género porque, como menciona la misma autora:

(...) la forma como se ha abordado la igualdad de los sexos ante la ley parte de que la igualdad de los sexos es una equivalencia en todo lo relacionado con la reproducción de la especie y una diferencia de la mujer con respecto al hombre en todo lo relacionado con esa única función. Esta manera de concebir la igualdad garantiza que seremos tratadas como seremos humanos plenos solo en el tanto y en el cuanto seamos semejantes a los hombres/varones, y que seremos tratadas desigualmente en todo lo que nos diferencia de los hombres/varones. (Facio, 1992, pp. 25-26)

Por esta razón, conjuntamente con la perspectiva teórica del derecho laboral, es necesario el abordaje del H.S. desde una perspectiva de género. Según la teoría de género, el principio de igualdad tiene una connotación distinta, más allá de lo que ha sido tratar a iguales como iguales y a diferentes como desiguales “(...) en esta metodología y según la definición de discriminación antes citada –la contenida en la CEDAW–, la igualdad jurídica entre hombres y mujeres no se reduce a un problema de semejanza o diferencia entre los sexos” (Facio, 1992, p. 27).

Las teorías de género ponen en evidencia la influencia que la sociedad patriarcal impone en las diversas instituciones sociales, de lo que no escapa el derecho. Una de esas manifestaciones es el androcentrismo, por virtud del cual cualquier análisis que se realiza “se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende, la única relevante” (Facio, 1992, p. 109).

Por esa razón, una más democrática y consecuente aplicación conforme al desarrollo de los derechos humanos, de las disposiciones relativas al H.S. laboral, debe inexorablemente contemplar la perspectiva de género, pues de no hacerlo corre el grave riesgo de que, desde el androcentrismo se sigan reproduciendo los patrones discriminatorios que el Estado se comprometió a eliminar, al aprobar la CEDAW, la Convención Belém do Para y la LCHSED. La perspectiva de género plantea que:

(...) la mujer accede con dificultades al derecho en las dos fases de su creación: en el momento de su generación y en el de su aplicación. Lo que se explica precisamente porque el derecho regula las conductas, que son valoradas y entendidas desde un legislador y un aplicador que responden a modelos predeterminados por condicionamientos de género. (Balaguer, 2008, p. 96)

Desde la teoría de género se ha abordado de manera puntual, la implicación que tiene el derecho como principal instrumento legitimador de estereotipos y de una cultura androcéntrica que, al distinguir lo femenino de lo masculino y situar lo segundo como lo preponderante, genera la discriminación de la mujer en múltiples espacios. Los aportes ofrecidos desde la teoría de género han evidenciado que la aplicación de una norma no es neutra, como puede no serlo su interpretación, lo cual exige, siguiendo la lógica del compromiso con la eliminación de la discriminación, que las personas aplicadoras del derecho, se planteen la perspectiva de género en la aplicación e interpretación de las normas, sobre todo en materia tan sensible.

(...) la perspectiva de género permite comprender la complejidad social, cultural y política que existe entre mujeres y hombres, ignorada por otros enfoques, obstinados en presentar un mundo naturalmente androcéntrico. En ese sentido, otras visiones dominantes en nuestra cultura consideran que las diferencias entre mujeres y hombres son naturales y que lo que ocurre a las mujeres como mujeres y en las relaciones entre mujeres y hombres, no tiene la suficiente importancia como para impactar al desarrollo.

Son enfoques que minimizan no solo las diferencias de vida y de ser entre mujeres y hombres, además no reconocen las relaciones de desigualdad y la inequidad vital entre ambos géneros como producto del orden social. Atribuyen a los dioses, a la naturaleza o a diversas fuerzas intangibles, la inferiorización de las mujeres y la supremacía de los hombres. Con una visión catastrofista, dan por sentado que así es, así ha sido y así será, que es irremediable y, en el colmo, asocian esos hechos con un sentido del bien, de la verdad y de la razón. (Lagarde, 1996, p.16)

La importancia de analizar la interpretación y aplicación de las normas referentes al H.S., resulta una tarea impostergable para medir la efectividad de los compromisos estatales. Aeberhard-Hodges (1996) señala: “A pesar de esta gran variedad de nuevas leyes contra el hostigamiento sexual, solo la interpretación que les den los tribunales puede dar contenido concreto a la prohibición de este género de conducta en el trabajo” (p. 547). Es bajo estos enunciados y a partir de la normativa existente, que se procede al análisis de las resoluciones

adoptadas en las denuncias por H.S. tramitadas ante la Inspección Judicial del Poder Judicial.

CAPÍTULO II

PROBLEMATIZACIÓN

2.1 Planteamiento del problema

Valorar el avance en los compromisos adquiridos y la efectividad de las acciones adoptadas con el fin de erradicar el hostigamiento sexual es tarea impostergable de los Estados comprometidos con el respeto de los derechos humanos de las mujeres y con la erradicación de esa forma de violencia. De ahí el interés de esta investigación en analizar, desde una perspectiva género-sensitiva, las resoluciones dictadas por el Consejo Superior y por el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial en las denuncias por hostigamiento sexual presentadas por mujeres, entre los años 2012 al 2019.

La *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia* fue concebida especialmente para disuadir y sancionar el hostigamiento sexual en los centros de trabajo y de estudio. Con su promulgación, los patronos o jefes de las instituciones públicas están obligados a velar por mantener condiciones de respeto en los centros de estudio y de trabajo, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de H.S. Se dispuso la creación de un procedimiento interno, adecuado y efectivo, para las denuncias, que garantice la confidencialidad y el régimen sancionatorio a las personas hostigadoras, según se indica en el artículo 5.

El Poder Judicial, como órgano empleador de aproximadamente 13.000 personas, inició el cumplimiento de tales obligaciones en 1996, con la promulgación del *Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*. Asimismo, en el 2015, adoptó una *Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual*. En los comentarios introductorios de la política, es patente la incorporación de la visión de género que sustenta a esa regulación:

Este fenómeno –*el hostigamiento sexual*– 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.

Es importante resaltar la mención que se hace en esa Política, en el sentido de que la problemática relacionada con el hostigamiento sexual se pretende abordar 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. (Poder Judicial, 2015, párrs. 2-3)

Además de la perspectiva de género, también se incorpora un enfoque de derechos humanos y una declaración expresa contra la no discriminación que, en conjunto, proponen 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, considerando los grupos de mayor vulnerabilidad; se revise las capacidades que tiene el Poder Judicial para asegurar las acciones y mecanismos de protección contra la violencia por género en el ámbito del empleo y de la docencia; y se contribuya 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.

Así pues, en las decisiones o medidas que se adopten en relación con el hostigamiento sexual, las autoridades administrativas estarán vinculadas a adoptar tales enfoques, lo que en la aplicación del régimen disciplinario significa una interpretación de la normativa y una resolución de los asuntos desde tales perspectivas, tarea fundamental del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior del Poder Judicial, como órganos que, según la *Ley Orgánica del Poder Judicial* (LOPJ, art 67, 81 incisos 4 y 6, 184), son los encargados de la administración del régimen disciplinario en esta institución.

El hostigamiento sexual, como conducta discriminatoria que afecta a las personas trabajadoras, está expresamente sancionado por normas jurídicas de la más alta jerarquía, y la doctrina jurídica se ha encargado de abordar, en forma amplia, sus elementos configurativos. Sin embargo, ese análisis legalista resulta insuficiente cuando se omite el enfoque de género, tanto en los aspectos procesales como de fondo.

Se plantea un análisis desde la perspectiva de género de las decisiones cautelares y finales adoptadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y, en su caso, por el Consejo Superior. Así pues, resulta fundamental responder a las siguientes preguntas generadoras:

- a. ¿Cuáles son las acciones que ha adoptado el Poder Judicial para el logro de los objetivos propuestos en su política contra el H.S.?
- b. ¿Cuáles son y con qué frecuencia se adoptan medidas cautelares en las denuncias por hostigamiento sexual?
- c. ¿Cuál es el sistema de cargas probatorias que se aplica en las denuncias por hostigamiento sexual?
- d. ¿Qué tipo de conductas se denuncian y cuáles sanciones se imponen por parte del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior?
- e. ¿Cuáles son las razones por las que son desestimadas las denuncias por hostigamiento sexual?

Por esa razón, con el fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos de la LCHSED y de la política contra el H.S. del Poder Judicial, en esta investigación se plantea la siguiente pregunta problema orientadora: ¿Cómo ha sido la aplicación de la perspectiva de género en el régimen disciplinario que aplica el Poder Judicial en las denuncias por hostigamiento sexual planteadas por mujeres, durante los años 2012-2019?

La doctrina jurídica, los convenios, las leyes y la jurisprudencia de los tribunales laborales se han encargado de ir delimitando los elementos delimitadores del hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

2.2 Objetivos

De conformidad con lo mencionado en el apartado anterior, los objetivos de esta investigación son los siguientes:

2.2.1. Objetivo general

Analizar, desde una perspectiva de género, las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior en las denuncias por hostigamiento sexual presentadas por mujeres, entre los años 2012 al 2019.

2.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar los principios de la *Política de Igualdad de Género* y de la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, ambas del Poder Judicial
2. *el Hostigamiento Sexual*, ambas del Poder Judicial

3. Describir las acciones adoptadas por el Poder Judicial para cumplir los fines de la política institucional contra el hostigamiento sexual.
4. Describir las clases de hechos denunciados como hostigamiento sexual en las denuncias interpuestas ante la Inspección Judicial
5. Describir la inclusión de la perspectiva de género en las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior.
6. Establecer las razones principales por las cuales se desestiman o se archivan las denuncias por hostigamiento sexual.

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se aborda el marco teórico que sustenta esta investigación; es decir, las principales categorías de análisis que permitirán un abordaje científico de los objetivos y de las preguntas propuestas. Fundamental será abordar en qué consiste la perspectiva de género, para entender la importancia de analizar el régimen disciplinario de una institución, en una temática que siendo jurídica, incide particularmente, en la población femenina. El otro gran tema a desarrollar es la figura del hostigamiento sexual, en sus elementos fundamentales.

3.1. Perspectiva de género

La teoría de género se erige sobre la existencia de una sociedad patriarcal, entendida como:

(...) un sistema que se origina en la familia dominada por el padre, estructura reproducida en todo el orden social y mantenida por el conjunto de instituciones de la sociedad política y civil, orientadas hacia la promoción del consenso en torno a un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determinan que el grupo, casta o clase compuesto por mujeres, siempre está subordinado al grupo, casta o clase compuesto de hombres. (Facio, 1992, p. 39)

La reproducción de esta estructura, que impregna el orden social en todas sus manifestaciones -el Derecho, una de ellas- pone a la sociedad en dos perspectivas, la de lo masculino y la de lo femenino. Esta última se subvalora en relación con la otra, que asume el parámetro de lo humano, por antonomasia.

Por esta razón, en la teoría de género se utilizan como conceptos fundamentales el mismo “género”, el “sexismo” y el “androcentrismo”, de los que cualquier investigación científica social moderna no puede sustraerse. Sin ánimo de profundizar en su contenido, porque las feministas han proporcionado ya una amplia gama de teorías a su respecto, se citarán las definiciones dadas por Facio (1992), teórica del feminismo, cercana a las realidades de la región. En términos simples pero elocuentes, Facio describe el “género” como:

(...) la dicotomía sexual que es impuesta socialmente a través de roles y estereotipos, que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos. Es así que a partir de

una exagerada importancia que se le da a las diferencias biológicas reales, se construyen roles para cada sexo. Peor aún, las características con que se define a uno y otro sexo gozan de distinto valor y legitiman la subordinación del sexo femenino, subordinación que no es dada por la naturaleza. Es decir, mientras que el concepto de “sexo” podría afirmarse que es fisiológico, el de género es una construcción social. (Facio, 1992, p. 54)

Asimismo, define sexismo en estos términos:

(...) es la creencia, fundamentada en una serie de mitos y mistificaciones, en la superioridad del sexo masculino, creencia que resulta en una serie de privilegios para ese sexo que se considera superior. Estos privilegios descansan en mantener al sexo femenino al servicio del sexo masculino, situación que se logra haciendo creer al sexo subordinado que esa es su función “natural” y única. (Facio, 1992, pp. 32-33)

El otro concepto importante de esta triada, es el androcentrismo, que consiste en ver el mundo desde lo masculino, tomando al varón de la especie como parámetro o modelo de lo humano (Facio, 1992). Para las teóricas de género, el derecho como construcción social es también aplicado desde una visión androcéntrica; es decir, se invisibiliza en qué sentido o medida, las instituciones jurídicas repercuten de manera distinta en el sector femenino de la población.

De ahí la importancia del análisis, desde la perspectiva de género de una conducta conocida como típicamente discriminatoria de las personas del sexo femenino. No hacerlo desde esta perspectiva podría significar que, en su aplicación, la normativa siga el mismo parámetro androcéntrico y, por ende, discriminatorio, que intenta combatir.

(...) hacer un análisis de un texto o contexto desde la perspectiva de género significa, primero que nada, tener conciencia de que las mujeres POR SU SEXO, ocupan un lugar subordinado en nuestra sociedad y que el hombre/varón POR SU SEXO, ocupa un lugar privilegiado. Esta pertenencia a un grupo subordinado o a uno privilegiado, es socialmente importante y debe en todo momento tomarse en cuenta. Es decir, que la pertenencia a un sexo es una categoría social que debe formar parte de cualquier análisis de lo social porque, aunque (*grosso modo*) es la naturaleza la que dictamina a qué sexo se pertenece, es la sociedad (siempre y en todo momento) la que

dictamina qué características y cuánto poder deben y pueden tener uno y otro sexo. (Facio, p. 41)

La teoría de género ha pasado de ser más que un planteamiento filosófico, una propuesta de cambio para, en su lugar, constituirse en un principio jurídico plenamente aceptado por los Estados y, consecuentemente, de aplicación jurídica obligatoria en sus regulaciones. La Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979) constituye la mayor y más abierta proclama de la teoría de género, al reconocer, a nivel mundial, que las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, la cual dificulta su participación, en las mismas condiciones que el hombre, en la vida política, social, económica y cultural de su país, y que para lograr la plena igualdad es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia.

La importancia de los patrones culturales que perpetúan el trato desigual lo aborda la convención en la más general obligación que asumen los Estados de adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer y

para modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

(ONU, 1979, art. 5) [El destacado es propio]

En esta última frase está contenida gran parte de la teoría de género, según se explica en el acápite correspondiente.

Sobre esa misma base se erige la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*, conocida como "Convención de Belem do Para", adoptada en Belem do Para, Brasil, el 6 de setiembre de 1994, en el Vigésimo Cuarto Periodo Ordinario de Sesiones de la Asamblea General de la Organización de los Estados Americanos. En su prólogo, se consigna:

AFIRMANDO que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades;

PREOCUPADOS porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres. (OEA, 1994, párr. 2 y 3) [El destacado es propio]

En concreto, ambas convenciones reconocen el componente sociológico e histórico-cultural de las relaciones de poder, bajo el cual las mujeres se encuentran en una desigual condición en el acceso a los derechos. Esto no es otra cosa que el reconocimiento de la discriminación persistente. Esa discriminación está presente y se manifiesta en todos los sectores de la sociedad, afecta a todas las mujeres sin distinción y en todos los aspectos de sus vidas. Este es, en esencia, el principio fundamental del que parte la teoría de género: el reconocimiento de que las mujeres son objeto de discriminación en todos los ámbitos de la vida, en razón de una desigual condición en que históricamente la sociedad las ubica respecto de los hombres y lo masculino. Así pues, de acuerdo con los artículos 2 y 5, los siguientes son los compromisos asumidos por el Estado costarricense, al ratificar la CEDAW:

- b) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- d) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- e) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- f) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.

Artículo 5

- a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y

de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

(ONU, 1979, art 2 y 5)

En la esfera del empleo, el Estado se comprometió a asegurar a las mujeres, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos, en particular, al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano; a las mismas oportunidades, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección; el derecho al ascenso y a la estabilidad, entre otros. Además, con la Convención Belem do Para, se asumieron estos otros compromisos:

- a. abstenerse de cualquier acción o práctica de violencia contra la mujer y velar por que las autoridades, sus funcionarios, personal y agentes e instituciones se comporten de conformidad con esta obligación;
- b. actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar y sancionar la violencia contra la mujer;
- c. incluir en su legislación interna normas penales, civiles y administrativas, así como las de otra naturaleza que sean necesarias para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y adoptar las medidas administrativas apropiadas que sean del caso;
- d. adoptar medidas jurídicas para conminar al agresor a abstenerse de hostigar, intimidar, amenazar, dañar o poner en peligro la vida de la mujer de cualquier forma que atente contra su integridad o perjudique su propiedad;
- e. tomar todas las medidas apropiadas, para modificar prácticas jurídicas o consuetudinarias que respalden la persistencia o la tolerancia de la violencia contra la mujer;
- f. establecer procedimientos legales justos y eficaces para la mujer que haya sido sometida a violencia, que incluyan, entre otros, medidas de protección, un juicio oportuno y el acceso efectivo a tales procedimientos. (OEA, 1994, art. 7)

A la lista de “derechos” que particularizan ese convenio en favor de la población femenina, abonan los siguientes: el derecho a que se respete su vida; a que se respete su integridad física, psíquica y moral; el derecho a la libertad y a la seguridad personales; a no ser sometida a torturas; el derecho a que se respete la dignidad inherente a su persona, y el

reconocimiento expreso de que la violencia contra la mujer impide y anula el ejercicio de esos derechos.

De esta manera, cualquier regulación interna de un Estado vinculado por tales tratados debe, de igual forma, partir del reconocimiento de la desigual condición que persiste en el acceso y disfrute de derechos entre hombres y mujeres, en razón de un patrón cultural que, históricamente, ha perdurado, en el que la sola condición de ser mujer pone a la persona en una desigual condición de discriminación y de violencia, situaciones que los Estados suscribientes se han comprometido a erradicar.

En cumplimiento de los compromisos estatales, el Poder Judicial aprobó una política propia de Igualdad de Género.

3.2 Hostigamiento sexual laboral

Definir de manera puntual qué conductas configuran hostigamiento sexual no ha sido tarea fácil para la doctrina ni para los diferentes cuerpos normativos orientados a su regulación. Se concuerda con Pérez y Rodríguez (2002) cuando afirman que:

La posibilidad de obtener una definición estándar facilitaría la labor de dar a conocer a la sociedad en general, y al entorno laboral en particular, qué situaciones son constitutivas de acoso, y por lo tanto, sancionables. Sin embargo, no podemos olvidar que la realidad es compleja e imposible de atrapar en un único concepto y que no hay una realidad universal, sino distintas realidades. (p. 204)

Varios estudiosos de la materia se han ocupado de hacer un recuento normativo y jurisprudencial de la forma en que se ha ido delineando el concepto, a raíz de las regulaciones existentes y de resoluciones jurisdiccionales memorables, en las cuales el tema ha sido abordado. Pérez y Rodríguez (2012) mencionan que de la definición de acoso sexual realizada en 1980 por la Equal Employment Opportunity Commission de Estados Unidos se extraen dos tipologías posibles de acoso sexual, el llamando “chantaje sexual o acoso *qui pro quod*” (esto por aquello) y el “acoso ambiental”, más amplio, entendido como aquel que genera para quien lo sufre un ambiente humillante, hostil e intimidatorio. Aeberhard-Hodges (1996) señala que en el caso *Meritor Savings Bank, FSB vs. Vinson* 33, del Tribunal Supremo de los Estados Unidos, se reconocieron, por unanimidad, esas dos clases de acoso.

La definición del comportamiento hostigador resulta neurálgico, sobre todo, ante los comportamientos de flirteo o cortejo, por el que se pretende llamar la atención de una persona. Es decir, definir los límites, cuando esa conducta trasciende al acoso sexual, resulta de extrema relevancia. En el caso *Ellison vs. Brady* 34, del Tribunal de Apelación de San Francisco, se “introdujo el concepto de «apreciación razonable por parte de la mujer» de la conducta en cuestión, concepto que se había examinado ampliamente en publicaciones universitarias estadounidenses sobre el acoso sexual en el trabajo” (Aeberhard-Hodges, 1996, p. 556). La misma autora relata:

Siete años después del decisivo caso *Meritor*, sentenciado por el Tribunal Supremo, en 1993 otra decisión unánime de dicho tribunal volvió a constituir un nuevo progreso jurídico: en *Harris v. Forklift Systems Inc.*³⁶, los jueces sentenciaron que la víctima no tenía que demostrar la existencia de ninguna crisis psicológica concreta para justificar una denuncia de acoso sexual por entorno hostil. Este fallo también sirvió para volver a aplicar la prueba llamada de la persona sensata para decidir si una conducta resultaba improcedente. (Aeberhard-Hodges, 1996, p. 556)

Desde esta concepción, el parámetro para la definición lo constituye lo que piense una persona sensata.

3.2.1 Hostigamiento sexual en los instrumentos internacionales de derechos humanos

Para definir el H.S. como figura jurídica, es importante tener en consideración lo enunciado en los principales instrumentos de derecho internacional. La Recomendación General número 19 sobre la violencia contra la mujer, aprobada por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, indica:

(...)18. 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 sea 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. (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, 1992, párr. 18)

En el ámbito europeo se menciona, con particular relevancia en el tema, el llamado Informe Rubenstein y la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, del 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, en la cual se dispone:

2. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- 'discriminación directa': la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable por razón de sexo,

- 'discriminación indirecta': la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios,

- 'acoso': la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo,

- 'acoso sexual': la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. El acoso y el acoso sexual en el sentido de la presente Directiva se considerarán discriminación por razón de sexo y, por lo tanto, se prohibirán. (Parlamento Europeo, 2002, art 1)

3.2.2 Hostigamiento Sexual en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (LCHSED)

Costa Rica fue uno de los países pioneros en aprobar legislación especial para prohibir el hostigamiento sexual en el ámbito de las relaciones laborales, aunque la figura

no ha llegado a ser tipificada penalmente, como sí lo ha sido en Francia y en España. Se trata de la *Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (LCHSED)*, n.º 7476 de 3 de febrero de 1995. Para lograr una adecuada eficacia de sus disposiciones, sería oportuno conocer los antecedentes legislativos y el contexto social en el que fue dictada. Sin embargo, tal estudio rebasaría en mucho, los límites de esta investigación, por lo que basta señalar que en su artículo 1º indica:

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. (Asamblea Legislativa, 1995, art 1)

Es decir, la ley se inscribe dentro de los mismos principios de aquellos convenios internacionales que condenan la discriminación de la mujer y prescriben la obligación de los Estados de eliminarla. La LCHSED define el hostigamiento sexual como una práctica discriminatoria por razón del sexo, en sus artículos 1º y 2º. El segundo de esos artículos dispone: “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”. (Asamblea Legislativa, 1995, art 2) [el destacado es propio]. Asimismo, define el H.S. en estos términos:

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. (Asamblea Legislativa, 1995, art 2)

Además, el artículo 4 enuncia, sin ningún ánimo de agotar los supuestos, pues utiliza la forma verbal “puede”, clases de comportamientos en los que puede manifestarse el acoso sexual.

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 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. (Asamblea Legislativa, 1995, art 4)

El *Reglamento contra el Hostigamiento Sexual*, originalmente aprobado en el Poder Judicial, el 6 de marzo de 1996, definía el hostigamiento sexual de la siguiente manera:

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. (Poder Judicial, 1996, art 2)

No obstante, con la reforma parcial a ese Reglamento, aprobada por Corte Plena en la sesión n.º 31-10 de 1º de noviembre de 2010, el hostigamiento sexual se define como:

Artículo 2º Definiciones:

1) Hostigamiento sexual: se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta 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. (Poder Judicial, 1996, art 2)

Ahora bien, con base en la LCHSEM y el Reglamento, es posible concluir que esas definiciones contemplan una concepción muy amplia de conductas, dentro de las cuales se encuentran aquellas denominadas en doctrina como el “chantaje sexual o acoso *qui pro quod* (esto por aquello) y el “acoso ambiental”; es decir, el que genera un ambiente humillante, hostil e intimidatorio. A partir de la LCHSED y del Reglamento, se pueden establecer, como elementos constitutivos del H.S:

a. Sujetos: Tanto hombres como mujeres pueden ser víctimas de acoso, infringido bien sea por personas del mismo sexo o del sexo contrario.

b. Conducta: Un comportamiento de una connotación sexual, indeseada por quien la recibe. En este punto se plantea el tema de descartar el consentimiento. Como toda persona merece, por esa sola condición, el respeto a su dignidad, la demostración de la aceptación voluntaria de la víctima corresponde a la persona acusada de la agresión. Esa aceptación debe mostrarse en todo momento, pues basta que la persona, al final, no quiera un determinado comportamiento, para que el comportamiento sexual sea censurable.

Se trata de una conducta reiterada o bien, un único comportamiento que sea grave y perjudique a la víctima en las condiciones materiales de empleo o de docencia; o en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo; o en el estado general de bienestar personal.

Se considera que se trata de una afectación en cualesquiera de esos aspectos, por cuanto de lo contrario no tendría ningún sentido la separación que se hace en la norma, entre los diferentes tipos de afectación, además de que tal exigencia sería interpretar la regulación en forma tal que haría nugatorios los fines de la ley.

De acuerdo con esta definición y los supuestos que expresamente contempla la ley como “manifestaciones de acoso sexual” resulta evidente que están contenidos tanto el llamado “chantaje sexual” como el “ambiental” de los que hablan la jurisprudencia norteamericana y la doctrina jurídica en torno al tema.

3.2.3 Principio in dubio pro víctima

De fundamental importancia en el disciplinamiento de las denuncias por H.S. es el principio pro víctima y el régimen probatorio adoptado por la LCHSED, el cual se circunscribe dentro de la línea que reconoce, que los comportamientos discriminatorios, -sobre todo, los relacionados con comportamientos sexuales- se dan en forma velada, pues

se busca la forma de no ser observado y cuando la víctima está sola. Por esta razón, la LCHSED estableció como principio del procedimiento de las causas por H.S, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima; así lo establece el artículo 18 de la LCHSED. Por su parte, el artículo 22 de esa misma ley, al referirse a la valoración de las probanzas, de manera concreta ordena:

Las pruebas. Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad. (Asamblea Legislativa, 1995, art. 22)

Lo anterior significa que tanto en el procedimiento como en la valoración de las pruebas se deberá estar, en caso de duda, a lo que más beneficie a la persona hostigada. La interrogante que plantea esta disposición es su aplicación a la declaración de la víctima, en tanto, como se explicó, lo propio de este tipo de conductas es la clandestinidad con la que actúa el acosador, por lo que en la mayoría de los casos, la prueba directa de los hechos es únicamente la declaración de la propia víctima. Sobre el alcance de este principio, la Sala Constitucional ha resuelto:

VII.- SOBRE EL FONDO. Aclarado así el punto planteado, resta determinar si se ajusta o no a los principios constitucionales que el Juez, sobre la base de la declaración de la víctima, previo análisis, como se indicó en el considerando anterior, llegue a la convicción de la culpabilidad del hostigador. Al respecto este Tribunal se pronunció, ante un caso similar, en sentencia No. 2008-014918 de las 14:51 hrs. de 8 de octubre de 2008, de la siguiente manera:/ «El accionante distorsiona y hace una lectura errada del contenido de la jurisprudencia de la Sala Tercera, al señalar que la misma establece que en los casos de delitos sexuales, con sólo la declaración de la parte ofendida, debe imponerse la condena. Lo que la Sala afirma en uno de los fallos, es que resulta usual que, en esos supuestos, se cuente con un único testigo (sentencia 997-04), pero en ningún momento indica que en esos supuestos necesariamente “deba” condenarse. Y esto es así, porque al **no estar ante**

un sistema de prueba tasada, no podría erigirse la regla de que, en todos los casos de delitos sexuales, donde exista un testigo único (ofendido) se imponga una condenatoria. **Tampoco** sostiene la jurisprudencia penal **que deba condenarse a pesar de que exista una duda razonable**. Nada más lejos de lo previsto en dichos fallos. En virtud del principio de inocencia y de sus derivaciones (carga de la prueba, in dubio pro reo, demostración de culpabilidad) se torna en una exigencia, para arribar a una sentencia condenatoria, que el tribunal tenga certeza absoluta sobre la existencia del delito y la responsabilidad atribuida al imputado. Ante la duda razonable o la insuficiencia probatoria el tribunal debe pronunciarse a favor de la libertad del imputado en virtud del estado de inocencia que prevalece. **Es perfectamente posible que se absuelva al imputado, ya sea, por insuficiencia probatoria o por duda, aún en aquellos supuestos donde la víctima de un delito sexual hubiere declarado en su contra**. Todo dependerá del valor probatorio que el tribunal le otorgue a esa prueba, en aplicación de los principios de inmediación, contradicción, concentración, continuidad, etc. que rigen el juicio oral y de conformidad con las reglas de la sana crítica racional»./VIII.-/ De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante **no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima, en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual** en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum. Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto, tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, **el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente**. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exime al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de

inocencia que existe a favor del hostigador. Descartado así el argumento central del accionante, se concluye que la jurisprudencia impugnada tampoco es contraria al principio *in dubio pro operario* o *in dubio pro reo*, pues lo alegado por el accionante en este punto depende de lo alegado en torno al principio de inocencia. Finalmente, la jurisprudencia no limita, de ninguna manera, las posibilidades de defensa del actor en el proceso laboral, de manera que tampoco se puede considerar que sea contraria al derecho de defensa o el debido proceso. (Sala Constitucional, 2011, considerando VII)

Es decir, la declaración de la víctima constituye un elemento probatorio más, dentro del procedimiento, el cual deberá ser valorado en conjunto con los demás elementos probatorios; dentro de ellos, los indiciarios, dado que la LCHSED expresamente autoriza el recurso a este tipo de pruebas; así como los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. Finalmente, que, en caso de duda, la interpretación debe favorecer a la víctima. Es decir, que en la valoración de la prueba, quien juzga- tanto a nivel del procedimiento disciplinario que se desarrolle al interno de una empresa o institución, como en un proceso judicial- puede tener por acreditado el acoso sexual mediante prueba indiciaria; siendo que en la valoración de las pruebas deberá considerar los principios especiales que rigen en esta materia, dentro de estos, la especial definición de que el hostigamiento es un acto de discriminación por sexo. Finalmente, la ley autoriza la aplicación de la duda en favor de la víctima, a partir de la prueba indiciaria y de tales principios.

3.2.4 Hostigamiento sexual como acto discriminatorio

En el artículo 2 de la LCHSED se califica al H.S. “**como práctica discriminatoria por razón de sexo**, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, en el sector público y el sector privado” (Asamblea Legislativa, 1995, art 2) [el destacado es propio]. Como se adelantó *ut supra*, tal reconocimiento tiene consecuencias de fondo y procesales.

La prohibición de la discriminación en los centros de trabajo no es novedosa. Desde 1960, la ley n.º 2694 de 22 de noviembre de ese año, prohibió:

...toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundada en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión,

estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. (Asamblea Legislativa, 1960, art 1)

En el año 2001, mediante reforma introducida al *Código de Trabajo*, se agregó un nuevo título -el undécimo- en el que se incorporó la prohibición de discriminar, aunque solo respecto de edad, etnia, género o religión. Con la *Reforma Procesal Laboral*, ley n.º 9343 de 25 de enero de 2016, ese título pasó a ser el octavo, y se amplió las causas de discriminación en estos términos.

Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, **sexo**, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación. (Asamblea Legislativa, 2016, art 404) [el destacado es propio]

Lo relevante, con esta reforma, es que introdujo un proceso de tramitación sumarísima para el reclamo de la discriminación, así como un sistema particular de cargas probatorias; es decir, a quién y qué, corresponde demostrar, en una denuncia por H.S. El artículo 409 del Código de Trabajo ordena a la parte denunciante “la obligación de señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación” (Asamblea Legislativa, 2016, art 409); es decir, las razones de hecho por las cuales se produce el trato discriminatorio. Por su parte, el numeral 478 inciso 10 ídem, carga sobre la parte demandada, la obligación de acreditar “la justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas o las conductas señaladas como discriminatorias” (Asamblea Legislativa, 2016, art 478 inc 10); o sea, de los motivos que, objetiva y razonablemente, acrediten que su decisión no tiene el fin discriminatorio atribuido.

De acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la parte denunciante cumple con su carga procesal si demuestra, aún mediante prueba indiciaria, el hecho de la discriminación. Es decir, se descarta la necesidad de que la parte denunciante deba ofrecer prueba directa de los hechos, a condición de que aporte prueba indiciaria o, lo que es lo mismo, prueba de hechos de los que, razonablemente, puedan

inferirse los hechos denunciados. A modo de ejemplo, en la sentencia de esa Sala, n.º 228-2020 de las 11:45 horas del 31 de enero de 2020, se argumentó:

En el mismo fallo recién citado, la Sala Constitucional ha recogido la tesitura del Tribunal Constitucional Español respecto al desplazamiento de la carga de la prueba en asuntos donde se debata la práctica de despidos discriminatorios. Según esta posición, la actividad probatoria de la persona que alegue la discriminación se limitará a traer indicios claros y precisos de la violación del derecho de igualdad. De tal suerte, que recaerá sobre la entidad patronal la obligación de demostrar que su decisión fue basada en causas reales o verídicas ajenas a cualquier móvil subyacente discriminatorio.” (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto n.º 1259-10 de las 14:56 horas del 9 de setiembre de 2010). (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 2020, párr. 5).

El pronunciamiento citado armoniza con la sentencia de ese mismo órgano, número 913 de las 10:40 horas del 3 de octubre de 2012, que destaca:

Esta Sala ha sostenido la tesis de que cuando una persona trabajadora se encuentre en uno de los supuestos en que pueda ser víctima de discriminación (trabajadora embarazada, persona denunciante de acoso sexual, persona perteneciente a alguna minoría, o con alguna discapacidad física para laborar, sindicalizada, etc.), alegue un motivo discriminatorio en la causa de despido, y presente indicios que permitan presumir que esa ha sido la causa, corresponderá al empleador desvirtuar este hecho (...) (Sala Segunda, 2012, considerando IV).

A tales prescripciones debe adicionarse la disposición contenida en los artículos 18, 22 y 31 de la LCHSED, los cuales ordenan que, ante la ausencia de prueba directa, se podrá recurrir a la prueba indiciaria y, en caso de duda, “se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada” (Asamblea Legislativa, 1995, art 18, 22 y 31). La cita del recurso a la prueba indiciaria en tantas ocasiones así como del *in dubio pro víctima*, refleja el reconocimiento, por parte del legislador, de la limitada posibilidad en que se encuentran las víctimas de hostigamiento sexual de aportar prueba directa de los hechos.

3.3. Régimen disciplinario en el Poder Judicial

En el título VIII de la *Ley Orgánica del Poder Judicial* (LOPJ) se regula el régimen disciplinario del Poder Judicial. El Capítulo III refiere, específicamente, a las faltas y sus

sanciones. Las faltas se catalogan como leves, graves y gravísimas. Dentro de las primeras, y relacionadas con conductas de H.S., se puede mencionar la contenida en el artículo 193 inciso 1, que refiere: “1.- La falta de respeto o la desconsideración de un servidor judicial hacia otro, un abogado o cualquier otra persona, siempre que no constituya falta grave”. (Asamblea Legislativa, 1993, art 193).

Dentro de las faltas graves que también pueden relacionarse con situaciones de H.S. se considera el exceso o abuso cometido contra cualquier otro servidor judicial, abogado o particulares, que acudieren a los Despachos en cualquier concepto.

Asimismo, dentro de las faltas gravísimas no está contemplada alguna causal por irrespeto o abuso cometido contra personas compañeras, usuarias, abogadas o abogados, salvo el caso de una falta grave cuando la persona servidora hubiera sido anteriormente sancionada por otras dos graves o la comisión de tres o más faltas graves que deban ser sancionadas simultáneamente.

El artículo 194, dada la imprevisibilidad del comportamiento humano, contempla una disposición general por la cual, cualquier otra infracción o negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo, no prevista en los artículos anteriores, será conocida por los órganos competentes, a efecto de examinar si constituye falta gravísima, grave o leve, con el objeto de aplicar el régimen disciplinario. Para ello, se tomarán como referencia las acciones señaladas en los artículos anteriores.

En cuanto al régimen de sanciones, el artículo 195 ídem prevé: la advertencia, la amonestación escrita, la suspensión y la revocatoria de nombramiento. Las dos primeras previstas para las faltas leves; las graves, sancionables con amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses, y las gravísimas, con suspensión o revocatoria de nombramiento. Este sistema de atribución de responsabilidad disciplinaria, donde corresponde al tribunal definir cuándo una conducta constituye una falta leve, grave o gravísima, evidencia la importancia del análisis desde una visión de género en la valoración del comportamiento denunciado, ante el evidente riesgo de hacerlo desde una perspectiva androcéntrica; es decir, poniendo su enfoque en la perspectiva masculina, “únicamente presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende, la única relevante” (Facio, 1992, p.109).

CAPÍTULO IV

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

En este capítulo se describirá el camino seguido para esta investigación y las herramientas que sirvieron para el logro de los objetivos.

4.1. Ubicación espacio temporal

El hostigamiento sexual en los centros de trabajo es una realidad, así expresamente se ha reconocido en diversos instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo. También se ha establecido que este constituye una forma de discriminación en razón del sexo, el cual limita a las mujeres el disfrute de derechos fundamentales, como lo son el derecho a una vida libre de violencia, el derecho al trabajo, el respeto a su libertad y su dignidad, a la salud, entre otros. No obstante, a más de veinte años de existencia del *Reglamento para Prevenir, investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*, en la institución no se cuenta con algún estudio sobre el impacto generado por esa regulación o la aplicación del régimen disciplinario.

El hostigamiento sexual, aunque ocasionalmente puede afectar a personas del sexo masculino, en realidad, es un problema del que son víctimas, fundamentalmente, las mujeres. El origen de los estudios en torno a esta figura fue precisamente su invisibilización, al haber sido considerado como un comportamiento natural y permisible. De ahí, el interés de esta investigación en analizar el régimen disciplinario a partir de una perspectiva de género.

La investigación se centra en las denuncias por H.S. planteadas ante la Inspección Judicial por mujeres, independientemente de su condición laboral en el Poder Judicial. Es decir, bien se trate de funcionarias en propiedad, interinas, meritorias, pasantes o, simplemente, usuarias de cualesquiera de los servicios judiciales. El periodo de análisis comprendió del 2012 al primer semestre del 2019. Se definió el 2012 por ser el año a partir del cual se implementó un cambio en la tecnología digital en la Inspección Judicial, por el que los expedientes físicos anteriores a esa fecha, fueron remesados al Archivo Judicial. A partir del segundo semestre del 2019, la mayoría de expedientes se encuentran aún en trámite, o bien, en apelación.

4.2 Tipo de investigación

El diseño de investigación que se propone es de tipo interpretativo, por cuanto se busca descifrar la forma cómo es abordado el H.S. por los órganos disciplinarios del Poder Judicial, al valorar la existencia y gravedad de las conductas denunciadas. Es decir, involucra el estudio de los hechos que son denunciados, las cargas probatorias impuestas, las sanciones adoptadas y las razones de desestimación, todo ello desde una perspectiva de género. De acuerdo con Hernández (2008), “la investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, principalmente los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente)” (p. 9).

En consecuencia, no se trata de una investigación cuantitativa sobre cuántas denuncias se han interpuesto o se interponen por cada mes o año, aunque estos datos se generen producto de los hechos que sí son relevantes a los efectos de esta investigación. Es decir, cómo se han resuelto, por parte de estos órganos, las denuncias planteadas.

4.3 Enfoque de la investigación

En consonancia con la naturaleza interpretativa de la investigación, el enfoque es de tipo cualitativo. Para entender mejor las implicaciones de un enfoque de esta naturaleza, Hernández (2008) explica:

El enfoque cualitativo puede definirse como un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible, lo transforman y convierten en una serie de representaciones en forma de observaciones, anotaciones, grabaciones y documentos. Es *naturalista* (porque estudia a los objetos y seres vivos en sus contextos o ambientes naturales) e *interpretativo* (pues intenta encontrar sentido a los fenómenos en términos de los significados que las personas les otorguen) (p. 9)

A la fecha, ningún estudio ha analizado cómo se vienen resolviendo las denuncias por H.S en el Poder Judicial. Se desconoce si el abordaje brindado a estas denuncias se da conforme a los fines de la política institucional, la LCHSED y el Reglamento, y, por ende, cuál es la realidad de la respuesta institucional ante las situaciones concretas que se denuncian.

Lo anterior es lo que se pretende definir a partir del estudio de las resoluciones adoptadas por los órganos disciplinarios judiciales, de las que depende, en definitiva, qué

es o no acoso sexual o hasta dónde es tolerado en la institución, así como la inclusión de la perspectiva de género en esas decisiones.

4.4. Unidades de análisis

La investigación se sustenta en el análisis de las resoluciones dictadas en las causas disciplinarias resueltas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior, con ocasión de las denuncias por hostigamiento sexual, planteadas por mujeres, desde el 2012 al primer semestre del 2019. De ahí que las unidades de análisis son las resoluciones dictadas por esos órganos dentro de esos procesos, las cuales se ubican en los expedientes digitales que, al efecto, lleva la Inspección Judicial.

4.5. Fuentes de información

Dentro de las fuentes de información que contribuyen a la elaboración de esta investigación se cuenta con fuentes primarias. Hernández (2006) las define como “documentos que contienen los resultados de los estudios correspondientes” (p. 66) y brinda como ejemplo los libros, antologías, artículos de publicaciones periódicas, monografías, tesis y disertaciones, documentos oficiales, reportes de asociaciones, artículos periodísticos, testimonios de expertos, documentales, páginas de internet, videocintas en diferentes formatos, entre otros.

En este caso, las fuentes primarias están constituidas, particularmente, por los textos normativos en los cuales están consignadas los diferentes instrumentos jurídicos que regulan la prohibición del H.S. en los centros de trabajo, conjuntamente con los estudios jurídicos existentes sobre la materia, tanto respecto del hostigamiento sexual en los centros de trabajo como los estudios de la teoría de género. También constituyen fuentes primarias de información, las resoluciones y actuaciones consignadas dentro de los expedientes disciplinarios seguidos ante la Inspección Judicial, con ocasión de denuncias por H.S.

Por otra parte, y con el objeto de contar con la perspectiva de personas que por sus funciones se encuentran directamente involucradas con el procedimiento administrativo disciplinario, se formularon cuestionarios abiertos, los que se aplicaron a las personas informantes, con el respectivo consentimiento informado, bajo el mismo principio de confidencialidad.

4.6. Técnicas e instrumentos

La información a partir de la cual se sustentan los resultados de esta investigación se ha obtenido, fundamentalmente, de la revisión bibliográfica existente en teoría de género y en hostigamiento sexual en el ámbito de las relaciones laborales; del análisis de instrumentos normativos y de los expedientes disciplinarios registrados en el sistema de escritorio virtual de la Inspección Judicial, informes brindados por despachos del Poder Judicial, así como de manifestaciones de la Presidencia del Tribunal de la Inspección Judicial y de las personas asesoras legales de la Secretaría Técnica de Género.

4.7. Consideraciones éticas

De conformidad con el artículo 18 de la LCHSED, que establece el principio de confidencialidad y el deber de las instancias de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes, para la revisión de los expedientes se contó con la autorización del Consejo Superior, por lo cual se omite toda referencia a nombres de personas o de los despachos específicos donde laboran las personas víctimas denunciantes, y las denunciadas.

Con esa autorización, personal de la Inspección Judicial solicitó un reporte a la Dirección de Tecnología de Información, con el fin de elaborar un archivo de los casos ingresados al Tribunal de la Inspección Judicial bajo el descriptor “Acoso Sexual” u “Hostigamiento Sexual” de los años 2012 al 2019, al cual se le asignó el número 67387. Además, mediante los registros internos de la Inspección Judicial, se llevó a cabo una depuración de los casos, para identificar lo solicitado. Una vez que se contó con el detalle de los números de expedientes, se realizó la entrega de los archivos con copias íntegras de los procesos disciplinarios, que fueron estudiados para determinar los siguientes aspectos: sexo de la persona denunciante, puesto desempeñado, puesto de la persona denunciada, hechos denunciados, decisión adoptada, clase de sanción dictada por el TIJ o por el CS, en su caso.

Debe destacarse que, en relación con los años, 2017, 2018 y 2019, el análisis también consideró: condición laboral de la persona denunciante (meritoria, interina, en propiedad, persona usuaria, estudiante, No indica), condición laboral de la persona denunciada respecto de la denunciante (compañero de oficina, compañero judicial de otra oficina, jefatura), participación de la Secretaría de Género, prevención a la persona denunciante acerca de sus derechos o del apoyo institucional; la argumentación que brindan el TIJ y el CS, en sus

resoluciones; la aplicación de la prueba de indicios o del *in dubio pro* víctima, la cita de la normativa internacional, nacional e institucional en materia de género y hostigamiento sexual.

Para conocer el cumplimiento de las acciones ordenadas desde la *Política contra el hostigamiento sexual*, se solicitó información a las personas encargadas de las oficinas respectivas, a través de un cuestionario, según lo cataloga Hernández (2008); es decir, “un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 310). Además, a través de esta herramienta, también se recopiló el criterio de las personas asesoras legales de la Secretaría Técnica de Género. A continuación, se presenta el cuadro de operacionalización de objetivos.

4.8 Cuadro de operacionalización de objetivos

El siguiente cuadro de operacionalización de objetivos se plantea como herramienta para orientar el logro de los objetivos propuestos.

Objetivo general: Analizar, desde una perspectiva de género, las resoluciones dictadas por el Consejo Superior y por el Tribunal de la Inspección Judicial del Poder Judicial, en las denuncias por hostigamiento sexual presentadas por mujeres, entre los años 2012 al 2019

Objetivos específicos	Dimensión	Definición teórica	Categorías de análisis	Indicadores/ contenido	Técnicas	Instrumentos
Describir las acciones adoptadas por el Poder Judicial para cumplir los fines de la política institucional contra el hostigamiento sexual.	<i>Política contra el hostigamiento sexual del Poder Judicial</i>	Documento aprobado por Corte Plena en la sesión N.º 41-15 de 16 de noviembre de 2015, con el objeto de impulsar, dentro de todas las oficinas del Poder Judicial, la prevención del H.S; promover que las personas víctimas de H.S. cuenten con asesoría y asegurar que las acciones y estrategias adoptadas	Prevención del H.S en las oficinas judiciales. Formación sobre la política.	Campañas de divulgación de la política contra el H.S., del reglamento institucional y demás acciones que la institución ha realizado con el fin de evitar y sancionar el hostigamiento sexual en las oficinas judiciales	Consultas a personas encargadas de despachos judiciales	Cuestionario

		respecto del H.S. se dirijan al conjunto de personas que intervienen en esta problemática. (Poder Judicial, 2015)	Asesoría legal y representación de las personas denunciantes.	Cursos impartidos por la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación.		
Objetivos específicos	Dimensión	Definición teórica	Categorías de análisis	Indicadores/ contenido	Técnicas	Instrumentos
Identificar los principios presentes en la <i>Política de Igualdad de Género</i> y en la <i>Política contra el Hostigamiento</i>	Género o enfoque de género	“Dicotomía sexual que es impuesta socialmente a través de roles y estereotipos, que hacen aparecer a los sexos como diametralmente opuestos” (Facio, 1992, p. 54).	Principios de la perspectiva de género	Fundamento normativo Fundamento doctrinario	Análisis de contenido	Documentos de la <i>Política de Igualdad de Género</i> , de la <i>Política contra el Hostigamiento Sexual</i> , y del <i>Reglamento para Prevenir,</i>

<i>Sexual del Poder Judicial</i>						<i>Investigar y Sancionar el H.S en el Poder Judicial y Circulares del Consejo Superior</i>
Describir las clases de hechos denunciados como hostigamiento sexual ante la Inspección Judicial	Hostigamiento sexual	“Conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia; en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo, en el estado general de bienestar personal.	Conductas denunciadas	Denuncias por hostigamiento físico Denuncias por hostigamiento verbal	Análisis de contenido	Expedientes disciplinarios tramitados por la Inspección judicial y el Consejo Superior del Poder Judicial

		También, la conducta grave que habiendo ocurrido sola una vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados”. (LCHSED, art. 3)		Denuncias por hostigamiento físico y verbal		
Objetivos específicos	Dimensión	Definición teórica	Categorías de análisis	Indicadores/ contenido	Técnicas	Instrumentos
Describir la inclusión de la perspectiva de género en las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo	Perspectiva de género	“La perspectiva de género permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias” (Lagarde, 1996, p. 15)	Medidas cautelares Resoluciones finales dictadas por el TIJ y por el CS	Medidas cautelares acogidas y desestimada. Fundamento fáctico y jurídico de las resoluciones.	Análisis de contenido	Resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior, dictadas entre el 20112 y el primer

Superior en las denuncias por H.S.				Aplicación de principios de género (principio pro-víctima y prueba de indicios). Valoración de las conductas y sanciones impuestas		semestre del 2019
Objetivos específicos	Dimensión	Definición teórica	Categorías de análisis	Indicadores/ contenido	Técnicas	Instrumentos
Establecer las razones principales por las cuales se desestiman o se archivan las denuncias por H.S.	Desestimación/ archivo de denuncias	Sentencia desestimatoria: “Sentencia que rechaza todos o algunos de los pedimentos efectuados en la demanda” Diccionario panhispánico del español jurídico. (RAE, 2020)	Resoluciones desestimatorias y las que ordenan el archivo de la causa.	Solicitud de la denunciante Falta de prueba Razones procesales	Análisis de contenido	Expedientes disciplinarios tramitados ante el TIJ y el CS, entre el 2012 y el primer semestre del 2019

		Archivo: “Acción y efecto de archivar, dar por terminado un asunto.” (RAE, 2020)				
--	--	--	--	--	--	--

Fuente: elaboración propia 2020

CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

A partir del análisis de contenido aplicado a 162 expedientes de la Inspección Judicial (archivos en formato digital), en los que se tramitaron las denuncias por H.S., de los cuestionarios y de la información suministrada por las oficinas judiciales encargadas de velar por la implementación de la *Política contra el H.S.* y por los funcionarios de la Asesoría Legal de la Secretaría Técnica de Género, es posible establecer los hallazgos y conclusiones que se describen en este apartado.

Estos resultados permiten brindar recomendaciones a las autoridades institucionales del Poder Judicial y demás órganos relacionados con la temática del H.S. en la institución. En este último punto estriba el verdadero valor de una investigación como ésta, en la que se ha invertido valioso tiempo de distintos profesionales, así como recursos de la Universidad Nacional. El único fin de esta investigación es colaborar con el cumplimiento de un compromiso que adoptó la institución, desde hace más de 20 años, cuando aprobó el primer reglamento en contra del H.S, además de generar nuevos conocimientos en la materia sociojurídica, que permita la apertura de otras líneas de investigación.

5.1 Principios de la perspectiva de género presentes en la Política de Igualdad de Género y en la Política contra el Hostigamiento Sexual, ambas del Poder Judicial

Desde el año 2005, el Poder Judicial, pionero a nivel nacional, adoptó una política institucional de equidad de género y, en el 2015, una política contra el hostigamiento sexual. Esto significa que la consideración de los principios de la teoría de género y de aquellos relacionados con la forma de enfrentar y erradicar el hostigamiento sexual, deben orientar la actividad institucional de todos los ámbitos judiciales, incluido el disciplinario. En razón de ello, es importante tener claridad en cuanto a los objetivos y principios establecidos en esas políticas.

5.1.1 Principios de la política de género

Es importante mencionar que esta política no establece de manera específica, qué es la perspectiva de género. Su artículo primero señala que el Poder Judicial se compromete a adoptar una política de igualdad de género que, de manera transversal, prioritaria y sustantiva, incorpore la perspectiva de género en todo el quehacer de la institución. De igual manera, menciona que su objetivo es “garantizar la igualdad de oportunidades entre

mujeres y hombres y la no discriminación por género en las decisiones judiciales, en el servicio público de la administración de justicia, **y en el funcionamiento interno del Poder Judicial**” (Poder Judicial, 2015) [énfasis agregado]. Posteriormente, define la meta de la política y sus líneas de acción. La *Política de Género* contiene una serie de enunciados, a manera de preámbulo, en los que se mencionan las razones de su adopción, de las que se extrae:

- El reconocimiento de que existe una realidad social que refleja la desigualdad económica, jurídica, política, ideológica, moral, psicológica, sexual y corporal, existente entre hombres y mujeres.

- Que la igualdad formal declarada como principio normativo, no refleja la condición y las oportunidades que tienen las mujeres en relación con los hombres y que, por tanto, su aplicación rígida podría conducir a resoluciones injustas, a un trato discriminatorio, injusto e inequitativo.

- Que la igualdad formal se derrumba ante la evidencia de que las desigualdades persisten y generan un trato discriminatorio, injusto e inequitativo.

- Que las diferencias deben ser reconocidas para propiciar una igualdad real.

- Que la igualdad ante la ley significa la posibilidad de un trato diferenciado, cuando las personas estén desigualmente situadas.

- Que el principio de igualdad impulsa a todos los operadores jurídicos a considerar las condiciones personales, familiares y sociales, en cada uno de los casos y sus consecuencias.

- Que el principio de equidad de género apela a que, para lograr establecer una verdadera igualdad se requiere tratar a cada cual según sus particulares circunstancias, tomar en cuenta las diferencias reales, el contexto social en que las relaciones se dan y las condiciones culturales.

- Que el principio de no discriminación plantea que los y las servidoras del Poder Judicial no podrán hacer discriminación alguna de género, ni de ninguna naturaleza, expresa o explícita, que menoscabe los derechos e intereses legítimos de las personas.

- Que según lo establece la CEDAW, desde el punto de vista de la igualdad de los géneros, la discriminación comprende toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, estado civil o cualquier otra condición, que tenga por objeto o resultado menoscabar

o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o fundamentales en cualquier esfera del quehacer humano.

- Que el Poder Judicial debe institucionalizar una política efectiva de igualdad de género y de trato no discriminatorio que asegure a mujeres y hombres, que los servidores y las servidoras del Poder Judicial conocen, respetan y tutelan sus derechos humanos y toman en cuenta las diferencias culturales, económicas y sociales –entre otras- que prevalecen entre sí, para resolver con criterios de equidad, lo que de igual manera se aplica a lo interno de la institución.

De conformidad con lo anterior, la *Política de Igualdad de Género* tiene un objetivo definido y bien claro: garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, y la no discriminación, tanto en las decisiones dictadas en la administración de justicia, como en el funcionamiento interno del Poder Judicial. Con esta política, el Poder Judicial reconoce que en la realidad social persisten las diferencias de trato y de oportunidades, entre hombres y mujeres, en los diversos aspectos de la vida, las cuales deben ser reconocidas al momento de atender y resolver las diversas condiciones particulares de cada persona y las consecuencias.

Es así como el Poder Judicial se compromete, en su gestión, con el respeto a la equidad de trato entre hombres y mujeres, lo que indisolublemente conlleva el compromiso con la no discriminación de ningún tipo; es decir, a no permitir distinciones, exclusiones o restricciones que tengan por objeto o resultado, menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos humanos o fundamentales de las personas. Luego de esas consideraciones, la política establece una serie de estrategias para la ejecución de la política, dentro de ellas:

-Desarrollar todas medidas de carácter administrativo, normativo, procedimental y operativo que sean necesarias, con el fin de garantizar la integración y aplicación de esta política en los diferentes ámbitos del Poder Judicial, transversar la perspectiva de género y el principio de no discriminación, en los derechos de servidores y servidoras judiciales.

- Garantizar la prestación de servicios a partir de criterios de eficiencia, agilidad y accesibilidad acordes con las demandas y necesidades de mujeres y hombres, que **tomen en cuenta sus características específicas, y elimine todas aquellas**

prácticas y costumbres que tengan un efecto o resultado discriminatorio por razones de género o de cualquier otra naturaleza. (Poder Judicial, 2005, art 4 y 11) [énfasis agregado]

Además, se definen una serie de “líneas de acción de la política” para lograr su implementación, dentro de las cuales se establece:

Que las acciones a seguir, en todos los ámbitos del Poder Judicial deben orientarse a la identificación y erradicación de las desigualdades de género; las decisiones judiciales no deben profundizar o generar nuevas brechas de género; las desigualdades de género no deben afectar ni interferir en el desempeño de las y de los servidores judiciales. (Poder Judicial, 2005, p.12)

De esta forma, la política de género propone una serie de acciones a desarrollar en los ámbitos jurisdiccional, administrativo y auxiliar de justicia. Dentro del primero, se menciona que, en su labor de interpretación de los aspectos jurídicos, jueces y juezas, ya sea de manera amplia o restrictiva y de conformidad con lo establecido en el ordenamiento jurídico nacional e internacional y en los principios generales del derecho, deberán tomar en consideración la desigual condición entre las personas, para eliminar todo sesgo de género que produzca un efecto o resultado discriminatorio en todas las esferas o materias jurídicas. Asimismo, ordena:

Jueces y juezas deberán aplicar las Convenciones ratificadas en todos los casos. Por ejemplo, cuando medie una situación de violencia contra las mujeres, incorporarán en sus resoluciones los principios y disposiciones de la Convención Interamericana para la Prevención, Erradicación y Sanción de la Violencia Contra la Mujer, Convención de Belém do Pará. En su labor de análisis y valoración jurídica, los jueces y juezas se abstendrán de hacer valoraciones basadas en consideraciones de tipo cultural o ideológico, que establezcan distinciones o jerarquizaciones de género, que produzcan efectos o resultados discriminatorios y subordinantes. (Poder Judicial, 2005, p. 14)

Como la visión general de la política es su aplicación tanto en relación con las personas usuarias del sistema de administración de justicia como en las relaciones internas, es razonable considerar que esos mismos principios deberán ser aplicados por los órganos administrativos en el régimen disciplinario, respecto del cual la política no hace una

consideración particular. El compromiso institucional se refleja con la disposición a destinar todos los recursos pertinentes, con el fin de erradicar cualquier conducta que, directa o indirectamente, configure hostigamiento sexual.

5.1.2 Principios de la Política Institucional contra el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial

Esta política, aprobada por la Corte Plena en el 2015, se introduce con el reconocimiento de que:

(...) el hostigamiento sexual es una de las tantas formas de **violencia y discriminación** que existen en nuestra sociedad; de que 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. (Poder Judicial, 2015, párr. 2) [El destacado el propio]

Asimismo, reconoce que el hostigamiento repercute en la institución al convertir los espacios laborales en ambientes hostiles, genera ausentismo laboral, despidos o renuncia al trabajo por parte de sus víctimas; que este es una manifestación de las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, con consecuencias negativas especialmente para estas últimas, aunque también para muchos hombres que no cumplen con las expectativas que la construcción histórico-social demanda de la masculinidad. Además, lo considera un mecanismo de control de las mujeres en el ámbito laboral, el cual se ejerce para legitimar y mantener las relaciones de poder entre los géneros. Esta política tampoco presenta un enunciado de “Principios”, pero dentro de sus “Objetivos” y “Disposiciones Generales”, se logran extraer los siguientes:

- El compromiso de la institución con la prevención del hostigamiento sexual en las condiciones de trabajo, a fin de generar ambientes libres de violencia.
- Que el personal judicial o las usuarias de los servicios, víctimas de hostigamiento sexual, cuenten con asesoría, representación y atención de su caso, durante el procedimiento ante la Inspección Judicial.
- La erradicación de toda conducta que directa o indirectamente configure hostigamiento sexual en el ámbito laboral.

- El reconocimiento de que el hostigamiento sexual es una práctica ilegal y discriminatoria, inaceptable en cualesquiera de los niveles institucionales.
- Ninguna persona servidora judicial o usuaria de los servicios, está obligada a permitir, aceptar, someterse o tolerar actos o insinuaciones de índole sexual no deseadas.
- El Poder Judicial tiene la obligación de investigar y tramitar cualquier denuncia por actos de hostigamiento sexual presentadas por cualquier persona que no es parte de la institución.
- La obligatoriedad de las jefaturas de denunciar cualquier conducta que configure hostigamiento laboral.
- La imposibilidad de conciliación en estos casos.
- Es deber de la institución promover el conocimiento de los derechos plasmados en la legislación internacional, nacional e institucional sobre hostigamiento sexual, y velar por la correcta aplicación de estos documentos. (Poder Judicial, 2015, p. 3)

Esta política se sustenta en tres enfoques: de derechos humanos, de género y de no discriminación. El primero implica orientar todas las actividades a la promoción y defensa de los derechos humanos; el segundo, la promoción de la equiparación de las condiciones entre hombres y mujeres, al distinguir las necesidades específicas de los dos; y el tercero, eliminar toda forma de violencia y discriminación por género, reflejada a través de conductas como el hostigamiento sexual.

La política recoge el concepto de H.S. contenido en el Reglamento, definiéndolo como “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”, aunque también, dentro de sus “Disposiciones Generales”, brinda una definición distinta, en estos términos:

- 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. (Poder Judicial, 2015, p. 6)

El documento hace especial referencia al tratamiento del hostigamiento sexual como comportamiento discriminatorio, tal como lo establece la *Recomendación número 19* del Comité de la CEDAW y el Convenio 169 de la OIT, la *Convención para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* (Belem do Pará); y la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de la Discriminación contra la Mujer* (CEDAW).

En consecuencia, como práctica discriminatoria en razón del sexo, al H.S. no solo le resultan aplicables los principios de la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, sino también aquellos otros de la *Política de Género*, los cuales reconocen la desigual condición que enfrentan las mujeres, en relación con los hombres, en las distintas áreas de su vida, una de ellas, la laboral. Por esa razón, el reconocimiento expreso y políticamente aceptado institucionalmente, de que el hostigamiento sexual es fruto de un entorno de desigualdad, de una realidad en la que hombres y mujeres enfrentan situaciones históricamente desiguales, incluso por razón de sexo, impone a los diferentes órganos institucionales actuar al alero de ese reconocimiento, de lo cual no escapa el disciplinamiento del hostigamiento sexual como una forma típica de ejercicio de poder.

Como comportamiento discriminatorio, técnicamente reconocido como tal, los órganos disciplinarios deberán tener una especial consideración de la desigual condición que enfrenta la mujer, en todos los ambientes de trabajo, pues no reconocer esa situación perpetraría la discriminación.

5.1.3 Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial

Como se indicó en los acápites anteriores, la Corte Plena, en sesión número 31-10 del 1° de noviembre de 2010, aprobó una reforma integral al *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*. Sus disposiciones no solamente están relacionadas con la prohibición de estas conductas dentro de la institución sino que de ellas se infieren principios, los cuales deben aplicarse en el procedimiento disciplinario de estas causas.

Aunque es una norma reglamentaria, el artículo 1° se titula “Objetivos de la Política”, lo cual se ha de entender como los primeros intentos de contar con una política institucional contra el H.S., pues esta no se aprobó como tal sino hasta noviembre del 2015. Tales objetivos se resumen de la siguiente manera:

- 1) Garantizar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual a través del respeto entre servidores y servidoras judiciales de cualquier jerarquía; el respeto a las personas usuarias de los servicios y al personal de contratación externa.
 - 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) El hostigamiento sexual como una conducta indeseada por quien la recibe.
 - 4) El hostigamiento sexual es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.
 - 5) Una política dirigida a prevenir, investigar y sancionar, el H.S, en la institución.
 - 4) La garantía de un procedimiento interno, **adecuado y efectivo**, 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. (Poder Judicial, 2010, art 1°)
- [El destacado es propio]

Dentro de las demás disposiciones, es importante citar aquellas de carácter procesal que propenden al logro de tales objetivos y que se pueden resumir de esta forma:

- 1) El deber de toda persona servidora judicial o personal de contratación externa, de denunciar las situaciones de hostigamiento sexual de las que tenga conocimiento, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima.
- 2) La víctima como parte en el proceso, con el derecho a ser asistida por un profesional en Derecho y por profesionales del Servicio de Salud del Poder judicial, o bien, de cualquier otra especialidad a cargo de otra oficina o despacho judicial; el derecho a ser valorada a nivel institucional, con el fin de aportar mayores elementos a la investigación.
- 3) La Secretaría de Género como coadyuvante de la víctima.
- 4) Una serie de medidas cautelares que involucran –entre otras– la suspensión temporal del denunciado, con goce de salario; su traslado, la prevención de no perturbar a la persona denunciante; y medidas que tiendan a la protección de los testigos de la persona denunciante.
- 5) Confidencialidad de la investigación.
- 6) Valoración de la prueba de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la **perspectiva de género**, siguiendo las pautas previstas en el artículo 270 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, y en aplicación del **principio pro víctima**, en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la ley No. 8805.

En relación con este último tema, el artículo 270 de la LOPJ establece que, en caso de duda, se resolverá en favor de la persona funcionaria. Tal principio resulta subvertido no solo por el mismo reglamento, sino por la LCHSED, una ley especial para este tipo de denuncias. En su artículo 22, introducido a esa ley por la n.º 8805 de 28 de abril de 2010, se dispone:

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la **prueba indiciaria** y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. **En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada**, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad. (Asamblea Legislativa, 1995, art 22) [El destacado es propio]

En la Circular del Consejo Superior n.º 188-2013, de 14 de noviembre de 2013, se dispuso que los órganos disciplinarios deben aplicar la normativa especializada existente en hostigamiento sexual, así como los principios especiales, particularmente el de igualdad y no discriminación, y el principio pro víctima, este último incluso por encima del pro operario. De conformidad con este conjunto de regulaciones, la valoración de la prueba en esta materia, debe hacerse:

- conforme con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia.
- ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común.
- aplicación de los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual (confidencialidad y principio pro víctima, el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima (artículo 18, LCHSED).
- en caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.
- prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

5.1.4. Circulares del Consejo Superior contra el hostigamiento sexual

Como parte del compromiso con la Política contra el H.S., el Consejo Superior ha dictado una serie de circulares de acatamiento obligatorio para todo el personal judicial, algunas de las cuales, se detallan a continuación.

5.2 Acciones institucionales para la implementación de la Política contra el Hostigamiento Sexual

Con el propósito de lograr la eficacia de sus disposiciones, esta política designó a la Comisión contra el Hostigamiento Sexual como la instancia responsable de su implementación y operativización, 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. De conformidad con el artículo 4º del Reglamento, esta Comisión contará con representación de todos los sectores del Poder Judicial.

La obligación de elaborar campañas de divulgación de la política, el reglamento institucional y las acciones que la institución realice para erradicar el hostigamiento sexual

está a cargo del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y de las oficinas de prensa de las demás instancias, con base en los lineamientos establecidos por la comisión. De conformidad con información ofrecida por ese departamento y por la coordinación de la subcomisión, desde el 2016 se han realizado una serie de campañas con el objetivo de concientizar al personal judicial acerca de las acciones que constituyen hostigamiento sexual y de la posición institucional de cero tolerancia en los despachos judiciales. El cuadro 1, resume las acciones realizadas en este sentido:

Cuadro 1

Campañas Elaboradas por la Sección de Comunicación Organizacional del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional en Coordinación con la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual del Poder Judicial.

AÑO	OBJETIVO	FECHAS DE DIVULGACIÓN
2020		
Campaña contra el Hostigamiento Sexual en tiempos de Covid-19	Informar al personal judicial que durante la emergencia nacional por el COVID-19 se continúa asesorando a las personas víctimas de hostigamiento sexual y recibiendo sus denuncias.	La campaña consta de 3 cápsulas que se han estado divulgando durante los meses de abril, mayo, junio, agosto y setiembre de 2020.
Campaña: Historietas Hostigamiento Sexual, 2020	Mostrar diferentes situaciones de hostigamiento sexual que se presentan en el Poder Judicial y que no deben permitirse. Se facilitan datos de contacto de la Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia, para que las personas que estén siendo hostigadas sexualmente puedan buscar asesoría.	La campaña consta de 7 historietas que fueron divulgadas en febrero y serán reiteradas durante los meses de octubre y noviembre de 2020.

AÑO	OBJETIVO	FECHAS DE DIVULGACIÓN
2019		
<p>Cápsula informativa: Video: ¿Qué se entiende por hostigamiento sexual? 2019</p>	<p>Dar a conocer un video elaborado por la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual en coordinación con la Escuela Judicial en el que se explica en qué consiste el hostigamiento sexual y el procedimiento a seguir para buscar asesoría y denunciar casos.</p> <p>Se indica la dirección electrónica donde se encuentra colocado en el sitio web de la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual.</p>	<p>Esta cápsula se divulgó una vez al mes durante el período de mayo a diciembre de 2019.</p>
<p>Cápsula: 6 de noviembre: Día del No Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial</p>	<p>Conmemorar el 6 de noviembre Día del No Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial.</p>	<p>La cápsula se divulgó el 6 de noviembre de 2019 en la mañana y tarde.</p>
<p>Circular N° 200-19: Reiterar la circular N° 109-2015 dirigida a los despachos judiciales sobre la directriz de la <i>Ley contra el Hostigamiento</i></p>	<p>Dar a conocer la reiteración de la circular 109-2015 del Consejo Superior a los despachos judiciales sobre la directriz de la <i>Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia</i>, que insta a las personas juzgadores a abstenerse de efectuar audiencias de conciliación en los procesos de hostigamiento sexual.</p>	<p>La cápsula se divulgó el 6 de diciembre de 2019.</p>

<i>Sexual en el Empleo y la Docencia</i>		
Cápsula: Circular 159-2017 sobre la cuenta de correo electrónico para comunicar los procesos ordinarios por hostigamiento sexual que se deben notificar a la Defensoría de los Habitantes de la República	Dar a conocer la circular 159-2017, la cual recuerda a los despachos que tramitan materia laboral que deben comunicar a la cuenta proc.hostigamientosexual@dhr.go.cr los procesos ordinarios por hostigamiento sexual que son notificados a la Defensoría de los Habitantes de la República.	La cápsula se divulgó el 16 de octubre de 2019.
Campaña: Subcomisión de Hostigamiento Sexual en el ámbito académico, 2019	Dar a conocer al personal judicial la existencia de la Subcomisión de Hostigamiento Sexual en el ámbito académico	La campaña consta de 4 cápsulas que se divulgaron en julio de 2019.
Campaña: No al Hostigamiento Sexual en el ámbito académico, 2019	Dar a conocer, mediante mensajes cortos que contienen la imagen de algunos integrantes de la Subcomisión de Hostigamiento Sexual en el ámbito académico, que el Poder Judicial promueve que se generen espacios y procesos de capacitación libres de hostigamiento sexual.	La campaña consta de 7 cápsulas que se divulgaron durante los meses de abril y mayo de 2019.

AÑO	OBJETIVOS	FECHA DE DIVULGACIÓN
2018		
<p>Cápsula informativa: Circular 29-2018. Recordatorio de las responsabilidades, obligaciones y deberes del personal judicial en caso que tengan conocimiento sobre situaciones de hostigamiento sexual.</p>	<p>Dar a conocer lo acordado por el Consejo Superior en sesión No. 19-18, celebrada el 8 de marzo de 2018, artículo XXXVIII para recordar especialmente a las jefaturas que conozcan situaciones de hostigamiento sexual, que tienen la responsabilidad, el deber y la obligación de informar a la Inspección Judicial en forma inmediata.</p>	<p>La cápsula se divulgó el 19 de marzo de 2018</p>
<p>Cápsula: Número telefónico para denunciar Hostigamiento Sexual</p>	<p>Dar a conocer los números de teléfono y correos electrónicos que están a disposición para las personas que requieran denunciar casos de Hostigamiento Sexual.</p>	<p>La cápsula se divulgó una vez al mes durante todo el 2018.</p>
<p>Campaña para conmemorar el día del No al Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial 2018</p>	<p>Informar al personal judicial acerca de la importancia que tiene la conmemoración del 6 de noviembre como el día de No al Hostigamiento Sexual (aprobado por el Consejo Superior en sesión No. 72-13 del 18 de julio de 2013, artículo LXXIII).</p>	<p>La campaña consta de 4 cápsulas que fueron divulgadas en octubre y noviembre de 2018.</p>

<p>Campaña de frases y conductas contra el Hostigamiento Sexual 2018</p>	<p>Evidenciar algunas frases y conductas que son utilizadas por parte de personas hostigadoras, con el fin de hacer conciencia respecto a que es considerado como hostigamiento sexual.</p>	<p>La campaña consta de 16 cápsulas que se divulgaron en julio y agosto de 2018. Se reiteró en los meses de enero y febrero de 2019.</p>
<p>Campaña: Historietas 2018</p>	<p>Dar a conocer al personal judicial, mediante historietas, situaciones que se presentan en el entorno laboral y que se consideran hostigamiento sexual, con el fin de sensibilizar al personal para que las identifiquen y no permitan que sucedan.</p>	<p>La campaña consta de 5 historietas y se divulgaron mayo de 2018.</p>
AÑO	OBJETIVOS	FECHA DE DIVULGACIÓN
2017		
<p>Campaña: Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial 2017</p>	<p>Dar a conocer el <i>Reglamento para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento sexual</i> que rige para todos los servidores y servidoras judiciales, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Poder Judicial.</p>	<p>La campaña consta de 11 cápsulas que fueron divulgadas en diciembre de 2017. La campaña completa se reiteró en enero de 2018.</p>
2016		
<p>Campaña prevención: Frases</p>	<p>Dar a conocer algunas frases que se utilizan en las oficinas y que son</p>	<p>La campaña consta de 11 cápsulas que se</p>

Hostigamiento Sexual, 2016	consideradas como hostigamiento sexual.	divulgaron en setiembre y octubre de 2016.
----------------------------	---	--

Fuente: Elaboración propia con datos suministrados por el Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional (2020).

De manera general, estas campañas constan de cápsulas informativas que se divulgan mediante correo masivo a todo el personal judicial. Otros despachos encargados de promover el conocimiento de las disposiciones adoptadas por la institución, en torno al H.S, son la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación.

5.3 Competencias asignadas por la política institucional, a la Escuela Judicial y a las Unidades de Capacitación

Para promover la conciencia y capacitación en esta materia, la política dispuso que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación programarán procesos de formación, dirigidos al personal judicial, en esta temática, 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*. Asimismo, ordenó que 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 (Poder Judicial, 2015).

A la pregunta de si durante los últimos cinco años, la Escuela Judicial ha desarrollado tales procesos formativos, esa dependencia remitió la información que se detalla en el siguiente cuadro.

Cuadro 2***Cursos Ofertados por la Escuela Judicial, en Materia de Hostigamiento Sexual, del 2015 al 2019.***

NOMBRE DEL CURSO	Grupos	Año	Hombres	Mujeres	Total	Horas	Modalidad
Imposibilidad para negociar o conciliar en casos de hostigamiento	1	2015	18	75	93	8	Virtual
Acoso sexual laboral y masculinidad	1	2018	6	11	17	8	Presencial
Taller de prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	1	2019	8	8	16	8	Presencial
Taller de prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	2	2019	3	7	10	8	Presencial
Taller sobre manejo del Acoso Sexual en entornos públicos	1	2019	8	0	8	8	Presencial
Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	1	2017	8	9	17	8	Presencial
Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	2	2017	9	5	14	8	Presencial
Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	3	2017	9	7	16	8	Presencial
Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	1	2018	6	1	7	8	Presencial
Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico	2	2018	5	3	8	8	Presencial

Fuente: Escuela Judicial (2020).

En relación con las Unidades de Capacitación, a partir de la información recabada se evidencia que sus actividades han consistido básicamente en llevar a cabo las campañas

de divulgación, en conjunto con la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual, de la que forman parte. La participación de personal del Ministerio Público se restringe a tres cursos sobre hostigamiento sexual en el ámbito académico. Una práctica que mencionan realizar, es la proyección de videos sobre el tema, al inicio de los cursos de capacitación que ejecuta la Unidad de Capacitación del Ministerio Público.

En el caso de la Unidad de Capacitación de la Defensa Pública, esta informa de actividades sobre abordaje de víctimas de acoso sexual, Prevención del hostigamiento sexual en el ámbito académico, Acoso sexual laboral y masculinidades, Prevención del hostigamiento sexual, de algunas sobre género y hostigamiento sexual, Estadísticas del trabajo desarrolladas por entidades académicas para la atención de casos de hostigamiento sexual y, más recientemente, algunos *webinar* sobre por qué son importantes las acciones para la igualdad de género, política de igualdad de género, hostigamiento sexual y observatorio de violencia de género. Estos últimos con una participación de 49 hombres, de un total de 130 participantes.

Con tal información se evidencia que, desde la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual, en conjunto con el Departamento de Prensa y Comunicación y las Unidades de Capacitación que participan de la comisión, se han mantenido una serie de campañas para informar acerca del hostigamiento sexual y que en el Poder Judicial esos comportamientos no son tolerados. Para el caso de las competencias dispuestas para la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación – de programar procesos de formación dirigidos al personal judicial en torno a 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*- se observa una limitada oferta de estos procesos formativos, los cuales se estiman indispensables para generar una cultura de respeto y de cumplimiento a los lineamientos institucionales.

la información aportada refleja una limitada oferta en cursos de aprovechamiento en los temas que ordena la política.

Los cursos que se han impartido han estado direccionados al ámbito académico, cuando la obligación dispuesta por la política es ofertar cursos de aprovechamiento que

tengan como énfasis los aspectos principales del fenómeno del hostigamiento sexual, lo que se entiende en el ámbito más general de la actividad jurisdiccional, propia a la institución.

Según se observa, la oferta de cursos en hostigamiento sexual ha sido limitada, así como la participación de personas. Consultada la Dirección de Gestión Humana en torno a, si en los distintos procesos de nombramientos en puestos de jefatura se exige el cumplimiento del mencionado requisito, se indicó que, como parte del Programa Básico de Formación Judicial, obligatorio para toda la población judicial, se incluye el curso Hostigamiento Sexual, y que esa Dirección brinda un seguimiento a las personas nombradas en propiedad, bien por primera vez o en ascenso, con el objeto de que se cumpla con la obligatoriedad del programa.

En la Política se designó al Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional y a las oficinas de prensa de las demás instancias judiciales, la elaboración de campañas de divulgación sobre el H.S, el reglamento institucional y las acciones realizadas con el propósito de erradicar esas conductas, del ámbito judicial. Esta tarea la han realizado las instancias encargadas, en conjunto con la Subcomisión contra el Hostigamiento Sexual y las unidades académicas, en tanto, una persona representante del OIJ, del Ministerio Público, de la Defensa Pública, de la Inspección Judicial, de Gestión Humana, del Departamento de Prensa y Comunicación Organizacional, de la Contraloría de Servicios, de la Escuela Judicial, de los Servicios de Salud y de la Sección de Apoyo Psicológico Operacional integra la Sub-Comisión, bajo la coordinación de la Secretaría de Género y del Área Legal.

A pesar de los esfuerzos descritos, la constatación de denuncias por H.S demuestra que este continúa siendo una realidad en los despachos judiciales. Conocer la naturaleza de los comportamientos hostigadores y la respuesta disciplinaria que encuentran en la institución, constituye una información fundamental, a los objetivos de este trabajo.

5.4 Descripción de los hechos denunciados como hostigamiento sexual ante la Inspección Judicial

Para comprender el nivel de incidencia del H.S. en el Poder Judicial y la respuesta institucional que se brinda a las personas denunciantes, por medio del procedimiento disciplinario, se analizaron los expedientes por H.S. tramitados ante la Inspección Judicial,

del año 2012 al primer semestre del 2019. Como primer hallazgo del análisis destaca, que la mayor cantidad de denuncias por hostigamiento sexual, ha sido interpuesta por mujeres.

Gráfico 1

Cantidad de Denuncias por Hostigamiento Sexual en la Inspección Judicial.



Fuente: Expedientes de la Inspección Judicial 2012-2109

En total, durante el periodo en estudio, se interpusieron aproximadamente 162 denuncias por hostigamiento sexual, de las cuales el 87% fueron planteadas por mujeres.

5.4.1 Descripción de la clase de hechos denunciados

El análisis de los comportamientos que son denunciados, se realizó con base en los expedientes de los años 2017, 2018 y primer semestre del 2019. Estos se pueden agrupar en diversos tipos que involucran acoso verbal, físico y ambiental; este último ampliamente aceptado por el TIJ y por el CS en sus resoluciones. Del análisis de los expedientes, se extrae que los hechos más comúnmente denunciados son:

- El uso de la herramienta WhatsApp para el envío de imágenes o de frases con contenido sexual.
- Enamoramiento acosador, bien sea en forma personal o mediante la herramienta WhatsApp. Invitaciones acosadoras a salir, a comer a tomar, regalos de ropa interior o vestidos de baño a cambio de que se los modele.
- Ofrecimientos de plazas a cambio de relaciones sexuales.
- Miradas lascivas sobre todo a pechos, piernas, nalgas y partes íntimas de la víctima.

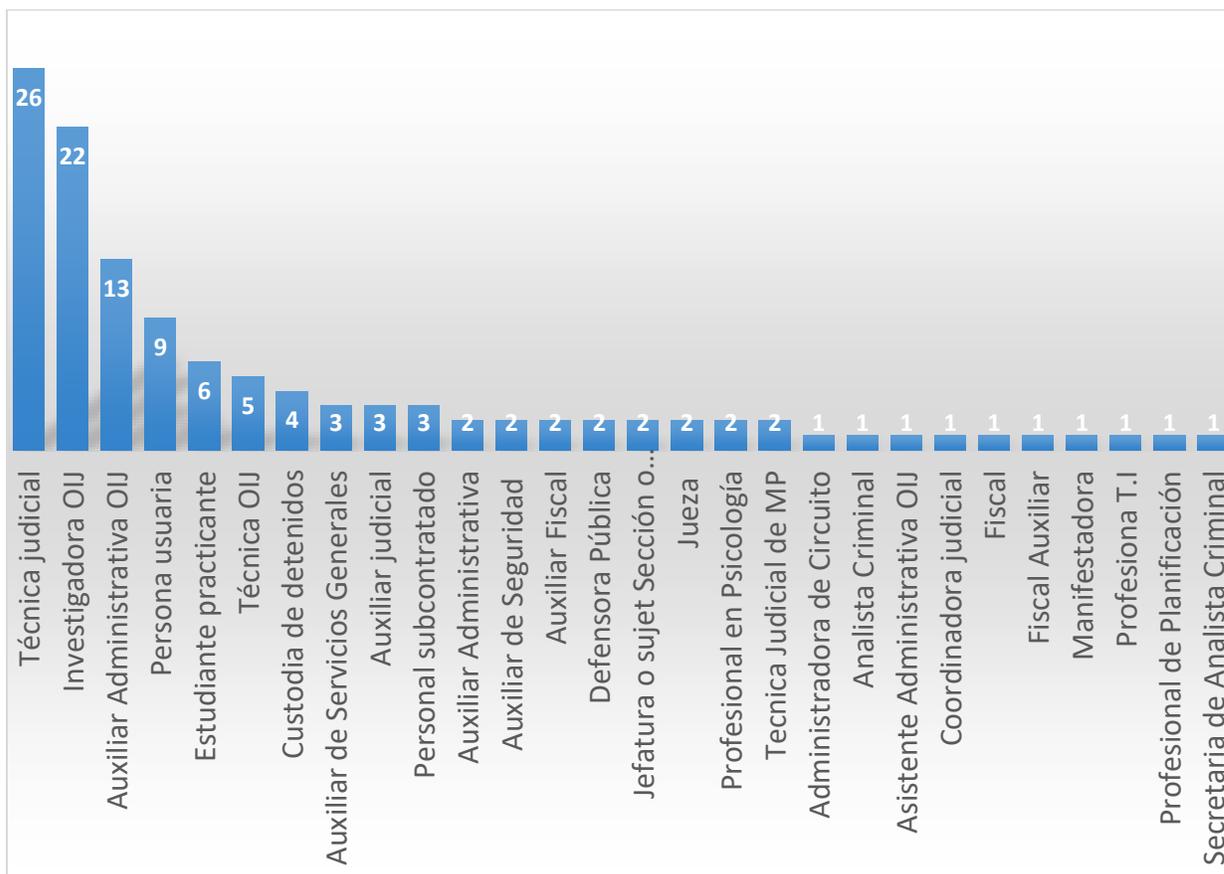
- Tocamiento a partes del cuerpo de la víctima, que involucra brazos, piernas, cabello, hombros, pechos y vagina. Los supuestos “masajes” son recurrentes.
- Abrazos y besos con uso de la fuerza.
- Sometimiento a la fuerza, tomando la mano de la víctima y ponerlo en genitales del denunciado.
- Invitación a tener relaciones sexuales.
- Fotos y vídeos sin consentimiento de la víctima
- Uso de vocabulario vulgar, soez, misógino, gestos sexualizados entre compañeros hombres de oficinas.
- Comentarios acosadores sobre el cuerpo o la forma de vestir de la víctima, sobre el sentimiento que le genera su presencia al acosador, sobre la vida sexual o amorosa del acosador.

En muchos casos, se denuncia que luego del enfrentamiento al ofensor o la negativa a acceder a sus requerimientos sexuales, el hostigamiento transmuta a uno de carácter laboral. En muy pocos casos se denunció un comportamiento aislado de hostigamiento. Las denunciadas han acudido a denunciar cuando hay una actitud acosadora, sostenida e indeseada de aflicción; una situación permanente de acoso, que presenta diversas manifestaciones (verbal, física y ambiental).

Pero el H.S. no afecta a todas las funcionarias judiciales por igual. En el siguiente apartado se visualiza cuáles son los cargos de las mujeres que con mayor regularidad han denunciado actos de agresión de esta naturaleza.

5.4.2. Incidencia del acoso sexual según el puesto donde labora la persona denunciante

El análisis de los expedientes tramitados del 2012 al primer semestre del 2019, permite visualizar cuáles son las mujeres más vulnerable a ser objeto de hostigamiento sexual. En el gráfico 2 se presenta la cantidad de denuncias, según la clase de puesto en el que labora la denunciante.

Gráfico 2:***Cantidad de denuncias según puesto donde labora la persona denunciante***

Fuente: Expedientes de la Inspección Judicial 2012-2019.

Este gráfico refleja que las funcionarias que con mayor regularidad han denunciado situaciones de hostigamiento sexual son las técnicas judiciales (26), seguidas por las investigadoras del Organismo de Investigación Judicial (22). Según se observa, las investigadoras, las auxiliares administrativas, las técnicas y custodias, además de jefas o subjefas de una unidad o sección, analista criminal, asistente administrativa y una secretaria de analista criminal del OIJ son, en conjunto, las funcionarias del Área del Poder Judicial, con el mayor número de denuncias de situaciones de hostigamiento sexual, del total de las denuncias analizadas (162).

Las denuncias de las técnicas judiciales se realizan contra compañeros de su mismo rango, normalmente de su misma oficina o contra funcionarios que ejercen, respecto de ellas, alguna jefatura, como son los coordinadores judiciales y los jueces.

En el caso de las investigadoras del OIJ, sus denuncias están direccionadas particularmente contra sus propios compañeros investigadores o contra sus jefaturas de unidad o sección, e incluyen: enamoramiento acosador, tocamientos, frases obscenas, miradas lascivas sobre el cuerpo, comentarios sexistas acerca de los ascensos, empujones, flatulencias en la cara, invitación a sostener relaciones sexuales, envíos de WhatsApp con contenido sexual, entre otros.

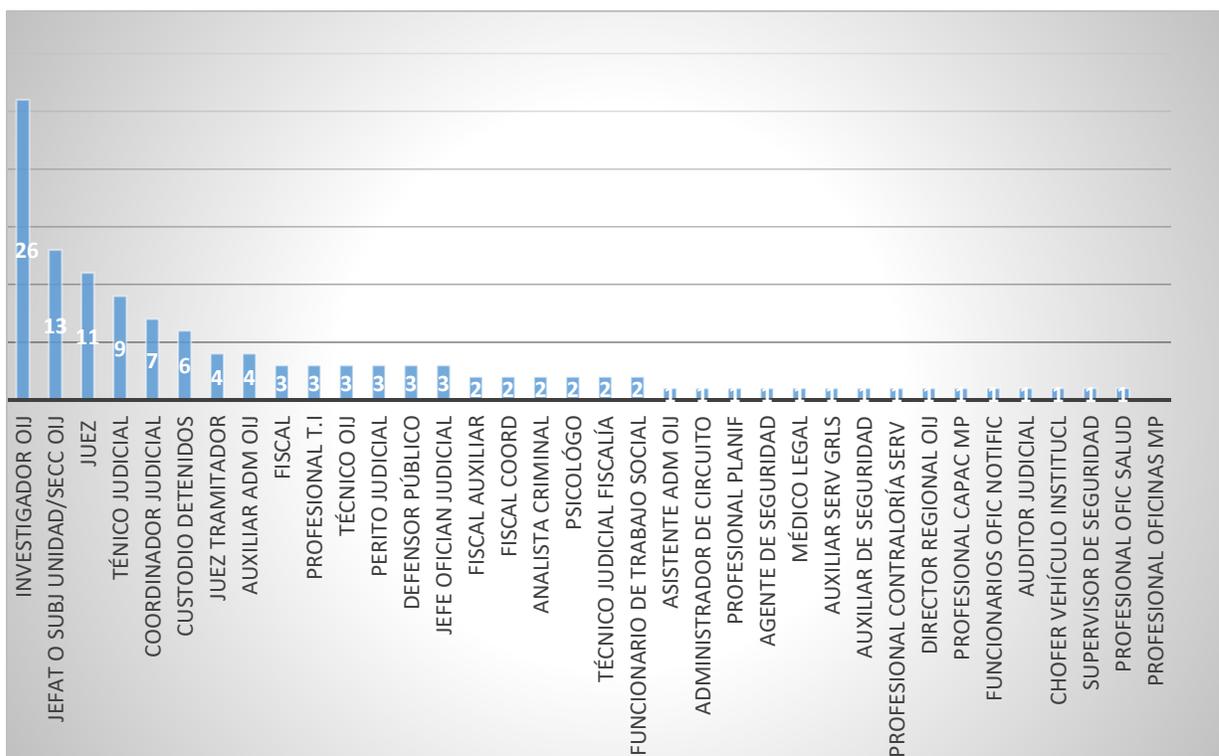
De igual manera, el análisis recabado ofrece resultados para visualizar en qué posición laboral, respecto de la denunciante, se encuentran las personas denunciadas.

5.4.3 Análisis según cargo que ocupa la persona denunciada

Como contrapartida, el Gráfico 3 muestra en cuáles puestos se ubican las personas denunciadas por hostigamiento sexual.

Gráfico 3

Cargos que ocupan las personas denunciadas



Fuente: Expedientes de la Inspección Judicial 2012-2019.

Estos datos muestran que el mayor número de personas denunciadas son investigadores del OIJ (26); jefes o subjefes de las unidades o secciones de esa dependencia (13); jueces (11) -incluye jueces de primera instancia, jueces de Tribunal, jueces coordinadores- 4 jueces tramitadores; técnicos judiciales (9); y coordinadores judiciales (7). El área que presenta mayor número de denunciados es el OIJ.

En la tabla 1 se visualiza la respuesta institucional que tuvo el H.S. por parte de los órganos disciplinadores del Poder Judicial, del 2012 al primer semestre del 2019.

Tabla 1

Resoluciones adoptadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior, en las denuncias por H.S. resueltas entre el 2012 y el primer semestre del 2019

Tipo de sanción	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Desistimiento de la víctima	6	6	0	2	0	3	3	13
Archivo	0	0	0	0	0	1	1	1
Sin lugar	3	1	1	0	1	6	2	1
Amonestación escrita	3	0	1	0	0	0	1	0
Tres días suspensión	0	0	0	0	0	4	0	0
Cinco días suspensión	0	1	0	0	0	0	0	1
Ocho días suspensión	1	1	0	1	0	0	0	0
Quince días suspensión	0	1	0	2	2	1	2	1
Un mes suspensión	3	0	1	5	5	2	5	2
Dos meses suspensión	0	2	0	2	1	2	0	0

Tres meses suspensión	2	0	1	3	2	0	2	0
Revocatoria Nombramiento	4	2	1	4	2	1	3	3
Prescripción/ caducidad	0	2	0	1	0	0	0	3
	22	16	5	20	13	20	19	25

Fuente: Expedientes de la Inspección Judicial 2012-2019.

En relación con esta gráfica, debe aclararse que las sanciones son las que finalmente se impusieron al denunciado, bien por confirmatoria o modificación de la sanción por parte del CS o porque el denunciado no apeló y lo decidido por el TIJ adquirió firmeza. Del total de resoluciones objeto de análisis, 95 fueron impugnadas ante el CS, de ellas 78 fueron confirmadas, 8 fueron anuladas para imponer una sanción mayor, y solo en 4 ocasiones el CS disminuyó la sanción ordenada por el TIJ.

Según se observa, las causas donde se produce un desistimiento por parte de la persona denunciante, es decir, donde expresa su deseo de no continuar la denuncia, fueron una cifra preocupante en los años 2012 y 2013, y lo vuelven a ser en el primer semestre del 2019. A lo anterior se suma que, a partir del 2015, la sanción más recurrente es la imposición de un mes de suspensión, seguida, por orden de incidencia, de las sanciones por quince días, dos meses, tres meses de suspensión y revocatoria del nombramiento.

Para entender la gravedad con la que son valoradas, por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior, las conductas de hostigamiento sexual denunciadas, debe tenerse presente que, conforme a los artículos 190 y 195 de la LOPJ, las faltas leves solo podrán sancionarse con advertencia o amonestación escrita; las graves, con amonestación escrita o suspensión hasta por dos meses; y las gravísimas, con suspensión o revocatoria de nombramiento. En este aspecto, debe mencionarse que la LCHSED, la cual es posterior a la LOPJ y de carácter especial, en relación con el disciplinamiento del H.S., establece de manera general que: “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” (Asamblea Legislativa, 1995, art 34).

Del total de sanciones impuestas, que son 140, en 28 ocasiones la falta mereció una sanción de tres meses de suspensión o de revocatoria de nombramiento, las cuales son sanciones correspondientes a las faltas gravísimas. Asimismo, se determinaron algunos casos en los que, si bien se calificó la falta como gravísima, se impuso una sanción de un mes, lo cual convierte la falta, implícitamente, en una falta grave.

5.4.4 Inclusión de la perspectiva de género en las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior

No es el objetivo de esta investigación valorar si la gravedad asignada por el Tribunal de la Inspección Judicial o por el Consejo Superior, a los hechos denunciados y comprobados es adecuada o no, pues lo que se pretende es visualizar el contenido de las resoluciones dictadas, para propiciar una reflexión en torno a la forma y el fondo de lo que se viene resolviendo. Lo anterior porque, desde la teoría de género, como se apuntó en los capítulos precedentes, el derecho y su aplicación no son neutros; es decir, su aplicación e interpretación pasan por el tamiz del proceso de culturización de las personas encargadas de interpretarlo y aplicarlo a los casos concretos.

Definir la gravedad de una conducta no es una operación automática ni tampoco lo es, definir su sanción. Sin embargo, en la medida en que una conducta sea reprochable o no, para las personas juzgadoras, dependerá en mucho, la decisión o la sanción a acordar. De ahí la importancia de que, desde la perspectiva de género, que reconoce la existencia de una diferencia histórico-cultural con la que, mujeres y hombres son tratados, que valora ciertos comportamientos como naturales que las mujeres deben tolerar, se analice la forma cómo han sido abordadas las denuncias por hostigamiento sexual, tanto por el Tribunal de la Inspección Judicial como por el Consejo Superior, al adoptar la decisión.

5.5. Perspectiva de género en la valoración de la prueba

En relación con la valoración de la prueba, la investigación permite plantear observaciones tanto para el TIJ como para el CS. En las resoluciones no se hace mención a la *Política de Género del Poder Judicial*. De igual manera, es escasa la mención a los enfoques y principios de la *Política contra el Hostigamiento Sexual* y a las principales convenciones internacionales que sancionan la discriminación y el hostigamiento contra

las mujeres. Sí se hace mención a estos instrumentos, pero en su aplicación no existe claridad en cuanto a la finalidad con la que fue promulgada esa normativa, particularmente, el reconocimiento de la situación de violencia y discriminación que viven las mujeres en todos los ámbitos de su vida, incluido el laboral. La mención a esas regulaciones se realiza, sobre todo, en las resoluciones que ordenan la revocatoria del nombramiento.

La aplicación del principio pro víctima y la valoración de la prueba indiciaria no es preponderante en la determinación de la existencia de los hechos, en resoluciones que declaran sin lugar la denuncia. Además, existen resoluciones en las que, ante la duda, se interpreta en favor del denunciado, contrariamente a la disposición legal establecida en los artículos 18 y 22 de la LCHSED; incluso, en algunos casos, se ha restado valor a declaraciones testimoniales ofrecidas por la denunciante, bajo el argumento de que son solo testigos de referencia. Así sucedió en el antecedente 17-372-031-IJ, en el cual dos testigos vieron la reacción de la denunciante -en una actividad en presencia de público- cuando esta increpó a uno de los participantes el haberle tocado una nalga, pero como ellas no vieron el hecho, el TIJ declaró sin lugar la denuncia. En este caso, el TIJ indicó que no dudaba de las manifestaciones de la denunciante, pero brindó mayor credibilidad al denunciado, que negó haber realizado, conscientemente, esa conducta

En la valoración de la prueba se ha restado responsabilidad al denunciado, con las declaraciones de testigos y compañeros suyos que afirmaron no haber visto las situaciones denunciadas, a pesar de que declarantes ofrecidos por la denunciante, relatan los comentarios y la afectación presentada por la víctima con ocasión de la vivencia de acoso que estaba enfrentado. En seguimiento brindado a ese proceso, la Defensoría de los Habitantes, efectuó las siguientes consideraciones:

En relación con el caso en estudio, según se expone en la resolución final, ambas instancias disciplinarias determinaron que, en razón de que la denunciante expuso que los hechos denunciados ocurrieron frente a terceras personas, la prueba testimonial aportada por el funcionario denunciado consistente en las declaraciones de personas con las que han tenido relación de subordinación, permite restar credibilidad a los mismos en tanto ninguno de ellos confirmó lo dicho por la señora denunciante. No se observa en las resoluciones un análisis detallado de las diferentes manifestaciones efectuadas por la denunciante tanto en el momento de

presentación de la denuncia, como en su declaración ante el Tribunal de la Inspección Judicial. La Defensoría estima que el Poder Judicial debe velar por ambientes libres de este tipo de violencia y discriminación y debe favorecer que las y los funcionarios rechacen cualquier manifestación. Igualmente, dada la vasta experiencia demostrada por las autoridades disciplinarias, se espera que las resoluciones hagan un desarrollo amplio de todos los principios aplicables en la materia de hostigamiento sexual, incluyendo las disposiciones del artículo 18 y del artículo 22 de la Ley de Rito. Esta Defensoría se ha referido en múltiples ocasiones sobre la importancia y el valor fundamental de la declaración de la víctima en los casos de hostigamiento sexual donde la investigación de los hechos tiene una serie de especificidades que la distinguen de otras investigaciones disciplinarias. Como bien es conocido por ese honorable Consejo, no siempre es posible contar con una prueba directa que facilite la labor de la o el juzgador, y entonces surge la necesidad de que se valoren otros aspectos más allá de la prueba testimonial que permitan realizar un análisis de las circunstancias y los contextos en relación con la denuncia de la víctima. En ese sentido, cobra especial importancia lo dispuesto por la Ley N° 7476 (*Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia*) que señala expresamente en el artículo 22: “Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad” (...) De la norma especial que rige la materia y los procedimientos administrativos y judiciales sobre hostigamiento sexual, y la abundante jurisprudencia vigente en el país se desprende la especificidad de las condiciones y contextos en los que se presenta este tipo de violencia y discriminación. De ahí que cobre una particular importancia la declaración de la víctima y la valoración de todo el elenco probatorio, bajo reglas específicas contempladas en la norma que deben ser aplicadas en la investigación de los hechos, su análisis y la determinación de

responsabilidad disciplinaria. La Ley N° 7476 establece principios específicos de la materia, incluido el principio pro víctima, que se contempla expresamente en el artículo 18 al señalar que “en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima”. En el artículo 22, en concordancia con lo expuesto en el artículo 18, la norma se refiere también a la aplicación de este principio al momento de valorar la prueba. De lo expuesto se desprende que los órganos disciplinarios deben garantizar la aplicación del principio pro víctima a lo largo del procedimiento, además, durante el análisis probatorio. **Ello implica en concreto, que lo que debe desvirtuarse en los procesos es lo señalado en la denuncia o en la declaración de la víctima, y que esa carga probatoria recae en la persona denunciada, por lo que se ha considerado que existe una presunción de verdad iuris tantum en relación con los hechos denunciados.** El análisis del valor probatorio de la declaración de la víctima, los alcances del principio pro víctima y las reglas de valoración de la prueba en materia de hostigamiento sexual se encuentran íntimamente relacionadas y así lo ha reconocido la jurisprudencia.

La Defensoría estima que se impone a las y los juzgadores otorgar importancia fundamental a la declaración de la víctima de hostigamiento sexual, a su denuncia y, en este caso, a todos los elementos asociados al hecho denunciado. Debe realizarse una amplia valoración y análisis de las circunstancias **y el contexto en que se llevan a cabo los actos de hostigamiento.** **De persistir una valoración que requiera la existencia de prueba directa, se estará frente a una violación del derecho a la Justicia por cuanto existen hechos de imposible comprobación y por tanto, una desprotección de las personas víctimas de hostigamiento sexual (...)**”. (Expediente 14-870-031-IJ, 2014, p.2-7)[La negrita ha sido agregada]

En contra de la víctima y favoreciendo la posición del denunciando, se ha ponderado la circunstancia de que no haya querido someterse a una valoración psicológica, o bien, que no haya denunciado con anterioridad los hechos (18-2144-031-IJ). En la duda de si un comportamiento sexualizado fue consciente o no, se ha interpretado en favor del denunciado (17-788-031-IJ). También se ha restado carácter de acoso cuando la víctima respondió ante la situación sin mostrar de manera inmediata su descontento.

La minimización de los comportamientos es también una manifestación del androcentrismo. Por ejemplo, el indicar que se considera “**un comentario inofensivo de parte del encausado**” decirle a la denunciante “Hola (...), cómo le fue hoy con la corrida? espero que bien, aunque si opino que no le hace falta, tiene una talla muy bonita (...)” (Expediente 17-788-031-IJ, 2017, p.133). Es decir, en ese caso, para el TIJ, el hecho de que una persona funcionaria envíe a otra un mensaje donde comente actos de su vida privada o de su físico, no tiene una connotación sexual, capaz de ser sancionable, sino que es catalogada como natural y aceptable. Con este tipo de conclusiones se desconoce el derecho de las mujeres a trabajar en un ambiente libre de acoso, de cualquier tipo, en el cual no está sometida a ninguna acción o comentario en razón de su condición de mujer.

Así, la valoración individualizada de los comportamientos impide valorar una situación de acoso generalizado. El TIJ ha negado credibilidad a la declaración de la denunciante por el hecho de no haber denunciado con anterioridad o por no haber comentado la situación de acoso a su jefa. Se hace valer, que los antecedentes disciplinarios del denunciado no han sido por razones de acoso sexual, pero en ningún modo se hace referencia a las condiciones de la denunciante (17-833-031-IJ).

No se pondera la condición laboral (meritoria, interina, en propiedad, subalterna) que ocupa la denunciante respecto del denunciado, el contexto en el que sucedieron los hechos o las posibilidades de la víctima de contar con testigos que declaren sobre los hechos, el poder que ejerce el demandado respecto de la denunciante o las razones que tendría la víctima para denunciar a esa persona. Estas serían razones relevantes conforme la perspectiva de género, según expresamente lo ordena el artículo 25 del *Reglamento Institucional para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Poder Judicial*.

Un ejemplo de lo reseñado en el párrafo anterior es el expediente 14-870-031-IJ. Una investigadora del OIJ denuncia a su jefe por haberse acercado en dos ocasiones y morderla en su brazo derecho y luego en su espalda, haberle tomado del cabello y acercarle la cabeza a sus genitales, ponerle apodos y haberle dicho “dígame una cosa, cuando (...) y usted culean, ¿él le pega la panza en el chunche?”. Esta denuncia fue desestimada porque el TIJ bajo el argumento de que la propia actora argumenta que esos hechos sucedieron frente a sus compañeros, pero estos declaran no haber presenciado tales hechos.

El TIJ no considera el ámbito en el que se desempeña la denunciante, ni que los testigos son subordinados del denunciado. Frente a la declaración de esos testigos, le resta credibilidad a las manifestaciones de la psicóloga tratante de la denunciante, al señalar que:

(...) si bien es cierto relata haber atendido a la quejosa en una situación realmente penosa, y da cuenta de las crisis emocionales que ella sufría y de la terapia que hasta la fecha ha debido brindarle, así como que la denunciante le manifestó que había venido sufriendo de acoso por parte del denunciado, haciendo mención a hechos que coinciden con los narrados por la propia quejosa, lo cierto es que a criterio de esta Cámara y según lo analizado en el considerando anterior, no resulta suficiente para darle crédito y respaldo a la tesis argumentativa de la quejosa. De la declaración de la referida psicóloga, se desprende que lo que ella obtiene es una impresión diagnóstica del relato de la propia quejosa, que hace referencia a hechos que según se acusa por parte de ella misma, fueron ejecutados ante terceros y que como tales, no han sido acreditados, sino que por el contrario, han sido desvirtuados. No duda esta Cámara de la existencia de una afectación emocional de la quejosa, de la cual ha dado fe la profesional de este campo, no obstante, no se ha logrado acreditar en autos que dicha afectación se haya originado en conductas de acoso sexual o laboral reprochables al encausado. Por su parte, el testimonio del señor (...) no resulta idóneo para acreditar los hechos que sustentan la pieza acusatoria, pues es un testigo de referencia, a quien la propia quejosa es quien le comenta los hechos que igualmente ha asegurado ante esta Cámara sucedieron. Pero se insiste, según la versión de ella, los hechos acusados sucedieron ante terceros, no en la clandestinidad, y no ha mediado prueba testimonial que venga a confirmar su versión (...). (Expediente 14-870-031-II, 2014, p.183)

Esta decisión fue confirmada por el CS, que en voto de mayoría igualmente consideró:

En todo caso, este Consejo es del criterio que la prueba documental no resulta suficiente para darle crédito y respaldo a la tesis argumentativa de la quejosa, si bien, **tanto los certificados médicos, epicrisis y dictámenes de Medicina Legal señalan que la aquí quejosa presentó incapacidades, internamiento, estrés postraumático, síntomas ansiosos depresivos a raíz de acoso sexual y de**

conflicto laboral e incluso en la referencia que realiza el psicólogo clínico de la Unidad de Intervención en Crisis del Hospital Chacón Paut de la ofendida a la Clínica Marcial Fallas se indicó que era necesario un proceso psicoterapéutico que abordara las consecuencias del abuso sexual del cual fue víctima por parte de su exjefatura, se debe recordar que tal aseveración por parte de los diferentes profesionales, se obtuvo como consecuencia de lo que la señora (denunciante) les externó en su momento cuando recibió atención por parte de estos y no porque los mismos hayan comprobado fehacientemente que ello haya sucedido, tan es así que dicha documentación no menciona que la sintomatología que presenta la quejosa se la haya ocasionado el aquí encausado. Debe tomarse en cuenta también que la ofendida indicó haber sido víctima del acoso sexual delante de terceros, los cuales vinieron a declarar que nunca observaron un trato inadecuado del encausado para con la quejosa, la mayoría señaló que entre ésta y el encausado existió durante la relación laboral una amistad, desvirtuándose los hechos acusados. **Así las cosas, no se pone en duda que en la encausada subsiste una afectación emocional de la que se hace referencia en la prueba documental que trae a colación el abogado de la Secretaría Técnica de Género, no obstante, tal y como lo indicó el aquo, no se ha logrado acreditar en autos que dicha afectación se haya originado en conductas de acoso sexual reprochables al encausado (...)** Se hace énfasis que en el caso concreto, la prueba idónea es la testimonial, por la particularidad indicada por la misma quejosa, referente a que los hechos se cometieron en presencia de compañeros de trabajo, motivo por el cual el órgano administrativo que falló este caso le dio más importancia a dicha prueba, sumado al hecho de que se generó imposibilidad a nivel probatorio para articular la prueba documental con el dicho de los diferentes testigos que fueron traídos a declarar al proceso. El recurrente alega violación al principio de *iuris tantum*, ya que a su criterio el Tribunal de la Inspección Judicial desvirtuó la declaración de la víctima, al indicar que los testigos de descargo no refieren conductas sexualizadas por parte del denunciado, sin tomar en cuenta que cuando la encausada fue llamada ante su superior (...) una de sus negativas a denunciar lo fue que nadie de su Oficina le iba a servir de testigo para denunciar a un jefe. (Expediente 14-870-031-IJ, 2014, p.3)

En el fundamento argumentativo de las resoluciones también es soslayada la afectación anímica o laboral causada a la víctima. No se hace mención a cuánto tiempo la denunciante debió soportar el acoso ni las razones aducidas para no haber denunciado con anterioridad. En la mayoría de las denuncias, se indica el temor a la pérdida del trabajo. A continuación, se realiza la transcripción del caso de una funcionaria interina que denuncia a un jefe. Si bien, aunque un poco extensa la transcripción, es un reflejo del hallazgo comentado (19-839-031-IJ). Denuncia la víctima:

Tengo aproximadamente un año de ser acosada sexualmente por JJ (nombre ficticio). No denuncié antes por temor a perder mi trabajo o a represalias por parte de mi “jefe JJ”, como me está sucediendo actualmente. Él agarró una tortilla y de seguido se acercó a mi rostro y me dio un beso muy cerca de la boca, me sentí muy mal porque el beso no fue mejilla con mejilla, sino que sentí sus labios muy cerca de mi boca, y me sentí sumamente incómoda, yo estaba en pánico; luego (...) salió de la oficina, yo no sabía qué hacer, porque a pesar que me sentía incómoda era mi Jefatura, y yo apenas iniciaba en el Poder Judicial, y necesitaba el trabajo; dos minutos después aproximadamente recibí un mensaje de WhatsApp de JJ en mi celular y me escribió lo siguiente: "Umm están ricas ... será porque me las distes tu" (...) en al menos 20 ocasiones cuando yo tenía que acudir a la oficina de JJ para realizar alguna consulta o firma relativas a las labore, JJ se dirigía a mi persona, con un tono de voz sexualizado, y miradas libidinosas hacia mi cuerpo, por lo que yo evitaba dirigirme a su oficina, e incluso imprimir algún documento, dado que me observaba maliciosamente, y de forma maliciosa, malicioso y me decía: "muñeca, que linda te ves hoy, que bonito te arreglaste el cabello, siempre es un placer verte aquí, me encanta verte acá, me invitaba a salir constantemente a restaurantes, me decía que le encantaría llevarme al restaurante XX, me preguntaba que adónde me gustaría ir a comer, me ofrecía dinero, me ofrecía llevarme a mi casa en su carro, me decía que le dijera a mi mamá que no fuera a recogerme a la salida de mi trabajo a las 10 de la noche, que él me llevaba a mi casa, me preguntaba qué cuándo íbamos a tomarnos algo o licor. En al menos cinco ocasiones me llevó comida a la oficina, y en una de estas me dijo que lo hacía porque conocía mi condición económica o mi nombramiento como interina en la oficina, dado que a veces no nos pagan y

demás, me dijo que él veía y conocía la situación de los otros interinos, pero que no conoce la mía, así que intentaba ayudarme. En dos ocasiones, yo no estaba nombrada y me envió mensajes preguntándome cómo me encontraba, cómo había amanecido, una de esas ocasiones fue un fin de semana; no me preguntaba nada relacionado con la oficina. En ocasiones yo aceptaba la comida, por miedo a que si rechazaba sus invitaciones muy seguido o de manera absoluta tuviera represalias laborales y perdiera mi trabajo.

4) Sin precisar fecha exacta, pero en los primeros días del mes de enero de 2019, mientras me encontraba en horario de cena, en el comedor, llegó JJ y aprovechando que yo estaba sola, cerró la puerta, y me preguntó que si yo estaba enojada con él, en ese momento le dije que no, pero le dije que era el momento para decirle lo que no me gustaba, le dije que no quería ir ante otra instancia superior, le dije que no me gustaban los piropos que me decía, como muñeca y otros, que no me gustaba que me invitara a comer, que no me gustaba que agarrara del brazo, porque sentía que estaba invadiendo mi cuerpo, mi privacidad, y le dije que quería que se dirigiera a mi persona como a todos los otras compañeras y otros compañeros; me respondió que se disculpaba, pero me dijo que tenía que admitir que sentía una atracción distinta a la que podía sentir por mis otras compañeras y que por eso quería acercarse más a mí, que no me miraba igual porque yo tengo algo, y eso hace que me quería conocerme más, que le hubiera gustado conocerme en otro contexto, donde él no fuera mi jefatura, para poder salir e invitarme a comer.

El día (...) JJ insistió en invitarme a comer, yo acepté dado que ya le había manifestado mi inconformidad con su trato, y creí que todo estaba claro, que ya no me iba a seducir más. Pero cuando llegó a mi casa a dejarme en el momento de despedirme, procedió a agarrarme de la cintura y me jaló fuertemente hacia él, y trato de besarme en la boca; yo con fuerza me hice para atrás y quité mi rostro, me hice a un lado, por lo que él me soltó y pude salir del vehículo.

El (...) antes del día de los enamorados, JJ estaba nombrado como Jefe en la (...), y yo en (...) cuando me presenté a la oficina para firmar mi hora de salida a las (...) horas, me entregó un chocolate que decía en su empaque "con y un símbolo de corazón" y me dijo que me quería darme ese obsequio, acepté el

chocolate porque yo tenía temor que si le rechazaba el chocolate luego tuviera alguna represalia laboral conmigo, y perder mi trabajo (...)

Con todo lo sucedido, a pesar de haber hablado con JJ, y haberle expuesto mi interés meramente profesional y laboral, y ya estando cansada, frustrada, agobiada y muy enojada, procedí a evadirlo, solo me dirigía a él para hablarle sobre cuestiones de la jefatura. El día (...), laboré (...) y en una oportunidad cuando me dirigí a la oficina de JJ para que revisara un documento legal (...) me miró con ojos maliciosos, y con un tono sexualizado, con voz seductora, maliciosa, y con doble sentido, me dijo "que lindo nombre verdad, XX; esto porque ese es mi nombre. Le contesté de forma cortante "concéntrese Jefe", de seguido JJ se enojó por mi rechazo, y luego procedí a retirarme de la oficina con el documento; pero con mucho temor por alguna represalia por parte de JJ 8) El día (...) cuando me encontraba trabajando en el mismo horario, el denunciado JJ me dijo que al terminar (...) pasara luego a su oficina, yo lo hice, me presenté y al llegar me dijo que tomara asiento en la silla de él, que está detrás de su escritorio, en su oficina, yo desde antes de llegar ya estaba nerviosa, puesto que a partir de todo lo sucedido, no me gusta trabajar en el horario que se encuentra él, no me gusta acercarme a su oficina y estar sola con él, no me gusta y me es difícil acercarme para hacer consultas de trabajo, o que me firme documentos (...) por lo que incómoda con su trato y cansada de que es constante y no menguó el hostigamiento sexual, ni habiendo hablado con él, entonces le pregunté que para qué, él endureció su mirada, se enojó y me dijo ¿cómo que para qué? Yo le respondí sí, para qué, entonces me dijo con semblante serio y dictatorial solo siéntese y yo aquí le digo, entonces me asusté, procedí a caminar hacia el lado de adentro de su escritorio, donde está la silla, pero -antes de llegar me percaté que su manera agresiva era solo intimidatoria, y que yo merecía una explicación, entonces me detuve y le dije no, yo merezco una explicación antes de tomar asiento, a esto JJ igualmente con rostro endurecido y enojado dijo: "entonces vuelva a su puesto", y así lo hice, pero recuerdo que en ese momento tuve mucho miedo, porque en definitiva ahora JJ estaba con mucho enojo hacia mi persona por mi rechazo a ser hostigada nuevamente por él, yo tenía mucho temor, yo, yo temblaba, sentía que mi corazón se me iba a salir, tenía miedo ya que es el jefe, mi

situación de ambiente laboral estaba viéndose perjudicada, cada vez se hacía más pesado llegar a trabajar, y no podía cambiar mi horario para trabajar en la jornada diurna puesto que (...), mi vida personal no quería que se viera afectada por mi vida laboral, así que decidí soportar primero su trato acosador sexualmente y por último lo que se volvió un acoso laboral, ya que el miedo que me causaba perder mi trabajo, y los comentarios negativos de mi persona que lo podía realizar a la jefatura; por lo que me sentí sumamente afectada emocional y psíquicamente.

9) Todas estas situaciones me han afectado laboralmente, anímicamente, dado que las conductas de hostigamiento sexual me han hecho sentir mal, ofendida, incómoda, al punto que tengo de trabajar cuando JJ está sustituyendo a la Jefatura. Me he sentido hostigada sexualmente, acosada laboralmente, me he sentido irrespetada como mujer, ofendida, afectada psicológicamente ya que he tenido mucho temor de perder el trabajo. (Expediente 19-839-031-IJ, 2019, p. 361)

El TIJ le impuso al denunciado dos meses de suspensión, conforme lo solicitó la STG, pero el Consejo Superior disminuyó la sanción a un mes, considerando para ello lo siguiente:

Este Órgano, con base en los criterios expuestos en los considerandos IV y V, estima para el presente caso **se logra acreditar de manera fehaciente la mayoría de las conductas investigadas**, siendo que para las que existió alguna duda el mismo Tribunal señala se aplicó el in dubio por víctima que rige en estos casos de hostigamiento sexual. Sin embargo, este Consejo Superior en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, además de valorar, que el encausado JJ no tiene sanciones disciplinarias en su prontuario y cuenta con (...) anuales cancelados a enero de 2019, considera que reducir la sanción impuesta por el *a quo* a un mes de suspensión sin goce de salario resulta acorde con los fines preventivos y correctivos del procedimiento disciplinario, esperando esta Cámara que con la sanción impuesta el señor JJ reflexione sobre su comportamiento evitando que la conducta se reitere en el futuro, asimismo, se le recuerda al encausado que como funcionario judicial debe dirigirse con los más altos valores éticos y morales, procurando el todo momento el respeto, honestidad, dignidad y transparencia tanto en su ámbito privado como en las relaciones con los compañeros

de trabajo y demás personas de la sociedad. Por tanto, se acoge parcialmente el agravio. (Expediente 19-839-031-IJ, 2019, p. 19)

La visión androcéntrica en la decisión es la constante. Tanto en el TIJ como en el CS, al momento de definir la sanción, por cuanto en la determinación de la sanción se omite toda referencia a la víctima y sus condiciones, las pericias psicológicas son limitadamente consideradas. Los casos en que se ha ordenado la revocatoria del nombramiento, son casos realmente graves, que hacen impensable limitar la sanción a una suspensión. En un caso, se valoró en perjuicio de la denunciante su decisión de no someterse a la valoración psicológica, porque el denunciando sí lo hizo.

Bajo este argumento, resultaría cuestionable la necesidad de seguir realizando las valoraciones psicológicas, pues evidentemente todas ellas parten de la exposición de hechos que realiza la víctima. La definición de si hubo o no hostigamiento sexual es una decisión que deberá realizar el TIJ o el Consejo Superior, no el dictamen, el cual únicamente documenta hallazgos en la condición personal psicológica de la persona asistida

En algunos casos, se valora la existencia de los hechos denunciados en forma individual y no, conjunta, lo que ha propiciado la desestimación, o bien, el que se acoja la denuncia por hechos puntuales, sin que se visualice la situación generalizada de acoso (expediente 18-1969-031-IJ). La necesidad de valorar la prueba en conjunto, la advirtió el Consejo Superior en el expediente 17-788-031-IJ. En un primer momento la valoración efectuada por el TIJ fue para determinar uno a uno, la existencia de los hechos; esta forma de valoración motivó la desestimación de la denuncia. Con la decisión del CS, que dispuso la obligación de valorar la prueba en conjunto, el TIJ emitió una nueva decisión e impuso una sanción de dos meses de suspensión al denunciado.

Ahora bien, para definir si las conductas denunciadas constituyen hostigamiento sexual, regularmente se acude a las definiciones de la LCHSED y del Reglamento, aunque en la mayoría de los casos no se observa discusión en cuanto a la configuración del tipo legal, pues el debate normalmente se circunscribe al tema probatorio sobre de la existencia de los hechos denunciados.

Aunque esta es una investigación de denuncias interpuestas por mujeres, es necesario hacer mención a un caso (18-2553-031-IJ) donde se utilizó la LCHSED y sus principios en contra de una mujer, en un ambiente de estereotipos reconocidamente machistas, como es el OIJ. Se utilizó el principio *in dubio pro* víctima en favor del denunciante varón, en contra de la denunciada, una compañera mujer, y se le creyó a tres compañeros suyos en lugar de a la mujer denunciada.

En conclusión, de conformidad con el análisis efectuado, se desprende que no existe un posicionamiento claro de los principios de las políticas de igualdad de género y de hostigamiento sexual, ambas del Poder Judicial, como tampoco, de los principios de valoración probatoria establecidos en la Ley contra el Hostigamiento Sexual y en el Reglamento institucional, en las resoluciones del TIJ y del CS que declaran sin lugar las denuncias interpuestas; o bien, en el fundamento de la sanción, en aquellas que acogen la denuncia. Esa omisión contradice el régimen de cargas probatorias establecido en la LCHSED y el reglamento institucional, particularmente, el *in dubio pro* víctima, a quien se le carga la demostración diáfana de los hechos, imposible en esta materia. También contradice los principios de la política de igualdad de género y de los tratados internacionales que reconocen la desigual condición (discriminación) que enfrentan las mujeres, en todos los campos, uno de ellos, el laboral, particularmente, por razón del sexo, es decir, por su sola condición de ser mujer.

Resolver en la forma como se ha venido haciendo en tales casos, es desconocer los preceptos jurídicos adoptados por el Estado costarricense en convenios internacionales de derechos fundamentales, que han reconocido la situación discriminatoria que enfrentan las mujeres en los ambientes laborales y la dificultad probatoria de tales hechos que, de no estar apoyada por presunciones, haría imposible el disciplinamiento de estas conductas.

5.6. Perspectiva de género en las sanciones impuestas

En las resoluciones del TIJ y del CS no existe una argumentación con perspectiva de género, al justificar las razones por las cuales se impone una sanción y no otra. Al fundamentar la sanción a imponer, el TIJ recurre a un “razonamiento tipo”; es decir, que reitera en todas las resoluciones. En este se menciona la necesidad de que la sanción sea proporcional y razonable, pero no se puntualiza ni se dan razones por las que, en el caso concreto, la sanción que se impone es proporcional y razonable.

En la mayor parte de los casos, la justificación se sustenta en un razonamiento androcéntrico; es decir, en consideración a la persona del denunciado, sus deberes como funcionario público, su antigüedad laboral y su récord disciplinario. Escasamente se mencionan *los principios* de las políticas institucionales, el compromiso del Poder Judicial con garantizar ambientes libres de violencia; ni la afectación o las consecuencias generadas en la víctima.

Por tanto, se invisibiliza el reconocimiento que requiere la persona denunciante, del dolor y de la afectación de que ha sido objeto, cuánto tiempo perduró el acoso, la afectación en su salud física y mental, en sus relaciones con los demás compañeros o sentimentales, todos los aspectos de su vida que fueron afectados por la víctima, como si el objeto del proceso disciplinario fuera únicamente imponer una sanción al agresor. Su situación se invisibiliza luego de cumplida. El siguiente extracto de una resolución del TIJ, es un ejemplo de esta observación:

Por otra parte, en cuanto al tema de la proporcionalidad y razonabilidad en la sanción impuesta, resulta de interés acotar que tal y como se ha resuelto en asuntos similares a este, este Órgano Disciplinario ha insistido en que los funcionarios públicos deben ajustarse a los más altos niveles de probidad, respeto, honestidad y responsabilidad, para con las demás personas, valores estos que ha desconocido el acusado en este caso, al incurrir en conductas típicas de acoso y de hostigamiento sexual, desconociendo que debía comportarse tanto en el recinto de trabajo como fuera de él como ciudadano ejemplar, respetuoso de los derechos de los otros, de manera tal que no ponga en entredicho la confianza y credibilidad de las y los ciudadanos y más concretamente de la parte ofendida quien era su subalterna. Sobre dicho aspecto y en relación con la sanción a imponer, resulta de interés indicar que en la materia disciplinaria sancionatoria, rige la premisa de que la sanción impuesta sea justa y proporcionada con la falta cometida. Lo cual conlleva que debe existir una correlación adecuada entre la sanción susceptible de ser aplicada y la infracción cometida, de conformidad con la gravedad de ésta y el grado de culpabilidad del acusado. Así por ejemplo, en doctrina se ha indicado que: “... *el derecho administrativo disciplinario debe nutrirse de las garantías inherentes al debido proceso y por esta razón, antes de imponer una sanción, la misma debe pasar por*

el tamizaje de las garantías constitucionales.... La naturaleza sancionadora deviene de la necesidad de mantener un justo equilibrio entre autoridad y libertad: pilares de la convivencia democrática dentro de un Estado de Derecho...” (Chacón Mata, A., Naturaleza y Fines del Derecho Disciplinario, Revista de Servicio Civil, Dirección General de Servicio Civil. Ministerio de la Presidencia de Costa Rica, No 20-21, julio 2007). Para efectos de la imposición de una sanción que pueda ser considerada proporcional para este asunto concreto, debemos considerar además de la gravedad de la falta, los elementos subjetivos y el hecho de que existen o no situaciones anteriores que deban especialmente considerarse y que pueda de alguna manera agravar la sanción; ello en razón de que el señor XX no presenta sanciones anteriores y cuenta ya con 23 anualidades, lo que implica que es un servidor judicial de carrera y, por lo tanto, la sanción aquí impuesta sí cumple con el fin correctivo propio del proceso disciplinario sancionador, cual es el de hacer que los funcionarios reflexionen sobre su conducta y se ajusten a las políticas de la institución. Asimismo, en el Voto N° 1699-94 de las 11:12 hrs del 08 de abril de 1994, en cuanto al Principio de Proporcionalidad, la Sala Constitucional resolvió: “... 1. El principio de razonabilidad implica la equidad y la justicia entre la norma y su aplicación en el caso concreto, de manera tal que la decisión sea acorde a la causa que la motiva. En el campo sancionatorio este principio constitucional implica que la sanción que se imponga debe estar ajustada al acto ilegítimo que se realizó, de forma tal que a mayor gravedad de la falta, mayor gravedad de la pena, lo que implica una “proporcionalidad” de causa a efecto, resultando ilegítima aquella sanción que no guarde esa “proporción”. La medida sancionatoria no sólo debe ser proporcionada a su causa sino que debe “explicarse” el por qué se toma determinada sanción y no otra, de manera que el sujeto de derecho que sufre la sanción cuente con una “descripción” de las razones por las cuales sufre esa medida sancionatoria...”. El Consejo Superior, en el Artículo XXIII de la Sesión 28- 09 del 24 de marzo de 2009, al referirse al tema advierte: “... No obstante, debe traerse a colación los principios de proporcionalidad y razonabilidad de la sanción, para lo cual es preciso considerar la sentencia N° 8858-98 del 15 de diciembre de 1998, de la Sala Constitucional, donde señala lo siguiente: “...Un acto limitativo de derechos

es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional. La **necesidad** de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo- mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable y, por ende, constitucionalmente válida. La **idoneidad**, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La idoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la **proporcionalidad**, nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados”. (Expediente 19-839-031-IJ, 2019, p. 106) [el destacado es propio]. En semejante sentido la resolución del Tribunal de la Inspección Judicial, número 2020-1318, de las 10:23 horas del 29 de abril de 2020. (Expediente 19-1461-031-IJ, 2019, p.36)

Es importante acotar que en este expediente 19-839-031-IJ, el TIJ impuso una sanción de dos meses de suspensión. El Consejo Superior anuló esa decisión y disminuyó la sanción a un mes de suspensión, bajo el siguiente argumento:

Sin embargo, este Consejo Superior en atención a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, además de valorar, que el encausado XX no tiene sanciones disciplinarias en su prontuario y cuenta con 23 anuales cancelados a enero de 2019, considera que reducir la sanción impuesta por el a quo a un mes de suspensión sin goce de salario resulta **acorde con los fines preventivos y correctivos del procedimiento disciplinario**, esperando esta Cámara que con la

sanción impuesta el señor XX reflexione sobre su comportamiento evitando que la conducta se reitere en el futuro, asimismo, se le recuerda al encausado que como funcionario judicial debe dirigirse con los más altos valores éticos y morales, procurando en todo momento el respeto, honestidad, dignidad y transparencia tanto en su ámbito privado como en las relaciones con los compañeros de trabajo y demás personas de la sociedad. (Expediente 19-839-031-IJ, 2019, p. 19) [el destacado es propio]

Esta argumentación es recurrente en las resoluciones del TIJ y en las del CS. Como ya se ha mencionado, se omite considerar las manifestaciones de la víctima hechas en la denuncia o en su declaración, o la afectación generada en su ambiente laboral o en su salud. Un ejemplo de declaraciones que hacen las víctimas al interponer la denuncia, se transcribe a continuación:

Son situaciones que se han dado en reiteradas ocasiones donde considero que cada día han ido en aumento, lo que ha afectado mi rendimiento laboral, tengo mucho temor, me siento intimidada por la sub Jefatura, donde ya el ambiente es hostil para mí, y el respeto se ha perdido por esta sub Jefatura para mi persona; todas estas situaciones han perjudicado mi bienestar personal y familiar, tengo mucho temor que nuevamente por represalias la Sub Jefatura pueda perjudicar mi trabajo, y miedo a perder el trabajo, ya que no tengo propiedad, soy interina, y estoy nombrada en una plaza extraordinaria (clonada). Todas estas situaciones han generado en mi persona mucha angustia e incertidumbre, tristeza, angustia, inseguridad, ansiedad, desánimo, confusión, estrés, malestar, impotencia y desgano de ir al trabajo. (Expediente 19-1059-031-IJ, 2019, p. 334). En semejante sentido, se puede consultar la resolución dictada en el expediente 19-1461-031-IJ)

La falta de consideración de los efectos de la conducta hostigadora en la víctima puede generar la irrazonabilidad de la sanción. En los años 2017 y 2018 y en el primer semestre del 2019, algunas faltas calificadas como gravísimas fueron sancionadas con un mes de suspensión, sanción que también se impone a faltas estimadas graves, lo cual parece generar una incoherencia al ordenar una misma sanción a faltas de disímil gravedad.

La máxima sanción para conductas estimadas gravísimas, aparte de la revocatoria del nombramiento, es la suspensión de tres meses sin goce de salario. Ni el TIJ ni el CS

han justificado las razones por las cuales en estas causas no se impone la sanción más drástica del despido, al estar frente a conductas gravísimas, o bien, las razones de la graduación de la falta. En algunas causas donde se ha ordenado la revocatoria del nombramiento, se han denunciado tocamientos en partes íntimas de la víctima. Cuando se denuncian tocamientos o “masajes” en partes como espalda, brazos o cabello, o besos indeseados, esas conductas no se sancionan con igual rigurosidad.

Regularmente, el Consejo Superior confirma lo resuelto por el TIJ en cuanto a la sanción que se impone. Excepcionalmente, ha anulado la resolución del TIJ por considerar que ha existido una indebida valoración de la prueba y con ello se propicia una nueva valoración, con la que el TIJ acoge la denuncia, o bien, se incrementa la sanción. Solo en cuatro ocasiones el CS ha disminuido la sanción o desestimado la denuncia.

Las resoluciones finales del TIJ cuentan con la participación de al menos una jueza, se adoptan por unanimidad y no aparecen votos disidentes. Por su parte, en las decisiones del Consejo Superior, en algunos casos las decisiones se adoptan por mayoría, con votos disidentes; no obstante, no se indica el nombre de la persona integrante responsable de redactar el voto de mayoría.

Ahora bien, ni el TIJ ni el Consejo Superior brindan solución a la situación de la víctima después de que el victimario cumple la sanción y regresa a su puesto. Ni siquiera se previene a la persona denunciada que no incurra en las mismas acciones o en algún acto de acoso laboral en contra de la denunciante. De esta forma, la tutela se le otorga a la víctima únicamente durante el proceso, como si el fin del proceso fuera sancionar a la persona denunciada y no la protección a la víctima contra el victimario. La ponderación individual de cada uno de los hechos denunciados, sin una valoración de conjunto, propicia una subvaloración de la falta. Así, por ejemplo, en el expediente 18-1969-031-II, se resolvió:

Se estima que los hechos analizados y por los cuales fue comprobada la existencia de manifestaciones propias de hostigamiento sexual: el comentario realizado respecto a la vestimenta de la denunciante y el gesto emitido por el accionado el cual fue interpretado por la agraviada como de intentar quitarle una prenda tipo "blazer" con el fin de observar el vestido utilizado por ella; la insistencia del denunciado al hacer comentarios a la agraviada respecto al zíper de su pantalón y,

el episodio en el cual el accionado aprovechando que se encontró a la denunciante en un pasillo angosto del Juzgado ...de forma injustificada abrazó con fuerza a la víctima y acercó su boca en cuando menos dos oportunidades a la de la encausada, resultan una clara actuación contraria a la dignidad de la ofendida. (Expediente 18-1969-031-IJ, 2018, p.53)

Las conductas descritas, que son parte de una serie de hechos denunciados, fueron considerados falta grave, con la imposición al denunciado de 15 días de suspensión, en un caso en el cual la víctima era una técnica judicial meritoria –es decir, que presta servicios *ad honorem* a la institución, la mayoría de las ocasiones, con la esperanza de vincularse laboralmente a través de nombramientos temporales–, quien denuncia a un coordinador del personal del Juzgado, es decir, un funcionario con el poder de definir su condición laboral, razones que son omitidas en la resolución.

Por lo tanto, se tiene que las circunstancias descritas evidencian la persistencia de una visión androcéntrica en la valoración de los hechos y la consecuente imposición de la sanción, la cual se define en atención a consideraciones al ofensor y no a la víctima, cuya posición, afectación y sentimientos son invisibilizados.

5.7 Perspectiva de género en el curso del procedimiento disciplinario

Conforme a la normativa existente, la perspectiva de género se constituye en un principio fundamental, transversal en todo el actuar institucional. Por esa razón, sus principios no solo deben ser atendidos en las resoluciones finales que dicten los órganos disciplinarios, sino también durante todos los actos del procedimiento, como en el caso de la toma de la denuncia, la investigación de los hechos, las medidas cautelares, entre otros.

5.7.1. Adopción de medidas cautelares

De manera general, el TIJ y el CS acogen el otorgamiento de medidas cautelares planteadas por la representación de las víctimas, quienes normalmente solicitan ser representadas por la Asesoría Jurídica de la Secretaría Técnica de Género. La medida cautelar que usualmente se ordena es el traslado del denunciado a otra oficina o a otra jurisdicción, con el reconocimiento de sus derechos laborales. Estos traslados se autorizan con una duración inicial de tres meses, que normalmente se prorrogan hasta la decisión final. Al tratarse de medidas temporales, limitadas a tres meses, ello obliga a la STG, al TIJ

y al Consejo Superior, a tener una actividad constante, visible en el expediente, con un evidente gasto de recursos, por parte de esas tres dependencias, en cada prórroga.

En la generalidad de los casos, se acoge el traslado del denunciado, independientemente del cargo de este y de la víctima, lo cual es acorde con los principios de la LCHSED. Solo se observa un caso en el cual una auxiliar de servicios generales planteó una denuncia contra un juez coordinador y la persona instructora de la Inspección Judicial solicitó al TIJ, el traslado de la víctima y no del acosador, y así fue otorgado por el TIJ (19-280-031-Ij).

Las medidas cautelares no se otorgan oficiosamente, ni tampoco se realizan en el traslado. En todos los casos, aparece el Área Legal de la STG solicitándolas y justificando su otorgamiento. Asimismo, la resolución del TIJ a la solicitud de medidas es expedita.

5.7.2 Otras actuaciones procesales que exigen la perspectiva de género.

El TIJ ha atendido, en todos los casos, la disposición del artículo 26 del Reglamento, según la cual, en atención al principio de confidencialidad, en estos asuntos no procede remitir el asunto a la comisión de Relaciones Laborales. A pesar de la defensa técnica gratuita, garantizada a todas las personas funcionarias judiciales por la LOPJ, en los casos por hostigamiento sexual no está autorizada esa defensa a los denunciados, por estimarse que se trata de actuaciones ajenas a sus funciones.

Además, durante el juicio verbal se utiliza una especie de “mampara” para que la víctima no tenga contacto visual con el encausado, lo cual se valora como una práctica adecuada. Sí resulta preocupante que no exista igual consideración para el momento en que la víctima plantea su denuncia ante la Inspección Judicial, pues no se ha dispuesto de un lugar con mayor privacidad, donde la víctima haga su relato, en su mayoría, sobre hechos bochornosos. Algunas de las quejas son interpuestas por jefaturas, al conocer de la posible existencia de situaciones de H.S. en sus oficinas y se encontró que son escasos los procesos en donde se ha acogido la prescripción o la caducidad de la acción.

5.7.3 Perspectiva de género por parte del Área Legal de la Secretaría de Género

De manera general, de los expedientes analizados se observa que las personales profesionales del Área Legal de la Secretaría de Género, tienen una importante y activa participación en el procedimiento disciplinario. Comparecen a los procesos disciplinarios como representantes legales de las víctimas denunciadas de hostigamiento sexual,

independientemente de que se trate de funcionarias judiciales, personas usuarias o de las personas que prestan servicios a la institución en virtud de una subcontratación de servicios.

Esas personas han señalado que asesoran y orientan a la ofendida desde el momento en que se tiene conocimiento de la denuncia. Se comunican con ella para explicarle sobre el procedimiento, sus derechos como víctima (por ejemplo, su derecho a solicitar medidas cautelares y el apoyo psicológico del Área de Salud), y coordinan con la Inspección Judicial para recibir la denuncia de la víctima. Su activa y eficiente participación se constata en los expedientes. Acompañan a la víctima durante todo el proceso y también son responsables de solicitar el otorgamiento de las medidas cautelares y su prórroga; de asistir al juicio, ofrecer las conclusiones finales e impugnar, en su caso, la resolución que dicta el TIJ. Sus escritos de conclusiones y los de apelación –cuando corresponde– tienen un adecuado sustento en las políticas institucionales, los convenios internacionales y demás normativa atinente al hostigamiento sexual.

En los casos de denuncia anónima, una persona instructora asume la investigación, trasladándose incluso a los despachos judiciales con el fin de tomar declaración a las funcionarias que laboran en la oficina donde supuestamente se genera el hostigamiento. Esta práctica debe valorarse, pues en la dinámica de cualquier violencia, tomarle declaración a una víctima en el lugar donde está o permanece el victimario puede resultar contraproducente y hacer inefectiva la gestión, ante el temor de las víctimas de ser identificadas por este. Sobre este mismo tema, se observa que no en todos los procesos de investigación se le ha dado participación al Área Legal, lo cual podría poner en riesgo la investigación, pues es necesario que las declarantes se sientan con el apoyo de la Secretaría de Género desde ese momento. Los personeros del Área Legal señalan que, actualmente, desde el momento en que la Inspección Judicial tiene conocimiento de alguna víctima de H.S., lo comunica de inmediato a esa Área Legal.

En el proceso de investigación, la Inspección Judicial emplaza a la supuesta víctima mediante una resolución que puede resultar intimidatoria y desmotivarla a continuar con la denuncia. Ciertamente, ese emplazamiento está previsto por el artículo 12° del Reglamento, a fin de que las personas presten su colaboración en la investigación. Sin embargo, el requerimiento, en esos términos, a la supuesta víctima, puede resultar

contraproducente, por ser intimidatoria. Es una resolución en la cual se le indica que, en caso de no asistir a la citación, podrá ser conducida por la Fuerza Pública. Debe ponderarse que se trata de una persona que enfrenta una situación de temor y con estas indicaciones se le somete a un mayor estrés, de violencia, que la puede motivar a desistir de enfrentar al denunciado.

Para el 2019, se evidencia que la declaración de las víctimas sí cuenta con la participación del representante del Área Legal de la STG, lo que no sucedía en muchas ocasiones en años anteriores, cuando en muchas ocasiones, las declaraciones las recibía la IJ sin participación de la Secretaría de Género. En cuanto a su participación en las denuncias y procesos de investigación que desarrolla la Inspección, el análisis de los expedientes evidencia la carencia de una hoja de ruta sobre la forma de proceder cuando se plantea una denuncia ante la Inspección Judicial, pues en algunos casos se evidenció que esta se tomó o la investigación se realizó, sin la participación de esa Área Legal.

Un ejemplo de lo anterior es una investigación preliminar de una denuncia por conductas y frases sexuales proferidas contra funcionarias y público en general, por personas integrantes de una oficina de notificaciones, la cual fue tramitada sin la participación del Área Legal. Dos mujeres testigos afirmaron la existencia de esas conductas y cuatro testigos, integrantes de esa oficina, los negaron. Frente a ese panorama, la Inspección Judicial solicitó la desestimación, la cual fue acogida por el Tribunal. El Área Legal de la Secretaría de Género no tuvo conocimiento de esa denuncia ni de la situación denunciada (Expdte 17-749-031-IJ).

A partir del análisis de los expedientes, se observa la práctica del Área Legal de plantearle al Tribunal de la Inspección Judicial, dentro de las conclusiones finales, que se realizan luego del juicio, una propuesta de sanción a imponer en el caso, por ser la que considera proporcional a la conducta reprochada. En algunos casos, la resolución del TIJ coincide con esa solicitud; en otros, impone una sanción menor. Esta práctica, por parte del Área Legal de la STG debe valorarse y reconsiderarse, por cuanto al ser un área especializada en la materia, su valoración podría influir y limitar al TIJ en la valoración que pueda efectuar de los hechos. Esta observación se realiza ante la constatación de un récord de sanciones en el que es recurrente la sanción de un mes de suspensión, frente a conductas incluso estimadas “gravísimas” por el propio TIJ.

5.8 Principales razones por las cuales se desestiman o se archivan las denuncias por hostigamiento sexual

Bajo el concepto de “Desestimación de la Víctima” se agrupan todos aquellos casos en los que la Inspección inicia la investigación, por denuncia anónima o de una jefatura, pero la víctima se apersona negando la existencia del acoso, o bien, señalando expresamente que no desea denunciar. Asimismo, los casos “Archivo” corresponden a aquellos en los cuales no se logra determinar al responsable de la conducta denunciada, o bien, se reenvía a otra dependencia para su conocimiento; y en los asuntos declarados “Sin Lugar” se concluye que la falta denunciada no fue demostrada.

En cuanto a la prescripción o la caducidad, estas se ordenan cuando el proceso disciplinario es iniciado o concluido, fuera de los plazos ordenados por la *Ley Orgánica del Poder Judicial*. De los datos revelados en la tabla N.º 1 *Resoluciones adoptadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior en las denuncias por H.S. resueltas entre el 2012 y el primer semestre del 2019*, se desprenden los siguientes porcentajes globales por desestimación, archivo, declaratoria sin lugar y prescripción o caducidad:

Tabla 2

Porcentajes de causas desistidas, archivadas o declaradas sin lugar

2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
41%	56%	20%	20%	8%	50%	32%	72%

Fuente: Expedientes de la Inspección Judicial 2012-2019.

El mayor porcentaje de desestimaciones obedece a la voluntad expresa de la víctima de no continuar con el proceso; seguido por aquellos casos en donde se declara “Sin Lugar” la denuncia, por estimarse indemostrada la falta. Respecto de estos últimos, se observa que la aplicación del *in dubio pro víctima* ha sido restrictiva, cargándole a la denunciante, la demostración de los hechos, a pesar de contar en muchos casos, con indicios suficientes que acreditan un entorno de hostigamiento. Además, en la mayoría de las situaciones, no se analiza la condición subordinada de la víctima frente al victimario, su inestabilidad laboral dependiente, las relaciones de poder existentes en el entorno; por ejemplo, ambientes culturalmente machistas, la jerarquía superior del denunciado o las causas que habría podido tener la denunciante para formular la denuncia. El análisis de estas

situaciones corresponde a un ejercicio de una perspectiva de género, puesto que no advertir la distinta situación que enfrentan las mujeres en los espacios laborales, es someterlas a un análisis desde una normalidad androcéntrica, que la pone en evidente desventaja. Esta situación se ilustra en el siguiente punto.

5.9 Posición de la víctima ante las situaciones que enfrenta

De manera general, las denunciantes de hostigamiento sexual manifiestan un sentimiento de repudio a las conductas de acoso, en muchas de las cuales le hacen ver su disconformidad al acosador y, a pesar de ello, la actitud acosadora continúa. Explican que la razón fundamental por la cual no hacen valer su disconformidad con el acosador, o no denuncian, es el miedo al acosador, a las represalias que adopte y a perder su trabajo, dada la situación de poder en que se encuentra el victimario.

Este sentimiento es justificadamente entendible, sobre todo advirtiendo que la mayoría de las personas denunciantes laboran en puestos administrativos o auxiliares o no cuentan con la propiedad en el puesto. Son casi inexistentes denuncias de mujeres nombradas en puestos profesionales. La situación de vulnerabilidad e impotencia que enfrentan las denunciantes se refleja de manera constante en las denuncias. El siguiente es un extracto que ejemplifica ese sentir:

Todas estas situaciones me han hecho sentir muy incómoda, acosada sexualmente, vulnerada en cuanto a mi cuerpo, intimidada, acorralada, siendo que en el último evento me sentí muy nerviosa porque me daba miedo que me hiciera algo peor, dado que se atrevió en varias ocasiones a tocar mi cuerpo sin mi consentimiento. Esta situación ha afectado mis funciones laborales, dado que me pone muy nerviosa el hecho de verlo y encontrarme nuevamente a solas con él. (Expediente 19-1484-03-IJ, 2019, p.251)

La presente investigación estuvo dirigida al análisis de las denuncias por hostigamiento sexual interpuestas por mujeres. Sin embargo, se tuvo la oportunidad de conocer un expediente en el cual el denunciante era un hombre contra una administradora de circuito (expdte n.º 13-1076-031-IJ). El TIJ desestimó la denuncia, pero el CS anuló la decisión e impuso 15 días de suspensión, pero ordenó el traslado de la denunciada, lo que no sucede en ninguna de las causas entabladas por mujeres que se estudiaron.

El hostigamiento sexual, además de las graves afectaciones a la víctima tanto en su ámbito personal como laboral, genera un grave problema a la institución y a la gestión de las oficinas involucradas.

Tuve que dejar de quedarme tarde a trabajar y dejar de asistir fines de semana a trabajar por motivo de que no quería que él estuviera también y estar solos, por lo que cuando podía me hacía acompañar de un sobrino pequeño para no estar del todo sola o aprovechaba cuando algún otro compañero o compañera iba para ir y estar acompañada (...) (Expediente 19-983-031-IJ, 2019, p. 245)

Asimismo, llama la atención la cantidad de desistimientos que se dieron en el primer semestre del 2019, producto de la negativa de la presunta víctima a denunciar. En este punto es importante mencionar que, conforme al artículo 13 del Reglamento, si la víctima no ratifica la denuncia, esta se desestima, salvo que el acoso sexual resulte público y notorio.

Ante la alarmante cantidad de desistimientos, que torna cuestionable la eficacia de los esfuerzos institucionales por evitar y sancionar el hostigamiento sexual en las oficinas judiciales, es importante meditar en las razones que expone una de las denunciadas, luego de hacérsele la prevención para que indicara si deseaba interponer la queja por H.S.

Vista la prevención realizada, debo manifestar que por este momento no deseo denunciar. De hecho he de manifestar que el haber colaborado con mis compañeras de trabajo como testigo de la causa inicial contra el señor XX me ha traído serias consecuencias emocionales, esto dada la actuación que ha tenido la Inspección Judicial en la investigación del caso, pues considero que lejos de apoyar a las víctimas e investigar al denunciado, este último ha utilizado el sistema a través de ustedes para mantener las agresiones en contra de un grupo de valientes mujeres que decidieron empoderarse para denunciarle. En mi caso en particular, en el año 2015 fui víctima de acoso laboral mientras me encontraba en periodo de embarazo, dichos hechos fueron investigados por ustedes y además se sancionó por falta gravísima al agresor. Fue un duro proceso que dejó secuelas emocionales en mí. Gracias a la colaboración de (...) y por circunstancias personales decidí hacer un cambio y logré el traslado a (...), lugar donde creí que existiría un mejor clima laboral. Sin embargo al llegar fui testigo de la presencia de un ambiente misógino y agresivo en perjuicio de mis compañeras de trabajo y a las que decidí apoyar, más

sin embargo, éste caso en contra del señor XX ha venido a reabrir las heridas emocionales y psicológicas que sufro y las que desgraciadamente el sistema a través de ustedes ha venido a agravar, levantando investigaciones indiscriminadas de acuerdo a las burdas y difamatorias contestaciones que realiza el denunciado sin que se realice ningún tipo de valoración jurídica en aplicación a los principios de sana crítica, la lógica y experiencia. Por esas razones decido no denunciar pues no me encuentro en este momento con capacidad emocional suficiente para enfrentar un proceso más. (Expediente 19-2715-031-II, 2019, p. 4 y 11)

Respecto a estas manifestaciones, emitidas desde la experiencia de una víctima, es importante hacerlas del conocimiento de los órganos vinculados con la aplicación del régimen disciplinario del Poder Judicial, a fin de que sirvan como una guía para advertir cuáles puedan ser algunas de las razones del constante desánimo por denunciar. A lo anterior es importante agregar lo manifestado por una de las personas del Área Legal de la Secretaría de Género, quien mencionó: “(...) mi pensamiento es que no hay queja falsa, pues el proceso es tan revictimizante que no hay forma de soportarlo en la mentira” (Persona funcionaria del Área Legal de la Secretaría de Género, cuestionario, 26 de octubre de 2020).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES Y LIMITACIONES

Una vez efectuado el análisis de los expedientes tramitados por la Inspección Judicial, de las resoluciones del Tribunal de la Inspección Judicial y del Consejo Superior, así como de la información aportada por personas funcionarias vinculadas con acciones para la erradicación del H.S. en el PJ, es posible arribar a una serie de conclusiones y, a partir de ellas, emitir recomendaciones que puedan aportar al mejor logro de los objetivos institucionales en cuanto a la erradicación del HS en los despachos judiciales.

6.1 Conclusiones

1. El hostigamiento sexual en el Poder Judicial es un problema fundamentalmente de mujeres. Del total de denuncias interpuestas, en el 87% de las causas, las denunciadas son mujeres. Este porcentaje es similar al de las denuncias por delitos sexuales ingresados al Ministerio Público en el 2018, pues el 87% de las personas denunciadas son mujeres (Observatorio de Género del Poder Judicial, 2020).

2. El Poder Judicial, a través de distintas oficinas encargadas por la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, ha desarrollado una significativa cantidad de campañas a nivel institucional, con el objeto de dar a conocer el compromiso institucional con la no tolerancia del H.S en los despachos judiciales. El periodo de estudio no alcanza para establecer el nivel de incidencia de esas acciones en la denuncia ni tampoco se cuenta con parámetros para definir si el nivel de denuncias es adecuado.

3. La cantidad de cursos ofertados por la Escuela Judicial en materia de hostigamiento sexual en el ámbito laboral es muy limitada, pues los que se han brindado han sido dirigidos, fundamentalmente, al H.S. en el ámbito académico.

4. La *Política de Equidad de Género del Poder Judicial* no contiene, de una manera clara y expresa, los principios que deben regir el actuar de los despachos judiciales, aunque estos se pueden extraer de su contenido.

5. De conformidad con las obligaciones dispuestas por instrumentos internacionales de Derechos Humanos y por la LCHSED, el Poder Judicial de Costa Rica adoptó una política institucional que prohíbe el hostigamiento sexual en las oficinas judiciales; en esta, se encarga a algunas dependencias institucionales su promoción, así como el conocimiento en el funcionariado judicial, de los elementos constitutivos del

hostigamiento sexual y el compromiso del Poder Judicial con propiciar ambientes libres de hostigamiento sexual.

6. La Subcomisión contra el H.S. del Poder Judicial agrupa a tales dependencias y, de manera conjunta, han desarrollado, desde el 2015, una serie de campañas institucionales para hacer de conocimiento general de las personas funcionarias, la existencia de la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, dar a conocer qué es el H.S. y que este no es tolerado en la institución. La Escuela Judicial tiene el encargo –por parte de esta política– de crear cursos de aprovechamiento dirigidos a las personas que accedan a puestos de Jefatura.

7. El Tribunal de la Inspección Judicial es diligente en el otorgamiento de las medidas cautelares solicitadas, así como en ordenar su prórroga. Ha sido garante de las víctimas, ordenando el traslado de las personas denunciadas y no, de la denunciante. El traslado ha sido autorizado a través de prórrogas consecutivas, hasta la finalización del proceso. Sin embargo, cumplida la sanción, no existe ninguna prevención al victimario en relación con su comportamiento respecto de la víctima; ni se adoptan medidas en garantía de ésta, cuando se ha comprobado el acoso.

8. En las resoluciones finales, dictadas por el TIJ y por el CS, hay una escasa referencia a los objetivos y principios insertos en la *Política de Género* y en la *Política contra el Hostigamiento Sexual*. La cita que se hace a esta última es, sobre todo, para establecer el concepto de hostigamiento sexual. En las resoluciones de estos tribunales no existe mayor discusión en cuanto a definir si lo denunciado es o no una conducta de hostigamiento sexual. El razonamiento principal gira en torno a la demostración de los hechos.

9. En las resoluciones que declaran “Sin Lugar” la denuncia, tanto el TIJ como el CS omiten la aplicación de los principios de género en la valoración de las probanzas; es decir, atendiendo la condición laboral de la víctima, la subordinación respecto del denunciado, la sola condición de mujer que la enfrenta a violaciones de esta naturaleza, las razones que pueden justificarla a denunciar, el entorno donde se dan los comportamientos hostigadores y las posibilidades de la víctima de contar con personas que declaren a su favor; por el contrario, se le impone una mayor exigencia probatoria y se le niega valor a sus testigos, porque se les considera de referencia. De igual manera se le ha restado valor a pruebas psicológicas, bajo el criterio de que estas dependen de lo que expuso la víctima

(en este sentido el expediente 18-1970-031-IJ). No se pondera la dificultad de la víctima de aportar prueba directa de los hechos y, por ende, la importancia de admitir la prueba indiciaria en la determinación de la conducta.

10. Es decir, la valoración de los elementos probatorios en estos casos no es conforme con una perspectiva de género, contrariamente a lo que dispone la *Política de Género*. Se debe recordar que, conforme a esta, tanto en lo jurisdiccional como en el funcionamiento interno, se debe reconocer la desigualdad latente en todos los campos - incluido el sexual- entre hombres y mujeres, y que estas diferencias deben ser reconocidas para propiciar una igualdad real, lo que implica la posibilidad de un trato diferenciado, cuando las personas estén desigualmente situadas (subordinada-jefatura). De igual modo, esa perspectiva obliga a considerar las condiciones personales reales, en cada uno de los casos, así como sus consecuencias, dentro de ellas, del entorno en el que se desarrollaron los hechos.

11. La escasa justificación que brindan, tanto el TIJ como el CS, para la imposición de la sanción, se da desde una visión androcéntrica, es decir, “se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente presentando la experiencia masculina como central a la experiencia humana y, por ende, la única relevante” (Facio, 1992, p. 109). No se hace mención al grado de afectación causado a la víctima, a por cuánto tiempo soportó el acoso, en qué sentido la conducta la afectó, la naturaleza de la conducta, el grado de reprochabilidad y las razones por las que se impone una sanción y no otra, como sí sucede en algunas situaciones en donde se califica la falta como gravísima.

12. Las denuncias planteadas por mujeres profesionales son escasas. La mayoría de ellas son presentadas por mujeres en puestos de asistencia administrativa contra compañeros y jueces. Asimismo, una gran parte de las denuncias corresponde a mujeres al servicio del Organismo de Investigación Judicial contra compañeros y jefaturas de esa dependencia.

13. El régimen de sanciones aplicadas no es coherente al declarar que una falta es gravísima y sancionarla con quince días, uno o dos meses de suspensión, si estas sanciones están previstas para las faltas graves. Tampoco parece coherente que se ordene la misma sanción, por ejemplo, quince días de suspensión, para una falta grave y también para una

gravísima. Tanto el TIJ como el CS omiten indicar las razones por las cuales imponen una determinada sanción en un caso concreto.

14. Se estima incoherente el régimen de sanciones, al calificar ciertos comportamientos como graves y ordenar la imposición de tres, cinco, ocho o incluso quince días ante una conducta calificada “grave”, cuando de conformidad con el artículo 81 inciso l) del *Código de Trabajo*, las conductas graves se sancionan con el despido. Ese tipo de sanciones pueden ser revictimizantes y desalentadoras para una víctima, precisamente porque no se pondera la sanción desde su perspectiva.

15. Ni el TIJ ni el CS han adoptado medidas especiales para la situación de la víctima luego de que el denunciado cumple la sanción y regresa a la oficina, lo cual puede resultar una situación de revictimización que desmotive a las víctimas a denunciar.

16. Las funcionarias que con mayor regularidad denuncian situaciones de hostigamiento sexual son las Técnicas Judiciales, seguidas de las investigadoras y las auxiliares administrativas del OIJ, mientras que los funcionarios judiciales contra los cuales se ha interpuesto mayor cantidad de denuncias por H.S son los investigadores del OIJ, seguidos por jefes o subjefes de las unidades o secciones de esa dependencia, coordinadores judiciales, jueces (jueces, jueces de Tribunal, jueces coordinadores y tramitadores) y técnicos judiciales, entre los más denunciados; es decir, que también se han promovido denuncias por hostigamiento sexual contra funcionarios de otras oficinas distintas al ámbito propiamente jurisdiccional y al OIJ, solo que, por contar con poco personal, la proporción de denuncias, es menor. El área donde se presenta mayor número de denunciados es el OIJ.

17. Las situaciones de acoso comprenden el uso de la herramienta WhatsApp para el envío de mensajes con frases o imágenes de contenido sexual o mensajes de enamoramiento no queridos por la denunciante; miradas libidinosas a las piernas, pechos y partes íntimas de la ofendida; tocamientos de sus brazos, cabello, hombros, piernas, partes íntimas (pechos, nalgas y vagina), masajes, invitaciones a salir, a tener relaciones sexuales (incluso con ofrecimiento de pago), abrazos, mordiscos y besos forzados, así como uso de palabras vulgares y misóginas en las oficinas.

6.2 Recomendaciones

6.2.1 Para el Tribunal de la Inspección Judicial y para el Consejo Superior del Poder Judicial

1. Es necesario que el personal de la Inspección Judicial (inspectores e inspectoras generales, inspectores instructores e inspectoras instructoras, y el personal profesional que apoya al Consejo Superior) cuente con una capacitación acerca de la *Política de Género*, la *Política contra el Hostigamiento Sexual*, la normativa internacional que tutela a las mujeres contra la discriminación y el H.S., *el Reglamento Institucional contra el Hostigamiento Sexual* y de los principios de la LCHSED, desde una perspectiva de género, con la cual está comprometida la institución. Analizar las denuncias por H.S. sin esa visión, perpetúa la discriminación y la revictimización.

2. Los hechos denunciados deben valorarse en forma conjunta, pues cuando se valora la existencia de cada uno de ellos en forma separada, se puede perder de vista la situación acosadora de conjunto.

3. En la valoración de la prueba, deben aplicarse los fundamentos de las políticas de género y contra el hostigamiento sexual adoptados por la institución, así como los principios establecidos por la LCHSED. Desde una perspectiva de género, a la cual se ha comprometido el Poder Judicial, es necesario que tanto el TIJ como el CS efectúen la valoración de las pruebas desde esa perspectiva, lo cual implica el análisis de las circunstancias personales y laborales de la víctima, el entorno en donde se produjeron los hechos, las posibilidades de la víctima de procurarse la prueba de los hechos, el poder que ejerce el denunciado sobre la víctima y sobre los testigos, el valor de la declaración de la víctima como elemento importante en esta materia, así como de la prueba indiciaria; y finalmente, en caso de duda, la aplicación del principio pro víctima. Se debe tener claridad en que los enunciados de los convenios internacionales dictados en materia de discriminación y violencia contra la mujer se sustentan en el reconocimiento de la desigual condición de poder que enfrentan esta respecto de los hombres, en todos los ámbitos.

4. El abordaje del hostigamiento sexual debe partir, de manera prioritaria, de la grave afectación física, moral y laboral, que generan estas conductas en las personas hostigadas, y esta consideración debe estar presente a lo largo de todo el proceso, desde el emplazamiento a la víctima para que comparezca a denunciar, la toma de la denuncia, hasta

la decisión de fondo. Cada etapa del proceso, en la que haya participación de la denunciante, debe atenderse bajo esta consideración, particularmente, la recepción de la denuncia y la etapa del juicio verbal.

5. Es necesario que tanto el TIJ como el CS fundamenten la sanción a imponer desde una perspectiva de género y no solo en consideración a los antecedentes personales y laborales del hostigador. Se debe considerar el grado de afectación física y psicológica a la persona hostigada, su condición laboral, el poder que ejerce el victimario sobre la víctima, la posibilidad de la víctima de denunciar, el tiempo que perduró el acoso; en fin, la desigual condición en que, de hecho, se encuentran las mujeres, en los ambientes de trabajo, particularmente en aquellos con marcados patrones androcéntricos.

6. Tanto el TIJ como el CS deben considerar las incongruencias en las que puedan estar incurriendo con las sanciones que imponen, al castigar las faltas gravísimas con sanciones semejantes a las dispuestas para las faltas graves. También, al sancionar faltas “graves” con tres, cinco u ocho días de suspensión, pues desde el punto de vista de la víctima ello puede ser una causa de revictimización en tanto se brinda la idea de que lo ocurrido a la víctima no tiene mayor relevancia. Es decir, se debe valorar la imposición de sanciones no solo en sus efectos para el victimario sino también desde la perspectiva de la víctima.

7. El TIJ y el CS deben valorar la adopción de medidas especiales de protección para la víctima, una vez cumplida la sanción por parte del denunciado. Entre estas medidas, puede pensarse en el traslado permanente del victimario o la posibilidad de permuta para la denunciante. Debe partirse de que el objeto del proceso disciplinario no es la imposición de la sanción, sino la determinación de una verdad real, en la que, cuando se llega a determinar que una persona es víctima de acoso, la institución debe velar por la situación que subsiste para esa víctima.

8. Es necesario que en la toma de las denuncias se indique, expresamente, la condición laboral de la víctima; es decir, si es interina, meritoria, en propiedad u otra.

9. El TIJ y el CS deben valorar la posibilidad de ordenar el traslado cautelar del denunciado hasta el finiquito del procedimiento, a fin de evitar el trámite de las prórrogas y propiciar el ahorro de recursos profesionales tanto de la STG, del TIJ y del propio CS.

10. En las resoluciones del Consejo Superior se debe indicar el nombre de la persona redactora de la decisión. Es un compromiso de todo funcionario o funcionaria judicial atender los preceptos adoptados en las políticas institucionales, lo cual se visualiza con los razonamientos que se emplean en las resoluciones dictadas.

11. El Consejo Superior, como órgano de administración superior del Poder Judicial, debe considerar la necesidad de adoptar acciones importantes en las oficinas judiciales que presenten mayor incidencia de denuncias por H.S. También debe investigar la incidencia de tantos desistimientos en el primer semestre del 2019 y si esta tendencia se mantiene.

6.2.2 Para la Secretaría Técnica de Género

1. El Área Legal de la STG debe analizar y valorar la conveniencia de mantener la práctica de proponer al TIJ la falta a imponer en cada caso, pues esto puede limitar la posibilidad de que el TIJ imponga sanciones disciplinarias mayores.

6.2.3 Para la Comisión contra el Hostigamiento Sexual

1. Ante el alarmante número de solicitud de desistimientos planteados en el primer semestre de 2019, es urgente investigar las razones de esa situación.

2. Se debe brindar mayor publicidad a lo dispuesto por el artículo 14 de la LCHSED, en el sentido de que “Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, podrá sufrir, por ello, perjuicio personal alguno en su empleo ni en sus estudios” conforme lo dispone la LCHSED. Las diferentes áreas del Poder Judicial deberán ser garantes de este principio, pues se sabe que en muchas de ellas el nombramiento de las personas depende de la decisión de una jefatura.

3. Es necesario que se valore, con cierta regularidad, la efectividad de las acciones adoptadas para erradicar el H.S. de los espacios judiciales. El presente trabajo puede constituir un punto de partida para tales estudios, para lo cual podrá contarse con la colaboración de la Maestría en Administración de Justicia de la Universidad Nacional.

4. Como encargada de operativizar la Política contra el Hostigamiento Sexual es necesario que verifique el cumplimiento, por parte de la Escuela Judicial y de las Unidades Académicas, de las competencias ordenadas por la Política institucional contra el H.S. a esas dependencias. Debe considerarse el arraigo de los patrones androcéntricos y por ello,

la necesidad de los cursos de aprovechamiento, obligatorios, orientados a generar los cambios requeridos.

5. Se considera necesaria una revisión de la Política de Equidad de Género para que, de manera clara y expresa, se establezcan los principios orientadores de esa política, que han de servir de guía al quehacer institucional.

6.2.4 Para la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación

1. Es necesario que la Escuela Judicial y las Unidades de Capacitación cumplan con la obligación de generar cursos de aprovechamiento en torno a los temas que ordena la *Política contra el Hostigamiento Sexual*.

6.2.5 Para la jerarquía del Organismo de Investigación Judicial

1. Los resultados de esta investigación evidencian una grave persistencia de H.S. en las oficinas del Organismo de Investigación Judicial, lo que se considera un incumplimiento a los compromisos asumidos por el Estado costarricense y por el Poder Judicial; este último, en las políticas institucionales de género y contra el H.S. Por tanto, urge tomar acciones para garantizar en esa dependencia judicial, ambientes de respeto, libres de H.S.

6.2.6 Para las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial

1. Los centros de trabajo son lugares donde las personas concurren a ejercer el derecho de laborar en un ambiente libre de toda violencia. Ninguna persona tiene derecho a violentar la dignidad ni la integridad física o moral de otra persona. El hostigamiento sexual está prohibido en la institución y puede ser causa de responsabilidad disciplinaria e incluso económica. El personal judicial tiene la obligación prioritaria de respetar la dignidad e integridad física y moral, de sus compañeros y compañeras, así como de las personas usuarias que concurren a las oficinas judiciales. Ninguna persona tiene derecho a invadir esos espacios personales.

6.2.7 Para las funcionarias judiciales:

1. Comenten a sus compañeras y compañeros de confianza las situaciones de H.S. que están viviendo, guarden los mensajes o imágenes que se les envían con contenido sexual para que se aprovisionen de prueba. Asimismo, denuncien el hostigamiento, pues trabajar es su derecho, como también lo es, hacerlo en un ambiente donde se respete su dignidad.

6.2.8 Para la Maestría en Administración de Justicia

1. Brindar a nuevos estudiantes la posibilidad de realizar trabajos finales de graduación sobre el tema analizado en esta investigación. Ello con el fin de poder evidenciarle al Poder Judicial el avance en los objetivos de la *Política contra el Hostigamiento Sexual* y de la *Política de Género* en una materia tan sensible. Se considera que ese estudio puede hacerse regularmente cada cuatro o cinco años. Este es el primer estudio de este género en el Poder Judicial, a más de 20 años de aprobada la LCHSED y el Reglamento.

6.3 Limitaciones

El análisis en cuanto a las denuncias que son desistidas se limita a señalar la causa jurídica que aparece en el expediente disciplinario; es decir, la razón por la cual se ordena esa decisión. Esta es, fundamentalmente, la manifestación de la propia víctima en el sentido de que no desean denunciar, o bien, su negación de la existencia de los hechos y, por ello, rechaza rendir su declaración. Aunque es sumamente relevante conocer las razones reales por las cuales las mujeres están desistiendo de denunciar situaciones de hostigamiento sexual, ese análisis rebasa los límites de la presente investigación.

REFERENCIAS

- Acevedo, D., Biaggil, Y., y Borges, G. (2009). Violencia de Género en el Trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de estudios de la mujer*, Volumen 14 (32), s.p http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-37012009000100012&Ing=es&tlng=es
- Aeberhard-Hodges, J. (1996). Jurisprudencia reciente sobre el acoso sexual en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*, 115 (5), p. 543-581. <https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/hodges.pdf>
- Altés, T.J.A. (2002). *El acoso sexual en el trabajo*. Tirant lo Blanch.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1943). *Código de Trabajo de Costa Rica*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045
- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (1995, 3 de febrero). Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia. *Diario Oficial La Gaceta*, n.º 45.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (1993, 5 de mayo). *Reforma Integral a la Ley Orgánica del Poder Judicial*. *Diario Oficial La Gaceta*, n.º 124.
- Balaguer, M.L. (2008). La transversalidad de género y el estatuto de autonomía de Andalucía En: M. De la Fuente (eds.), *Género y Derecho Luces y Sombras en el Ordenamiento Jurídico Español* (pp.87-110). CEDMA. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2916904>
- Chacón, J.A. y Alfaro, B. (1996). *El hostigamiento sexual y sus implicaciones jurídicas en materia laboral y docente* [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad Panamericana.
- Chavarría, D.M., Vargas, D.Z. (2009) *Estudio de mitos, estereotipos, sesgos androcéntricos y sexistas en el dictados de las sentencias durante el primer trimestre del año 2007 y el argumento de los jueces y juezas de la zona sur, en casos de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja heterosexual* [Tesis de maestría no publicada]. Universidad Nacional a Distancia.
- De Vicente, F. (2007). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, (67), pp. 83-120.

<https://www.navarra.es/NR/rdonlyres/1D689354-F896-4A62-85FB-E3C8F3CC6DFE/153595/AcosoSexualDer.pdf>

- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae. Una metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. ILANUD.
- Facio, A. y Fries, L. (eds.) (1999). *Género y Derecho*. La morada Corporación de Desarrollo de la Mujer.
- Henderson, A., (2014). *El Arte de elaborar el estado del arte en una investigación*. CIADEG-TEC. Serie técnica de manuales prácticos para el investigador CIADEG-TEC 2014 <https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/9145/El%20estado%20del%20arte%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández-Collado, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Lagarde, M., (1996). El género”, fragmento literal: ‘La perspectiva de género’. En *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia* (pp. 13-38). Editorial Horas y Hora. <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/259>
- Martín, L. y Mora, A. (1994) *Hostigamiento sexual: algunas consideraciones teóricas y jurídicas*. Universidad de Costa Rica.
- Martínez, J.J. (1995). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Editorial Astrea.
- Mesa, S. (2012). Discriminación, violencia y hostigamiento sexual contra las mujeres estudiantes en la Universidad de Costa Rica. *Revista Reflexiones*. Agosto, pp. 231-238. <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/1535>
- Obando, A.E. (1999). *Las interpretaciones del Derecho*. (1999). En A. Facio, A. y L. Fries (eds.), *Género y Derecho* (pp. 78-100). La morada Corporación de Desarrollo de la Mujer.
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. <https://ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- Parlamento Europeo y del Consejo. (2002, 23 de setiembre). *Directiva 2002/73/CE*. <http://data.europa.eu/eli/dir/2002/73/oj>

- Pérez, R. y Rodríguez, C. (2012). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
- Poder Judicial (2005). *Política de igualdad de género del Poder Judicial de Costa Rica*. <https://Secretariagenero.poder-judicial.go.cr/index.php/política-igualdad-genero>
- Poder Judicial. (2010). *Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial*. <https://comisionhostigamientosexual.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/Principal/ReglamentoHS.pdf>
- Poder Judicial. (2015). *Política institucional contra el hostigamiento sexual en el Poder Judicial*. <https://comisionhostigamientosexual.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/Principal/PoliticaHSPJ.pdf>
- Real Academia Española de la Lengua. (2020). Sentencia desestimatoria. En *Diccionario Panhispánico del Español Jurídico*. Recuperado el 8 de enero de 2021. <https://dpej.rae.es/lema/sentencia-desestimatoria>
- Rodríguez, M. (2008). *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* [Tesis de Maestría, Universidad Estatal a Distancia]. Repositorio UNED. <http://repositorio.uned.ac.cr/reuned/bitstream/120809/1568/1/Ley%20contra%20el%20hostigamiento%20sexual.pdf>
- Rodríguez, Y. y Berbell, C. (2018). *Los 5 grandes jurisconsultos de la Ley de citas en Derecho romano*. Conflegal. <http://conflegal.com/20180802-quienes-eran-5-jurisconsultos/>
- Rosales, M. (2009). *Hostigamiento sexual en la docencia: estudio comparativo de los reglamentos internos contra el hostigamiento sexual y los procedimientos seguidos en las instituciones educativas superiores públicas* [Tesis de licenciatura no publicada]. Universidad de Costa Rica.
- Ulate, C.E. (2006). *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Problemas en su aplicación: el caso de la Universidad Nacional* [Tesis de Maestría, UNA-UCR]. Repositorio de la Universidad de Costa Rica. <https://repositorio.sibdi.ucr.ac.cr/8080/jspui/bistream/123456789/1111/1/2785.pdf>

Jurisprudencia

Sala Constitucional, n.º 5273-2011 de las 15:18 horas de 27 de abril de 2011.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/documento/sen-1-0007-509356>

Sala Segunda, n.º 913-2012 de las 10:40 horas de 3 de octubre de 2012.

<https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-829157>

Sala Segunda, n.º 228-2020 de las 11:45 horas del 31 de enero de 2020. [https://nexuspj.poder-](https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-961925)

[judicial.go.cr/document/sen-1-0005-961925](https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-961925)

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Análisis de Contenido de los expedientes disciplinarios

La siguiente matriz de contenido se realiza con el fin de aportar al logro de los objetivos planteados dentro del Proyecto Final de Graduación “Análisis desde una perspectiva de género, de las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior del Poder Judicial, en las denuncias por hostigamiento sexual presentadas por mujeres, entre los años 2012 al 2019”, elaborado por Flora Marcela Allón Zúñiga, en la Maestría de Administración de Justicia, Enfoque Sociojurídico, énfasis civil, de la Universidad Nacional. Dentro de estos objetivos se contempla una descripción de la clase de hechos denunciados como hostigamiento sexual, las razones por las cuales se desestiman o se archivan esas denuncias, las medidas cautelares adoptadas, la clase de sanciones impuestas y la inclusión de la perspectiva de género en las resoluciones dictadas por el Tribunal de la Inspección Judicial y por el Consejo Superior.

I PARTE: INFORMACIÓN GENERAL	
Número de expediente:	
Fecha de revisión:	
Hora inicial:	Hora Final:
Lugar de Ubicación del expediente: Inspección Judicial	
II PARTE: DATOS DE RELEVANCIA	
Unidades de análisis	
Condición laboral de la denunciante 1	Cargo y oficina donde labora la persona denunciante
_propiedad	
_interina ()	
_meritoria	-
_usuaria ()	-
-pasante ()	
-No indica ()	
Posición de la persona denunciada respecto de la denunciante	

<p>Acoso laboral por no acceder a requerimientos sexuales __Si __No</p> <p>__Limitación de nombramiento</p> <p>__Limitación en ascensos</p> <p>__Discriminación:</p> <p>Medidas cautelares:</p> <p>Se solicitó: ____ Se otorgó: ____</p> <p>Se revocó _____</p> <p>Se le informó a la denunciante el derecho a contar con Asesoría Legal de la Secretaría de Género: ____</p> <p>Derecho a ser atendido por psicólogo ____</p> <p>Derecho a ser valorada en psicología del Poder Judicial Judicial _____</p> <p>Participa Secretaría de Género Si__ No__</p> <p>Víctima solicitó examen psicológico: Si__ No__</p>	<p>-</p> <p>-</p>
<p>Resolución del Tribunal de la Inspección Judicial</p>	
<p>Sin lugar _____</p> <p>Razones de la desestimación:</p> <p>Desestimación de la parte: Si__ No__</p> <p>Falta de pruebas: Si__ No__</p> <p>Aplicó in dubio pro víctima: Si__ No__</p> <p>Con lugar: ()</p> <p>Tipo de falta y sanción:</p> <p>Leve () Sanción: _____</p> <p>Grave () _____</p> <p>Gravísima () _____</p>	

<p>Se fundamenta la resolución en principios de género: ____</p> <p>Aplicación de principio pro víctima: ____</p> <p>Se ponderó prueba indiciaria: ____</p> <p>Se brinda justificación a la sanción: ____</p> <p>Se mencionan normativa internacional de violencia contra la mujer, género u otras: _</p> <p>Se menciona Política institucional contra el hostigamiento sexual: ____</p> <p>Se menciona Política de Género del Poder Judicial: ____</p> <p>Se menciona LCHSED: ____</p> <p>Se menciona Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el H.S. en el P.J: ____</p> <p>Se dispuso traslado permanente de persona denunciada, luego de la sanción: _____</p> <p>Se realizan advertencias a la parte denunciada: _____</p> <p>Prescripción o Caducidad: <input type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No</p> <p>Integración del Tribunal:</p>	
Resolución del Consejo Superior:	
<p>Confirmó decisión: Si__ No__</p> <p>Revocó: Si_()__ No__</p> <p>Impuso una sanción diferente: Si__ No__</p> <p>Menor__ Mayor__</p> <p>Tipo de sanción: -amonestación __suspensión __revocatoria de nombramiento:</p> <p>Justifica la sanción: Sí__ No__</p>	

<p>Razones de la decisión:</p> <p>Falta de prueba: _____</p> <p>Aplicó in dubio pro víctima: Si__ No__</p> <p>Ponderó prueba indiciaria: Si__ No__</p> <p>Se menciona normativa internacional de violencia contra la mujer, género u otras: _</p> <p>Se menciona Política institucional contra el hostigamiento sexual: Si__ No__</p> <p>Se menciona Política institucional de igualdad y equidad de género: Si__ No__</p> <p>Se menciona LCHSED _____</p> <p>Se menciona Reglamento contra el H.S. en el Poder Judicial _____</p>	
<p>OBSERVACIONES GENERALES:</p>	

Anexo 2. Fórmula de consentimiento informado

(Dirigido a PROFESIONALES JURÍDICOS DE LA SECRETARÍA TÉCNICA DE GÉNERO DEL PODER JUDICIAL)

Proyecto: ANÁLISIS DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, DE LAS RESOLUCIONES DICTADAS POR EL TRIBUNAL DE LA INSPECCIÓN JUDICIAL Y POR EL CONSEJO SUPERIOR DEL PODER JUDICIAL, EN LAS DENUNCIAS POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL PRESENTADAS POR MUJERES, ENTRE LOS AÑOS 2012 AL 2019

Nombre de la investigadora principal: Licda Marcela Allón Zúñiga

Nombre del participante:

PROPÓSITO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Analizar desde una perspectiva de género, las resoluciones dictadas en las denuncias por hostigamiento sexual en el Poder Judicial (elaborado por la Licda Marcela Allón Zúñiga, como parte de los requisitos académicos de la Maestría en Administración de Justicia, Enfoque Sociojurídico, área civil, de la Universidad Nacional). En este trabajo, se examinan las actuaciones y resoluciones adoptadas por los órganos encargados de la administración del régimen disciplinario, en el Poder Judicial; los tipos de hechos denunciados, la condición de las víctimas, las sanciones que se imponen, las consideraciones que fundamentan las decisiones que se adoptan.

Su participación es muy importante para poder llevar a cabo el estudio de forma adecuada y obtener resultados que puedan motivar cambios importantes a los fines del cumplimiento de las obligaciones del Estado Costarricense en materia de Hostigamiento Sexual, y de los objetivos institucionales adoptados en esta materia. Sus respuestas permitirán propiciar un mejor entendimiento del procedimiento existente y poder proponer las medidas correctivas que puedan resultar atinentes.

Por este motivo, respetuosamente se solicita su participación en la presente encuesta para conocer su experiencia el trabajo que ha realizado y realiza esa área jurídica y su visión en torno a la forma como operan los órganos disciplinadores del Poder Judicial, al conocer de las denuncias por Hostigamiento Sexual.

Para esto, adjunto encontrará un cuestionario que contiene preguntas sobre lo que ha sido la participación del área jurídica de la Secretaría de Género, y los aspectos del procedimiento disciplinario que ustedes puedan considerar requieran de alguna consideración o atención especial.

La aplicación de este cuestionario tomará alrededor de 20 minutos.

- A. ¿QUÉ SE HARÁ?:** Si está de acuerdo en participar, se le aplicará una encuesta que contempla preguntas generales acerca de la dinámica general como opera el procedimiento disciplinario en los asuntos por hostigamiento sexual que ha conocido el Tribunal de la Inspección Judicial y el Consejo Superior, durante el periodo 2012 al 2019.

De antemano, hago de su conocimiento que mediante Acuerdo adoptado por el Consejo Superior en la Sesión n.º 60-2020, de 18 de junio de 2020, artículo XLIX, la suscrita fue autorizada para revisar todos los expedientes disciplinarios que han sido tramitados en la Inspección Judicial y en el Consejo Superior, en el entendido de resguardar los datos de conformidad con la Ley de protección de la persona frente al tratamiento de sus datos personales, en el Poder Judicial.

- B. RIESGOS:** Contiene preguntas de índole estrictamente laboral, sobre aspectos generales de los procedimientos disciplinarios. Ninguna pregunta está referida a casos particulares. Cuando en la investigación haya necesidad de referirse a sus comentarios, se hará indicando que es una manifestación del Área Jurídica de la Secretaría de Género, guardando su completa confidencialidad.
- C. BENEFICIOS:** Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo; sin embargo, la información que usted brinde se espera pueda servir a los fines de mejorar la aplicación de la perspectiva de género en el régimen disciplinario del Poder Judicial.
- D. ¿QUÉ PASARÁ EN EL FUTURO?** Se espera que los resultados de la investigación puedan ser puestos en conocimiento de los órganos disciplinarios, así como de la Comisión contra el Hostigamiento Sexual del Poder Judicial.
- E. PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA:** Su participación en este estudio es voluntaria, esto es que usted participa solo si desea hacerlo. Puede negarse a participar o bien, no

contestar algunas de las preguntas que le haremos, si no lo desea. También puede agregar todos los comentarios que considere oportunos a los fines descritos.

- F.** Si desea participar, le agradezco me lo haga saber a la mayor brevedad posible, por este medio o a través de mi teléfono personal 89374593. Cualquier consulta adicional puede realizarla al Comité Ético Científico de la Universidad Nacional al teléfono 2277-3515, los días lunes, miércoles, y viernes por la mañana (8 a 12 m.d.) o martes y jueves por la tarde (1 a 5 p.m.).
- G.** Recibirá una copia de este documento firmado, para su uso personal.
- H.** No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

- * He leído la información sobre este estudio, antes de firmar.
- * He hablado con él o la investigadora y me ha contestado todas mis preguntas en un lenguaje entendible para mí.
- * Participo en este estudio de forma voluntaria.
- * Tengo el derecho a negarme a participar, sin que esto me perjudique de manera alguna.
- * Para cualquier pregunta puedo llamar a Marcela Allón Zúñiga a los siguientes números telefónicos: 89374593, 22807968
- * He recibido una copia de este consentimiento para mi uso personal.

Nombre, cédula y firma de quien participa

Fecha

Nombre, cédula y firma del testigo

Fecha

Nombre, cédula y firma de la investigadora o del investigador que solicita el consentimiento. Fecha

Anexo 3. Autorización del Consejo Superior para el acceso a la información de los expedientes por Hostigamiento Sexual, de la Inspección Judicial

San José, 08 de julio de 2020

N° 6415-2020

Al contestar refiérase a este # de oficio

Señora

Licda. Flora Marcela Allón Zúñiga, Profesional en derecho 3

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

Estimada señora:

Para su estimable conocimiento y fines consiguientes, le transcribo el acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión N° **60-2020** celebrada el **18 de junio de 2020**, que literalmente dice:

“ARTÍCULO XLIX

Documento N° 6884-2020

Mediante correo electrónico del 11 de junio de 2020 la licenciada Flora Marcela Allón Zúñiga, Profesional en derecho 3, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, solicitó:

La suscrita, Flora Marcela Allón Zúñiga, cédula de identidad (...), letrada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, con el acostumbrado respeto me dirijo a ustedes con el fin de solicitarles su autorización, a fin de que la suscrita pueda tener acceso y revisar, los expedientes por denuncias de hostigamiento sexual, ya resueltas en firme, por la Inspección judicial y por el Consejo Superior.

La razón de mi solicitud estriba en que actualmente estoy cursando la Práctica de Investigación I, de la Universidad Nacional, con el fin de culminar el trabajo de investigación para optar al título académico que otorga la Maestría en Administración de Justicia, cuya carga académica completé desde hace varios años, y del que solo me resta la investigación final.

Para dicha investigación he optado por analizar la situación del hostigamiento sexual en el Poder Judicial, habida cuenta, de las obligaciones impuestas por la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia tanto para los centros de trabajo públicos como privados, y de que esta institución tiene una acción bien definida, de cero tolerancia.

Por esta razón, se estima importante que se pueda visualizar esa respuesta institucional, particularmente en la resolución de los casos presentados y resueltos, en los que obviamente no interesa y se respetará, la absoluta privacidad e identidad de las personas involucradas.

Dentro de los objetivos que plantea la presente investigación está el lograr efectuar una presentación final a este Consejo y a las personas que integran el Tribunal de la Inspección Judicial, a fin de que puedan conocer los hallazgos que contribuyan al mejor cumplimiento de los fines de la ley.

El proceso de planeamiento de la investigación está en su etapa inicial y dependerá de la autorización que me brinde este Consejo, de poder acceder y revisar los expedientes por hostigamiento sexual, ya resueltos en firme, por la Inspección Judicial y por el Consejo Superior, de los años 2005 al 2019. Como indiqué, se trata de un proceso de investigación de rigor científico, con absoluto respecto a los principios de confidencialidad y resguardo de la identidad de las partes involucradas, datos que no interesan a los fines de la investigación.

Se estima que los resultados de este trabajo constituirán una contribución a la institución, por ser novedosa y porque, bajo un rigor científico se podrá analizar el avance en el compromiso con la lucha en contra de este vejamen. Quedo atenta a su resolución.

(...)"

-0-

Se acordó: Acoger la solicitud presentada en correo electrónico del 11 de junio de 2020, por la licenciada Flora Marcela Allón Zúñiga, Profesional en derecho 3 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el entendido de que debe resguardar los datos de conformidad con la Ley de Protección de la Persona Frente al Tratamiento de sus Datos Personales en el Poder Judicial (Ley N° 8968).

El Tribunal de la Inspección Judicial tomará nota para los fines correspondientes."

Atentamente,

**Lic. Eduardo Chacón Monge
Prosecretario General interino
Secretaría General de la Corte**

c: Tribunal de la Inspección Judicial
Diligencias / Refs: (6884-2020)
Iquesadac