

¿Qué hacer ante una situación de hostigamiento sexual?

Algunas recomendaciones...

- ✓ Haga saber a la persona hostigadora de manera verbal o escrita que le molesta su conducta. Tiene derecho a decir **NO**.
- ✓ Tenga claro que la víctima **NO** provoca el acoso sexual.
- ✓ Lleve un diario y registre todo lo que pasa, lugares, fechas, horarios, personas. Esta información es muy útil como prueba.
- ✓ No se aisle y no guarde silencio, cuénteles a personas de confianza lo que sucede.
- ✓ Guarde copia de todo documento que evalúe su trabajo relacionado con las medidas concretas que la persona acosadora toma contra usted.
- ✓ Infórmese y asesórese con profesionales que le puedan ayudar e interponga la denuncia.

Importante Riesgo de trabajo

- ✓ Solo se considerará un riesgo de trabajo aquellos casos donde de manera fehaciente se haya logrado concluir, a partir de la investigación realizada por el órgano competente que, efectivamente, se está en presencia de un evento de acoso laboral y/o sexual con consecuencias físicas o emocionales para la persona trabajadora (acuerdo del CS reforma al Programa institucional para el manejo de casos por riesgo del trabajo. Protocolo para la atención de casos por hostigamiento sexual y/o acoso laboral" sesión #50-2023, artículo XVIII).

- ✓ El Poder Judicial cuenta con una "**Guía para la atención de personas víctimas de hostigamiento sexual**" cuya actualización fue aprobada por el Consejo Superior en sesión #88-2022, artículo LVIII, con un Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual. Aprobada por Corte Plena, sesión 31-2010, artículo XVII.

Consúltelo en:

<https://comisionhostigamientosexual.poder-judicial.go.cr/images/Documentos/Principal/ReglamentoHS.pdf>

Infórmese

Secretaría Técnica de Género y Acceso a la Justicia

Teléfonos

2295-4607 y 2295-4289

Correo electrónico

sec_genero@poder-judicial.go.cr

Consultas confidenciales al correo:

hsc@poder-judicial.go.cr

Inspección Judicial

Puede acudir directamente a interponer la denuncia, 1 piso edificio OIJ,

Teléfono: 2295-4948

(números internos 01-4328, 4325 ó 4942).

Sub-Comisión contra el Hostigamiento Sexual del Poder Judicial



¿Cuál es el objetivo de la Ley contra el acoso u hostigamiento sexual en el empleo y la docencia?

La ley # 8805 "Contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia" tiene como objetivo prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y los hombres en los ámbitos del trabajo y educativo, tanto en el sector público como el privado".

¿Cómo define el acoso u hostigamiento sexual?

Se entiende el acoso u hostigamiento sexual, como toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada u ocurrida una sola vez, que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

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

¿Cuáles son algunas manifestaciones del acoso sexual?

Requerimiento de favores sexuales que impliquen:

- La promesa implícita o expresa de un trato preferencial en el trabajo o la docencia.

- Amenazas implícitas o explícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación actual o futura.
- Exigencia de una conducta sexual cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
- **Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales**, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas, tales como: piropos, comentarios sugestivos, chistes ofensivos de contenido sexual, entre otros ejemplos.
- **Acercamientos corporales o conductas físicas de naturaleza sexual indeseadas y ofensivas para quien las recibe**, como por ejemplo: por ejemplo: miradas insistentes, sugestivas o insultantes a distintas partes del cuerpo; silbidos, sonidos, gestos, imágenes, dibujos; pellizcos, roces corporales; besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias no deseadas.

Reformas a la ley:

- Todos los patronos deben mantener un registro actualizado, que será de consulta pública, donde conste el nombre de la persona sancionada por hostigamiento sexual y el tipo de sanción impuesta y en firme. (reforma #9969, abril 2021)
- El plazo para interponer la denuncia se considerará de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que impidió a la víctima denunciar. (reforma artículos 29 y 38, octubre 2021).

Falsas creencias sobre el Hostigamiento Sexual:

MITOS	REALIDADES
La víctima provoca el hostigamiento sexual por su forma de vestir y comportarse	El hostigamiento sexual es única responsabilidad de quien hostiga. Bajo ninguna circunstancia se puede afirmar que quienes sufren hostigamiento lo provocaron.
El hostigamiento sexual no ocurre con frecuencia, son casos aislados	Lamentablemente el hostigamiento sexual es una conducta que ocurre con mucha frecuencia en los ambientes laborales y que afecta mayoritaria y desproporcionadamente a las mujeres
El hombre hostigador lo hace porque no puede controlar su sexualidad	El hostigamiento sexual refiere a un ejercicio del poder, no a una conducta impulsiva; no todos los hombres hostigan sexualmente.
La persona hostigadora padece una enfermedad mental	El acoso sexual es un acto premeditado, la persona que acosa elige a quien dirige el acoso, no es un acto impulsivo.
La víctima puede detener el hostigamiento sexual si lo desea	El hostigamiento es una imposición, va en contra de los deseos y bienestar de las víctimas quienes no buscan ser humilladas, denigradas ni irrespetadas.
La mayoría de denuncias son falsas	Interponer una denuncia de este tipo tiene un gran costo emocional y laboral para las víctimas, hay poco que ganar con la denuncia de cargos falsos.