



**UNIVERSIDAD DE
COSTA RICA**

FACULTAD DE DERECHO

TESIS PARA OPTAR POR EL GRADO DE LICENCIATURA EN DERECHO

“Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica”

Megan Francini Hernández Angulo

B33244

Septiembre, 2021



09 de setiembre 2021
FD-1756-2021

Dr. Alfredo Chirino Sánchez
Decano
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), de la estudiante: Megan Hernández Angulo, camé B33244, denominado: "Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la ley Contra Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: **"EL O LA ESTUDIANTE DEBERÁ ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE PRESENTACIÓN PÚBLICA"**.

Tribunal Examinador

Informante	Dr. Marvin Carvajal Pérez
Presidente	MSc. Rita Maxera Herrera
Secretaria	Licda. Vera Violeta Salazar Rojas
Miembro	Dra. Julia Varela Araya
Miembro	MSc. William Bolaños Gamboa

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **29 de setiembre 2021**, a las 6:00 p.m. de manera virtual.

Atentamente,

Ricardo Salas Porras
Director, Área Investigación

LCV
Cc: arch.



San Pedro de Montes de Oca, 26 de agosto de 2021

Señor

Doctor Ricardo Salas Porras
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

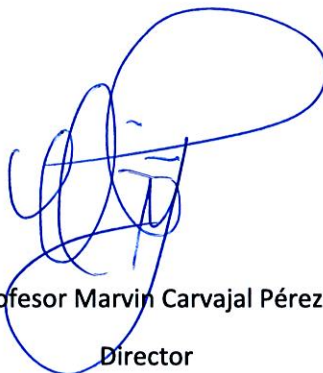
Estimado señor director:

He leído la tesis de la egresada Megan Hernández Angulo, carné B33244, titulada "*Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica*", a la cual le doy mi aprobación, pues cumple con todos los requisitos de forma y fondo para ello.

El trabajo realizado por la egresada Hernández Angulo parte de una exhaustiva investigación relativa a un tema de absoluta actualidad y de alto impacto jurídico y social. Desarrolla el tema con rigurosidad y basada en una metodología acertada y bien empleada. Es un trabajo útil para la academia, para el foro nacional y para nuestra sociedad.

Por estas razones, reitero la aprobación dada al trabajo en cuestión.

Con toda consideración,



Profesor Marvin Carvajal Pérez

Director

San José 5 de setiembre de 2021

Señor

Doctor Ricardo Salas Porras
Director del Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Estimado señor director:

He leído la tesis de la egresada Megan Hernández Angulo, carné B33244, titulada "*Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica*", a la cual le doy mi aprobación, pues cumple con todos los requisitos de forma y fondo para ello.

La egresada Hernández Angulo hace una investigación amplia y rigurosa sobre este tema de actualidad y de mucho impacto en los centros de trabajo y educativos, por lo que es un buen aporte a la comunidad jurídica nacional, que puede ser utilizada como material de consulta de las víctimas de este flagelo social, para evitar que por no denunciar oportunamente, las personas victimarias queden impunes y sigan haciendo daño a otras en los ambientes ya sea laboral o educativo donde interactúan con las víctimas.

La metodología utilizada me parece acertada y bien empleada. Por lo antes expuesto, estimo que se trata de un trabajo que no solo cumple con el objetivo de la estudiante para el proceso de graduación, sino que es útil para la academia, para el foro nacional y para nuestra sociedad.

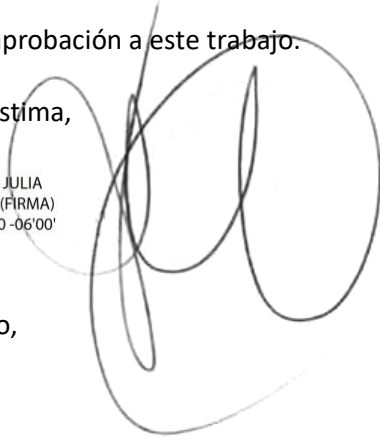
Por las razones indicadas, le doy mi aprobación a este trabajo.

De usted, con toda consideración y estima,

JULIA ZORAIDA
VARELA ARAYA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por JULIA
ZORAIDA VARELA ARAYA (FIRMA)
Fecha: 2021.09.05 18:07:20 -06'00'

Julia Varela Araya
Profesora, lectora de este documento,



San José, 28 de agosto del 2021.

Doctor
Dr: Ricardo Salas Porras.
Director Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica.

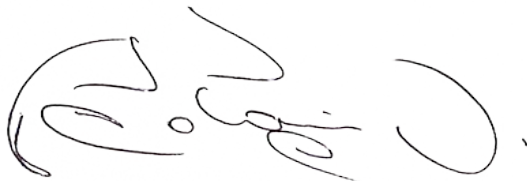
Estimado señor:

El suscrito William Alberto Bolaños Gamboa, en mi condición de Profesor de la Facultad de Derecho y como lector del trabajo final de graduación de la egresada a Megan Hernández Angulo, carné B33244. Hago constar que he leído y revisado la tesis titulada “Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica”.

Por este medio me permito hacer de su conocimiento que he aprobado esta investigación; ya que la misma cumple con los requisitos de forma y fondo exigidos por la Universidad de Costa Rica.

La investigación realizada por la egresada indicada; es un aporte al quehacer jurídico de nuestro país, y aporta elementos de importancia por sus fuentes tanto de leyes así como doctrinales; por lo que el trabajo realizado se convierte en marco de referencia para la investigación y análisis en la materia de investigación. Igualmente; la investigación reviste bastante importancia para un tema que es materia de discusión en la actualidad para quienes lideran los grupos interesados en la Ley de Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica.

Sin otro particular, con las muestras de consideración de siempre



Msc. William Alberto Bolaños Gamboa.
Lector

Heredia, Costa Rica, 25 de agosto de 2021

Facultad de Derecho,
Universidad de Costa Rica,

A quien corresponda:

La estudiante Megan Hernández Angulo me han presentado, con el propósito de que yo realice la revisión filológica, la tesis: *Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica*, con la cual opta por la licenciatura en Derecho.

Corregí, de acuerdo con la normativa vigente de la Real Academia Española, la ortografía, la redacción y los vicios del lenguaje entre otros aspectos, del mismo modo, confirmé que la información bibliográfica se presentara acorde con el formato Turabian en su última edición; y doy fe de que la estudiante ha acatado las recomendaciones señaladas.

Atentamente,



Licda. Ana Isabel Hernández González
Céd.: 1-1305-0262
Nº Carné de COLYPRO: 069320

Dedicatoria

A mami, por ser siempre mi mayor fuente de inspiración. La mujer que me enseñó a luchar y a soñar y me abraza con su infinito amor, porque este logro es a veces más suyo que mío.

A Tuti, hermana impuesta, amiga elegida. Compañera, contrapeso y eterno amor.

A René, compañero de risas y llantos, de largas conversaciones y comprensivos silencios. Por su amor, paciencia y apoyo en esta etapa.

A todas las mujeres, adolescentes y niñas víctimas de violencia. Porque las vemos, las escuchamos y les creemos.

Agradecimientos

A don Marvin Carvajal, por su guía, apoyo y paciencia en este proceso ¡Gracias!

A todas las mujeres de mi vida: abuelas, tías, primas, amigas y conocidas, que durante años me han acompañado y motivado con sus historias y su amor.

A Hellen Chinchilla Serrano, por acompañarme con su sororidad y feminismo en momentos difíciles.

Al equipo interdisciplinario del Centro de Investigación en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica. A Mónica Sancho Rueda, por ser quien sembró la semilla que resultó en esta tesis. A Sylvia Mesa Peluffo, por compartir todos sus conocimientos y todo su apoyo dentro y fuera de la tesis.

A todas las mujeres que lucharon y luchan para asegurar sociedades más justas, pacíficas y seguras ¡Gracias, infinitas hermanas!

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	iii
Resumen	iv
Ficha bibliográfica.....	vii
Introducción.....	1
Capítulo I. Derechos Humanos y violencia contra las mujeres.....	5
Sección I- Derechos de la Mujer como Derechos Humanos.....	5
A. Marco normativo internacional.....	5
B. Violencia contra la mujer.....	14
a. Tipos de violencia contra las mujeres	20
i. Violencia económica y patrimonial.....	22
ii. Violencia psicológica	23
iii. Violencia sexual.....	24
iv. Violencia física y feminicidio	25
Capítulo II. Acoso y hostigamiento sexual como violencia sexual contra las mujeres.....	27
Sección I- El acoso y el hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual contra las mujeres.....	27
A. Desarrollo del reconocimiento del acoso y hostigamiento sexual como un tipo de violencia.....	29
B. Definiciones.....	34
i. Doctrina.....	34
ii. Legislaciones americanas.....	37
iii. Definición propia	41
Sección II- El acoso y hostigamiento sexual en la docencia y en el trabajo	42
A. Generalidades	42
B. Partes que involucra.....	43
i. Principales características de la persona agresora.....	43
ii. Principales características de la persona víctima	45
C. Posibles factores que favorecen la práctica de acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.....	47
i. Sistema Patriarcal.....	47
ii. Sexualización de las mujeres.....	49
D. Consecuencias del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual en la docencia y el trabajo.....	51
i. Repercusiones psicológicas.....	51
ii. Repercusiones físicas	53
iii. Repercusiones académicas	54

iv. Repercusiones laborales	55
Capítulo III. Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual en el trabajo y la docencia en Costa Rica	57
Sección I- Marco Normativo	60
A. Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476.....	62
B. Aspectos generales de la Ley 7476.....	65
i. Definiciones	65
ii. Principios.....	67
iii. La persona víctima y la persona agresora	68
iv. Procedimiento administrativo	69
v. Procedimiento judicial	73
Sección II- Artículo 38 de la Ley contra hostigamiento y acoso sexual en el trabajo y la docencia	74
A. Plazo para interponer la denuncia.....	75
i. Desde el último hecho de hostigamiento o acoso sexual	75
ii. A partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.....	78
Sección III- Necesidad de ampliar el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia	81
A. Circunstancias a considerar para establecer el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia	83
i. Reconocimiento del acoso sexual y hostigamiento sexual como forma de violencia.....	83
ii. Consecuencias de la conducta sobre la víctima: El trauma.....	89
iii. Aspectos propios de los ambientes laboral y educativos.....	96
B. Propuesta de modificación del artículo 38 de la Ley 7476	98
C. Proyecto de Ley	102
Conclusiones.....	106
Bibliografía.....	112

Resumen

El acoso y el hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia, son una forma de violencia contra la mujer que atenta contra su dignidad y bienestar. Esta violencia genera graves consecuencias en la salud física y emocional que conlleva a un efecto desestructurante para las víctimas y afectando su pleno desarrollo.

Según cifras de la Defensoría de los Habitantes, entre el 2012 y el 2016 se dio un total de 1.224 denuncias por hostigamiento sexual en el sector público. En el año 2017, la Defensoría reportó la cifra de 200 casos de hostigamiento sexual en el sector público, siendo el principal foco de denuncias el Ministerio de Educación Pública (MEP). Según el propio testimonio de las víctimas de hostigamiento sexual, el principal motivo por el cual no denuncian es por el miedo a represalias o por miedo a que no les crean.

La Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476 dispone el plazo de dos años para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual y establece dos supuestos para el cómputo de este término: a. última conducta de acoso u hostigamiento sexual o, b. cese de causa justificada.

Un plazo tan reducido como el que plantea la Ley 7476 para interponer la denuncia, vulnera los derechos de las víctimas, ya que no contempla una serie de factores que dificultan a las víctimas presentar la denuncia en el plazo establecido y obtener justicia, lo cual vulnera sus derechos, su dignidad y constituye una forma de violencia contra las mujeres.

Por otro lado, la figura de la causa justificante y el rol que juega en el plazo para interponer la denuncia, resulta de suma relevancia, ya que no existe actualmente un criterio jurisprudencial que ayude a delimitar sus alcances, con el fin de brindar una mayor seguridad jurídica a las víctimas.

Modificar el artículo 38 de la Ley implica: introducir la perspectiva de género en la norma al reconocer al acoso y hostigamiento sexual como una forma de violencia grave que requiere una lectura integral de la situación; proteger los derechos humanos de las mujeres y garantizarles un acceso a la justicia real y brindar a las víctimas un espacio digno y seguro para sanar el trauma generado por la conducta.

De allí que el objetivo de la presente investigación es analizar el plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual y la causa justificante, contenidos en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en la Docencia.

En la investigación se emplearon 2 métodos: el primero es el método histórico-jurídico, buscando reconstruir el desarrollo de la normativa y doctrina internacional y nacional respecto a los derechos humanos, los derechos humanos de la mujer y la violencia contra la mujer. Además, del análisis de la evolución de la violencia sexual contra las mujeres, sus principales causas y en particular, las figuras del hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia, los modelos que favorecen este tipo de conductas y las repercusiones sobre las mujeres víctimas. El segundo es el método deductivo el cual se utilizó principalmente en el tercer capítulo, al estudiar lo referente al plazo para interponer la denuncia, la causa justificada y las circunstancias a considerar para la ampliación de éste, para así generar las conclusiones particulares a las que se llegaron con esta tesis.

Finalmente, se logró concluir: **1.** Las principales víctimas de acoso y hostigamiento sexual en centros laborales y de estudio son las mujeres, en edades jóvenes (18-28), mientras que los victimarios son mayoritariamente hombres que pr presentan creencias sexistas y que abordan a las mujeres desde el abuso de poder y la violencia; **2.** El reconocimiento del acoso y hostigamiento sexual como una forma de violencia no ha sido fácil, debido a la naturalización de la conducta. Para dimensionar esta gravedad, se resaltan cinco aspectos a considerar: a. La naturaleza de la conducta; b. el grado de perturbación sobre la víctima; c. la jerarquía y mando; d. la reiteración de la conducta y ; e. la trascendencia de la conducta; **3.** Las consecuencias de esta violencia sobre la salud de las víctimas y el impacto que viven, deja secuelas que toman tiempo, incluso años en sanar. Los estudios que se analizaron fueron concluyentes en relacionar la experiencia de una situación de hostigamiento o acoso con una respuesta de trauma; **4.** Se encontró la existencia de una serie de factores (previos y posteriores) que deben considerarse a la hora de leer la respuesta traumática de las víctimas de esta violencia; especialmente, cuando debe formularse, interpretarse y aplicarse normativa; **5.** Se comprobó que asegurar una red de apoyo que acompañe a la víctima y le brinde herramientas y espacio para superar su trauma y enfrentar a su agresor es una forma de minimizar el impacto negativo sobre la salud de las víctimas; **6.** Existen barreras propias de los ámbitos laborales y educativos, como el periodo de permanencia y las relaciones de estudiante-docente; **7.** Costa Rica cuenta con un cuerpo normativo nacional e internacional, en particular la Ley 7476 que procura la prevención y

sanción del acoso y hostigamiento sexual por constituir una forma de violencia sexual contra las mujeres. Sin embargo, existe un factor importante que limita su efectiva aplicación: la norma establece un plazo de dos años para que las víctimas puedan presentar la denuncia. El problema radica en que el plazo no resulta apegado a la realidad de las víctimas de esta violencia y constituye una forma de revictimización; **8**. Desde el lente de la perspectiva de género, se observa la necesidad de legislar respecto a qué se puede entender como una causa justificada para las víctimas, esto no como una forma de restringir la aplicación de esta figura, sino más bien como una manera de generar seguridad jurídica en las víctimas y **9**. Existen pocos datos estadísticos que expongan la magnitud actual del problema y, por otro lado, se evidencia la necesidad de investigar más sobre este tema y generar datos más recientes sobre estas conductas.

Ficha bibliográfica

Hernández Angulo, Megan Francini. “Estudio del plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual contenido en el artículo 38 de la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia en Costa Rica”. Tesis para optar grado de Licenciatura de Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 2021.

DIRECTOR:

Dr. Marvin Cavajal Pérez.

LISTA DE PALABRAS CLAVES:

Derecho, Violencia contra las mujeres, Derechos Humanos, Hostigamiento sexual, Acoso sexual, Perspectiva de género.

Introducción

¿Tenéis alguna noción de cuántos libros se escriben al año sobre las mujeres? ¿Tenéis alguna noción de cuántos están escritos por hombres?

(...)

¿Se las puede educar o no? Napoleón pensaba que no. El doctor Johnson pensaba lo contrario. ¿Tienen alma o no la tienen? Algunos salvajes dicen que no tienen ninguna. Otros, al contrario, mantienen que las mujeres son medio divinas y las adoran por este motivo. Algunos sabios sostienen que su inteligencia es más superficial; otros que su conciencia es más profunda. Goethe las honró; Mussolini las desprecia. Mirara uno donde mirara, los hombres pensaban sobre las mujeres y sus pensamientos diferían.”¹

Una de las violencias más consolidadas en nuestras sociedades es la violencia contra las mujeres: En el mundo, una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual por parte de su pareja o por terceros². En 57 países, aproximadamente a la mitad de las mujeres se les niega su autonomía corporal y sexual³. Alrededor de 15 millones de mujeres, entre 15 y 19 años, han sufrido relaciones sexuales forzadas en algún momento de su vida.

Los prejuicios y mitos que se han construido alrededor de las mujeres y su sexualidad las han hecho blanco de deseo, temor y violencia. Las mujeres y sus cuerpos se han erigido como territorios de conquista, sobre los cuales los hombres ejercen poder y dominio por medio de actos de violencia.

De esta forma, las mujeres experimentan a lo largo de sus vidas todo tipo de agresiones en los diferentes espacios donde se desenvuelven, espacios que alimentan, toleran e invisibilizan las situaciones de violencia. Urie Bronfenbrenner, con su modelo ecológico,

¹ Virginia Wolf, *Una habitación propia* (Barcelona: Editorial Seix Barral, 2008), 24.

² “Más de 200 casos de hostigamiento sexual se reportaron en el sector público,” Defensoría de los Habitantes, accesado 20 de noviembre de 2019, http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2018/octubre/19_hostigamiento_sexual.pdf.

³ Fondo de Población de las Naciones Unidas, *Mi cuerpo me pertenece. Reclamar el derecho a la autonomía y la autodeterminación* (Nueva York: Fondo de Población de las Naciones Unidas, 2021), https://www.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/SoWP2021_Report-ES_-_v3312.pdf.

indica que las personas están inmersas en variedad de niveles relacionales⁴, donde se desarrollan distintas expresiones de violencia.

*“Para que se realice un acto de violencia o de agresión debe darse una situación mediata o inmediata, en la que tenga cabida ese acto. Tanto el desencadenamiento como la ejecución de la acción violenta requieren de un contexto propicio.”*⁵ Así, la violencia es el resultado de un contexto posibilitador.⁶

Los espacios laborales y educativos son microsociedades que reflejan los padecimientos de la sociedad en su totalidad.

El ejercicio del poder masculino, como instrumento de violencia contra las mujeres en estos ámbitos, constata la existencia de un sistema patriarcal que posibilita y justifica las relaciones de control hacia las mujeres.

La violencia sexual, como forma de control, despoja a las mujeres de su autonomía, dignidad y representa un agravio a sus derechos humanos. El acoso y hostigamiento sexual es una de las manifestaciones de violencia sexual más presentes en la vida diaria de las mujeres a lo largo del mundo.

En nuestro país el problema es grave: la Universidad Nacional reporta que el 50,5% de su población estudiantil indica haber sido víctima de hostigamiento sexual⁷. En la Universidad de Costa Rica aproximadamente del 80% al 90% de las víctimas de hostigamiento sexual son mujeres, acosadas en su mayoría por hombres. La Defensoría de los Habitantes reportó un total de 1.224 denuncias por hostigamiento sexual en el sector público, entre el 2012 y el 2016, y 207 casos de hostigamiento sexual, en el 2017.

En los ámbitos laborales y educativos es donde las personas se desarrollan, construyen, deconstruyen, aseguran su subsistencia, realización y proyectos de vida. Aunado a esto, el hostigamiento y acoso sexual no solo representan una violencia grave por el espacio donde se

⁴ Urie Bronfenbrenner, *The ecology of Human Development* (Barcelona: Paidós, 1987).

⁵ Miguel A. Pichardo, *Perspectiva historico-psicosocial de la tortura* (México: Instituto de Salud Mental y Derechos Humanos, 2002).

⁶ Ignacio Martín Baró, *Poder, ideología y violencia* (Madrid: Trotta, 2003).

⁷ Carmen E. Ulate Rodríguez, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Problemas en su aplicación: el caso de la Universidad Nacional* (Tesis para optar por el grado de Máster en violencia intrafamiliar y de género, Sistema de Estudios de Posgrado, Universidad Nacional, Costa Rica, 2006).

desarrollan, sino además por la respuesta traumática que genera en las víctimas, con todas las consecuencias físicas y psicológicas que esto implica.

La existencia de normativas que prevengan y sancionen estas conductas es fundamental.

En Costa Rica, la Ley Contra el Hostigamiento y Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley 7476) es la norma especial que tiene como objetivo prevenir, prohibir y sancionar el acoso y hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y educativo, de centros públicos y privados.

El objetivo de la presente investigación es analizar el plazo para interponer la denuncia por acoso y hostigamiento sexual y la causa justificante, contenidos en el artículo 38 de la Ley 7476. Este análisis se realiza bajo la perspectiva de género y de derechos humanos de las mujeres, partiendo de la hipótesis de que el plazo de dos años para establecer una denuncia por hostigamiento o acoso sexual, establecido en el artículo 38 de la Ley 7476, no resulta suficiente, para garantizar a las mujeres víctimas de estas conductas su derecho de acceso a la justicia y procesos no revictimizantes.

Por otro lado, se analiza la figura de la causa justificante y las circunstancias que podrían valorarse como justificaciones de no denuncia para las víctimas, ya que la Ley no prevé qué podrían alegar las víctimas bajo este supuesto.

La investigación se divide en tres capítulos.

En el primero se hará una trayectoria del reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos y las normas internacionales que reconocen estos derechos. También se abordará la problemática de la violencia contra las mujeres y los tipos de violencia que existen.

En el segundo capítulo se divide en dos secciones: En la primera sección, se estudiará el acoso y el hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual contra las mujeres, el desarrollo de su reconocimiento como forma de violencia y las definiciones de estas conductas presentes en la doctrina y legislaciones americanas, para brindar una definición propia.

La segunda sección se aborda el acoso y hostigamiento sexual en la docencia y en el trabajo, las principales generalidades, las partes que involucra, los posibles factores que favorecen la práctica de acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y las consecuencias del acoso y hostigamiento sexual en la docencia y el trabajo sobre las víctimas.

El tercer capítulo se analiza el acoso y hostigamiento sexual en el trabajo y la docencia en Costa Rica, en tres secciones. La primera sección repasa el marco normativo costarricense en la materia, en particular, la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476; repasando los aspectos generales de la Ley. La segunda sección es un estudio del artículo 38 de la Ley contra hostigamiento y acoso sexual en el trabajo y la docencia, el plazo para establecer la denuncia y los dos supuestos para el cómputo de este término. Así, se analiza la figura de la causa justificada y posteriormente en la sección tercera, la necesidad de ampliar el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia y las circunstancias a considerar para establecer el plazo para interponer la denuncia. Se finaliza con una propuesta de redacción del artículo 38 que incluya una ampliación del plazo y supuestos a considerar para como causas justificadas.

Esta investigación representa una oportunidad para profundizar el conocimiento sobre acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia en nuestro país, sus efectos negativos sobre las víctimas y el impacto de esos efectos sobre las consecuentes denuncias. Además, constituye una plataforma crítica para aspirar y orientar las normativas y políticas públicas al respecto desde la perspectiva de género y de derechos humanos.

Capítulo I

Derechos Humanos y violencia contra las mujeres

Sección I- Derechos de la Mujer como Derechos Humanos

A. Marco normativo internacional

Los derechos humanos entendidos como el “conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan las exigencias de dignidad, la libertad y la igualdad humana”⁸, responden a la necesidad de las personas de vivir una vida digna en todas las etapas y ámbitos de su vida. Estos derechos se caracterizan por ser universales e inalienables; interdependientes e indivisibles; iguales y no discriminatorios, engloban tanto derechos como obligaciones y tienen un carácter evolutivo y dinámico.

En 1949 Simone de Beauvoir decía: “*La Historia nos muestra que los hombres siempre han ejercido todos los poderes concretos; desde los primeros tiempos del patriarcado, han juzgado útil mantener a la mujer en un estado de dependencia; sus códigos se han establecido contra ella; y de ese modo la mujer se ha constituido concretamente como lo Otro.*”⁹ Las mujeres se han visto invisibilizadas a lo largo de la historia, han sido excluidas de la educación, la escritura, la política, la economía, las leyes, la ciencia, se les ha impedido decidir sobre su cuerpo y sus proyectos de vida, sueños, deseos y objetivos, han sido reducidos al papel de madre y esposa. El mundo que habitan ha sido forjado por y para los hombres, sin que se consideraran las necesidades y realidades femeninas.

Un ejemplo de esto se evidencia en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, proclamada en 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Luego de las graves vejaciones que dejó la II Guerra Mundial, el interés de la comunidad internacional se basó, en realizar un documento que contuviera los principales derechos de las personas, como una forma de regular las actuaciones estatales frente a las y los individuos.

De esta forma, durante el primer periodo de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, se examinó el texto que más adelante sería lo que actualmente conocemos como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En esa ocasión, la Asamblea acordó

⁸ Antonio Enrique, Pérez Luño, *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, 3 ed. (Madrid: Tecnos, 1990), 48.

⁹ Simone de Beauvoir, *El segundo sexo*, 3 ed. (España: Ediciones Cátedra, 2011), 57.

poner en conocimiento de la Comisión de Derechos Humanos el texto, para que esta lo examinara.

Eleanor Roosevelt y Hansa Mehta, presidenta y delegada de esta Comisión respectivamente y fuertes defensoras de los derechos de las mujeres, fueron quienes impulsaron y defendieron que se cambiara la frase “Todos los hombres nacen libres e iguales” por “Todos los seres humanos nacen libres e iguales” del artículo 1 de la Declaración Universal, ya que lo masculino invisibilizaba, una vez más, la existencia de la mujer. A pesar de encontrar resistencias, las cuales lo consideraban innecesario argumentando que “hombres” abarca también a las mujeres, lograron su cometido, lo cual representó una gran victoria y el reconocimiento de una deuda histórica para con las mujeres.

Es así, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos insta desde 1948 el derecho humano a la igualdad y la no discriminación en derechos y dignidad de todas las personas, sin distinción alguna: *“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.”*¹⁰

Sumado a esto, las delegadas de Brasil, México y República Dominicana, años antes, lucharon para que, en el texto de la Carta de las Naciones Unidas, se agregara el sexo como una más de las condiciones por las cuales se prohíbe discriminar a la hora de velar por el respeto de los derechos humanos. Al igual que en el caso de Eleanor y Hansa, las delegadas encontraron resistencias por parte de los delegados de otros países, quienes afirmaban que incluir la palabra sexo no era necesaria, ya que bastaba con la inclusión de una cláusula sobre igualdad. Así se demuestra, la idea mencionada supra: la construcción del mundo ha estado en manos de los hombres, ellos han decidido en torno a sus necesidades y realidades, asumiendo que estas son las mismas de todas las personas o incluso omitiendo que existan otras realidades y necesidades que no sean las suyas.

Más tarde, en 1966, la Asamblea General de las Naciones Unidas promulga el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, los cuales reconocen el derecho a la igualdad y la no discriminación de todas las personas, sin distinción alguna. Particularmente, el Pacto

¹⁰ Organización de Naciones Unidas, *Declaración Universal de Derechos Humanos* (Francia: ONU, 1948), <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

Internacional de Derechos Civiles y Políticos, menciona: “*Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.*”¹¹ Estos dos Pactos junto con la Declaración Universal, conforman la Carta Internacional de Derechos Humanos. Si bien estos pactos fueron adoptados en 1966, entraron en vigor hasta 1976, esto debido a que existía temor de los Estados a comprometerse a través de un documento vinculante.

Un año después de la entrada en vigor de los Pactos, la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer¹², dependencia del Consejo Económico y Social que se dedica a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, preocupada por la falta de normativa internacional sobre la discriminación y violencia que se ejerce contra esta población, desarrolla la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, la cual condena todo acto de discriminación contra esta, considerando que esto violenta su dignidad y, además, insta a los Estados a abolir cualquier ley o costumbre que pueda ser considerada como discriminatoria hacia las mujeres.

Posteriormente, en 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas adopta la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), un instrumento jurídicamente vinculante, el cual establece, entre otras cosas, la definición de discriminación, la obligación de los Estados de promover políticas que aseguren la igualdad entre hombres y mujeres y de eliminar toda legislación que fomente la discriminación de las mujeres, además de buscar prácticas que impulsen la igualdad en áreas como la salud (protegiendo así los derechos reproductivos de las mujeres), educación y la economía¹³.

Inicialmente, esta Convención recibió muchas reservas por parte de varios Estados, reservas que incluso eran contrarias al objeto mismo de la Convención, lo cual dejaba sin total sentido la protección que esta brindaba. Será posteriormente, en 1993, durante la Conferencia

¹¹ Organización de Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (Nueva York: ONU, 1976), <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

¹² Esta Comisión es el principal órgano internacional que se dedica a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Fue creada el 21 de junio de 1946 y se reunió por primera vez en febrero de 1947. Participó en la creación de la Declaración Universal de Derechos Humanos aportando la visión de género y logrando incorporar un lenguaje inclusivo al eliminar las referencias de “los hombres” como sinónimo de humanidad.

¹³ Organización de Estados Americanos, *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (San José: OEA, 1969), https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.

Mundial de Derechos Humanos, que la ONU llama la atención sobre el número grande de reservas a la Convención e insta a los Estados a que retiren las reservas contrarias al objeto de la Convención o que resulten incompatibles con el derecho internacional convencional.

Si bien, existían ya instrumentos vinculantes que reconocían las formas de violencia y discriminación contra las mujeres y que instaban a los gobiernos a establecer medidas constitucionales, legislativas y de políticas internas para promover la igualdad de derechos y dignidad de las mujeres, aún no se reconocían los derechos de las mujeres como derechos humanos.

En la ruta para considerar los derechos de las mujeres como derechos humanos, hubo cuatro conferencias sobre la mujer de gran relevancia (tres de ellas antes de 1993 y una después de esta fecha), ya que reunieron no solo a delegados de diferentes Estados miembros de la ONU, sino que además ingresaron en la discusión las voces de muchas mujeres que formaban parte de organizaciones feministas de diferentes países, lo cual aportó una visión más integral de las vivencias femeninas, sus necesidades e intereses.

La primera conferencia llamada *Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer*, fue realizada en México en el año 1975 y fue la antesala de la CEDAW. De hecho, esta conferencia dio pie a que se reconocieran muchos derechos de las mujeres, que posteriormente serían plasmados en la Convención. Aunado a esto, los Estados parte adoptaron un Plan de Acción que incluyó una serie de directrices para el progreso de las mujeres hasta el año de 1985 lo que generó que la Asamblea General proclamara el *Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985)*.

Una crítica que se dio al documento final obtenido en esta conferencia es que en él se enlistan temas relativos a las mujeres, sin que se profundice en las causas de la discriminación de género, además de que se vincula la desigualdad de la mujer al subdesarrollo, dando a entender que el desarrollo conlleva automáticamente a la igualdad entre hombres y mujeres.¹⁴

La segunda conferencia, *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer* se realizó 1980, en Copenhague y su importancia recae en que la discusión se centró en la igualdad, poniendo sobre la mesa, por primera vez, la igualdad en el ejercicio de

¹⁴ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: análisis de los casos ante el comité de la CEDAW* (San José: IIDH, 2010), https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1502/protocolo-cedaw-baja_2091148258-2010.pdf, 34.

los derechos, es decir, la igualdad real, diferenciándola de la igualdad jurídica o formal. Por otra parte, se exhortó a los Estados, no solo a eliminar el lenguaje discriminatorio de sus legislaciones, sino además informar a las mujeres de sus derechos y de los mecanismos para asegurar su protección y pleno ejercicio.

Por último, la tercera conferencia, *Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*, fue realizada en Nairobi, Kenia en el año 1985, y sirvió como plataforma para examinar los avances obtenidos y los obstáculos enfrentados durante el *Decenio*. En esta conferencia, los Estados aprobaron las *Estrategias de Nairobi*, estrategias visualizadas hacia el futuro, las cuales corresponden a las “medidas que deberían adoptarse para lograr la igualdad de género a nivel nacional y promover la participación de las mujeres en las iniciativas de paz y desarrollo.”¹⁵

Cabe resaltar que Nairobi fue la primera conferencia mundial que menciona la violencia contra la mujer en el contexto de los derechos humanos, señalando que representa “*un obstáculo principal para lograr la paz y otros objetivos de la Década.*”¹⁶ Además, se planteó que la incorporación de las mujeres en todos los ámbitos no solo corresponde un derecho, sino, además, una necesidad para las sociedades por la riqueza que representa la participación femenina.

Un logro importante también se dio en el foro alternativo que se realizó en Nairobi. Este foro se llevó a cabo con la participación de casi 14.000 mujeres de diferentes países y que formaban parte de organizaciones feministas. Esta amplia participación reflejó el gran empuje de las agrupaciones feministas regionales e internacionales de los ochenta. De esta forma, en el Foro se presentaron una serie de estudios y ponencias, que evidenciaban las situaciones que enfrentan las mujeres alrededor del mundo.

Uno de los informes que llamó la atención, fue el presentado por la agrupación Mujeres por un Desarrollo Alternativo para una Nueva Era DAWN (por sus siglas en inglés), donde indican que son las mujeres pobres que viven en países del tercer mundo, las que ofrecen un panorama claro de lo que implican los procesos del desarrollo. Sobre esto DAWN indicó en su

¹⁵ “Conferencias mundiales sobre la mujer,” ONU Mujeres, accesado 10 de agosto, 2020, <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#nairobi>.

¹⁶ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: análisis de los casos ante el comité de la CEDAW* (San José: IIDH, 2010), https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1502/protocolo-cedaw-baja_2091148258-2010.pdf, 38.

presentación: *“la igualdad para las mujeres es imposible en el marco de los actuales procesos económicos, políticos y culturales que limitan el acceso a recursos, poder y control a grupos reducidos de la sociedad y que, de la misma manera, tampoco es posible el desarrollo sin una mayor igualdad y participación de mujeres en el proceso.”*¹⁷

Es así como llegamos a la Conferencia sobre Derechos Humanos de Viena, celebrada el 25 de junio de 1993, de la cual resultó una Declaración y un Plan de Acción. Su relevancia recae en que estableció de forma indiscutible, que los derechos de las mujeres son derechos humanos: *“Los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.”*¹⁸

La importancia de este hecho va más allá de lo que muchas personas han querido aceptar: los seres humanos y sus derechos han sido definidos a través de sus necesidades, intereses y aspiraciones, y justamente estos temas habían sido definidos y establecidos desde la perspectiva androcéntrica, donde se asumían las necesidades de los hombres como las necesidades de la humanidad, dejando a las mujeres y sus realidades invisibilizadas. Declarar que los derechos de las mujeres son derechos humanos es reconocer la condición de humana de la mujer, es dejar atrás la idea de que las mujeres son un “sector”¹⁹ y que la violencia y la discriminación que contra ellas se ejerce es una transgresión contra los derechos humanos.

Un momento de gran importancia en esta Conferencia se llevó a cabo en el foro alternativo, donde se desarrolló el Tribunal Global sobre Violaciones de los Derechos Humanos de las Mujeres, en el cual mujeres de diversos países narraron sus experiencias de violencia que incluían violencia doméstica, política, económica, entre otras.

Un año después, en El Cairo, se llevó a cabo la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, en la cual se discutieron temas relacionados con población, crecimiento económico, planificación familiar, entre otros.

¹⁷ Itziar Hernández Zubizarreta y Arantxa Rodríguez Álvarez, “Igualdad, desarrollo y paz. Luces y sombras de la acción internacional por los derechos de las mujeres”, *Cuadernos de trabajo de HEOGA* 17 (1996): 26.

¹⁸ Organización de Naciones Unidas, *Conferencia de Viena* (Viena: ONU, 1993), <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.asp>.

¹⁹ Instituto Interamericano de Derechos Humanos, *El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: análisis de los casos ante el comité de la CEDAW* (San José: IIDH, 2010), https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1502/protocolo-cedaw-baja_2091148258-2010.pdf.

Reconociendo la importancia trascendental de los derechos humanos y conscientes de los retos que implica un mundo cada vez más globalizado, se desarrolla el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo (conocido también como Programa de Acción El Cairo), un plan de trabajo para procurar un desarrollo sostenible e inclusivo en las sociedades modernas. Este Programa ratifica la importancia que reviste la lucha contra toda clase de violencia y discriminación contra las mujeres, en todos los ámbitos, además de poner sobre la mesa un tema relevante: las responsabilidades (en la vida pública y privada) de los hombres en la lucha contra la violencia machista, desde su posición de privilegio en la sociedad²⁰.

Además de esto, en El Cairo, se analiza la importancia de la autodeterminación de las mujeres, la información veraz sobre sexualidad y el acceso a servicios de salud que tomen en consideración las condiciones particulares de cada mujer, esto para procurar reducir la mortalidad de mujeres, especialmente jóvenes, por embarazos. Insta también a que se eduque a los hombres para que respeten la libre determinación de las mujeres y tomen responsabilidad en temas referentes a la sexualidad y la procreación.

En septiembre de 1995, se celebró la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y se creó la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing: uno de los instrumentos más ambiciosos y progresistas en materia de derechos humanos de las mujeres. Esta conferencia se lleva a cabo diez años después de la Tercera Conferencia y en ella se analizan los avances, desafíos y aplicación de los acuerdos alcanzados en Nairobi. Particularmente, plantea las interrogantes de hasta dónde se ha alcanzado la igualdad, cuáles han sido los obstáculos para lograrla y cuáles medidas podrían tomarse para vencer esos obstáculos.

La Plataforma de Acción resultante contiene doce esferas de especial preocupación que giran en torno a las mujeres: la pobreza, la educación, la salud, violencia contra la mujer, los conflictos armados, la economía, ejercicio del poder y toma de decisiones, mecanismos institucionales para la igualdad, derechos humanos de la mujer, medios de difusión, medio ambiente y los derechos de las niñas. Estas doce esferas no son el resultado de una elección aleatoria, sino que se tratan de las principales problemáticas recolectadas por diferentes agencias de la ONU en varios países y de investigaciones independientes.

²⁰ Organización de Naciones Unidas, *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo* (El Cairo: ONU, 1994), <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>.

Un punto de suma importancia es que es en esta conferencia que se menciona la noción de incorporar los asuntos de género en la totalidad de las actividades sociales como una forma de integrar la igualdad de derechos de las mujeres. Esta noción de incorporar la visión de poblaciones particularmente vulnerables, tales como población indígena, personas con discapacidad, niños y niñas, personas adultas mayores, es lo que se ha denominado transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad, la cual “*contempla, no sólo el enfoque de derechos humanos, sino que además atiende las especificidades de las poblaciones en desventaja*”²¹.

En 1997, el Consejo Económico y Social definió la transversalización como “*el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. (...) El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros.*”²² La transversalidad de género implica que siempre debe brindarse especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres, a la hora de formular políticas y cualquier estrategia de desarrollo, ya que “*representa la acción de integrar la perspectiva de género en las ideas y prácticas de la corriente o pensamiento general, es decir en las políticas públicas e institucionales.*”²³

Cabe señalar, que esta Plataforma de Acción señala al acoso sexual como una barrera para la educación mujeres y para su desarrollo profesional. Por lo que, entre las medidas que contiene este instrumento, se encuentran la exhortación a los Estados para que promulguen y apliquen normativas que luchen “*contra el acoso sexual y otras formas de hostigamiento en todos los lugares de trabajo*”²⁴ además de, “*adoptar medidas para erradicar el acoso sexual de las muchachas en las instituciones de educación y de otra índole*”²⁵.

Para el seguimiento de los acuerdos y los objetivos planteados en esta Conferencia, se acordó que la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer realizaría reuniones

²¹ Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos, *Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad* (Guatemala: COPREDEH, 2016), 21.

²² Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, *Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social* (Nueva York: ECOSOC, 1997).

²³ Rocío Chaves Jiménez, *Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNED: una estrategia institucional* (San José: UNED, 2011) <https://www.uned.ac.cr/acontecer/opinion/articulos/925-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-uned-una-estrategia-institucional>.

²⁴ Organización de Naciones Unidas, *La Plataforma de Acción de Beijing* (China: ONU, 1995), 136.

²⁵ *Ibid*, 200.

periódicas cada 5 años. En el año 2000, se llevó a cabo la primera reunión, Beijing +5, del 5 al 9 de junio en Nueva York, luego vino Beijing +10, realizada entre el 28 de febrero y el 11 de marzo de 2005 también en Nueva York, le siguió Beijing+15 del 1 al 12 de marzo del 2010, Beijing+20 del 9 al 20 de marzo del 2015.

Este seguimiento ha permitido ver el resultado del arduo trabajo de muchas organizaciones feministas nacionales, regionales e internacionales, aumentar la inclusión de muchas más mujeres y sus realidades y necesidades particulares (mujeres indígenas, negras, trans, lesbianas, entre otras). Además, gracias a los acuerdos llegados en Beijing, los Estados y sus instancias crearon normativas y estrategias con perspectiva de género, de promoción de la equidad y políticas afirmativas en las áreas de salud, educación y empleo, de no discriminación y contra la violencia, entre otras.

Sin embargo, no puede negarse que estas conferencias sirven como una plataforma para evidenciar (en gran parte, gracias a la participación de organizaciones feministas) las deudas que se mantienen en lo relativo a los derechos humanos de las mujeres; ya que, en estas reuniones de seguimiento, se repite la evidencia de que los gobiernos representados en estas aún no están a la altura de lo que las mujeres necesitan para una vida con dignidad, libre de violencia y de discriminación y, lo que es peor, se ha demostrado que, en algunos casos no es del interés de los Estados escuchar y admitir la voz de las mujeres.

Resulta importante indicar que el continente americano cuenta con dos mecanismos paralelos para la supervisión de los derechos humanos. El primer mecanismo es la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), la cual fue creada en 1959 por la Organización de los Estados Americanos (OEA), mediante la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y que tiene como función promover y proteger los derechos humanos en el continente.

La CIDH comienza a velar por los derechos humanos de las mujeres hasta 1993, cuando en su informe anual en el capítulo quinto referente a las áreas en que debían los Estados tomar medidas para proteger los derechos humanos, analiza la situación de los derechos humanos de la mujer en el hemisferio y reconoce la situación de desigualdad y discriminación que viven las mujeres, situaciones como “*marginalidad, abandono, violencia, situaciones económicas*

que afectan más directamente a algunos sectores de la población, incluyendo a mujeres y niños.”²⁶

Aunado a esto, la Comisión indica que no es suficiente con que existan normas para eliminar la discriminación contra la mujer; pues se demostró que, en muchos de los países americanos, las prácticas discriminatorias -tales como el menor pago por igual trabajo, relego de la mujer a labores domésticas y de cuidado, explotación sexual, entre otras-, se mantenían muy arraigadas, a pesar de tener normativa nacional e internacional que prohíbe estas prácticas. Más adelante, la Comisión comenzó a incluir en sus informes por país, un apartado relativo a la situación de los derechos humanos de la mujer, además de nombrar un Relator Especial sobre la Mujer.

El segundo mecanismo que encontramos en el continente es la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). La Corte fue fundada en 1979 por la OEA mediante la Convención de Derechos Humanos o Pacto de San José, brindándole tres funciones principales: función contenciosa, de dictar medidas provisionales, y función consultiva. En el 2006 la Corte emitió la primera sentencia que aborda la perspectiva de género, si bien con anterioridad ya había analizado cuestiones relativas a la igualdad de género, es en el Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú en el que evidenció que la condición de mujer generó la violencia.

Si bien, el reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos tiene un significado muy importante, esto no se ha traducido, lamentablemente, en una disminución en las conductas discriminatorias y violentas contra las mujeres. Diariamente, somos bombardeadas y bombardeados con noticias sobre violaciones, feminicidios, agresiones, denuncias públicas de actos de acoso y hostigamiento, sin mencionar que esto es solo una pequeña parte de lo que las mujeres experimentan en su vida, ya que la mayoría de estas violencias quedan en el total silencio.

B. Violencia contra la mujer

A lo largo de la historia, los seres humanos han establecido diversas jerarquías sociopolíticas, las cuales han respondido a construcciones imaginarias basadas principalmente, en intereses de diferentes grupos y no en diferencias biológicas constatables. De esta forma,

²⁶ Organización de los Estados Americanos, *Informe Anual 1992-1993* (Estados Unidos: OEA, 1993).

podemos encontrar, por ejemplo, jerarquías basadas en la religión, el color de piel o la orientación sexual. Estas estructuras generan desigualdades que han calado profundamente en poblaciones completas (por ejemplo, el caso de la jerarquía racial en Estados Unidos).

Más allá de las distinciones por religión o color de piel, existe una jerarquía que se mantiene en todas las sociedades: la jerarquía por género. Esta jerarquía, explica Yuval Noah Harari en su libro *Sapiens*, ha tratado de justificarse por medio de diferentes teorías: a) la teoría muscular, es la más común y sostiene que debido a la mayor fuerza física de los hombres, estos han logrado someter a las mujeres; b) la teoría de la propensión a la violencia, según esta teoría, la supremacía de los hombres se debe no a su fuerza física, sino a que los hombres son más agresivos que las mujeres y; c) genes patriarcales, durante millones de años, las mujeres y los hombres desarrollaron diferentes estrategias de supervivencia; de esta forma, los hombres que lograban conseguir una mujer para reproducirse, eran los más ambiciosos y competitivos, lo cual convirtió a las mujeres en dependientes, ya que dependían del hombre para poder conseguir alimento y protección durante el embarazo y los años posteriores (selección sexual de Darwin).

Sin embargo, todas estas teorías tienen objeciones. La principal crítica a la primera y segunda teoría es que no se puede establecer que siempre los hombres serán más fuertes o violentos que las mujeres y, aunque este hecho fuera cierto, no justificaría la exclusión de las mujeres de espacios donde la fuerza y la violencia no es un requisito (ejemplo de esto serían cargos políticos, de presidencia o bien, de la academia). Por su parte, la principal crítica a la última teoría se basa justamente en la selección sexual que plantea: en especies como los elefantes y los bonobos, esta selección condujo a una sociedad matriarcal en la que las hembras formaron redes de cooperación muy fuertes, mientras que los machos, más egoístas e individualistas, quedaron relegados a puestos secundarios.²⁷

De esta forma, la dominación del hombre sobre la mujer no encuentra una respuesta satisfactoria en la biología, sino que se basa en mitos infundados y creencias machistas. Y es que, a lo largo de los años, las sociedades han construido alrededor de las mujeres una serie de mitos que las convierten en brujas, putas, madres, esposas, vírgenes, caos, maldad, pureza, criada, sanación y desorden.

²⁷ Yuval Noah Harari, *Sapiens De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*, 6 ed. (España: Penguin Random House Grupo Editorial, 2016), 165-181.

Todos estos mitos pueden verse reflejados en los siguientes pensamientos extraídos de textos de diferentes épocas y autores:

- *“Cuando un hombre fuera reprendido en público por una mujer, tiene derecho a golpearla con el puño, el pié y romperle la nariz para que así, desfigurada, no se deje ver, avergonzada de su faz. Y le está bien merecido, por dirigirse al hombre con maldad y lenguaje osado.”* Tratado de conducta moral y costumbres de Francia del siglo XIV
- *“La mujer aprenda en silencio, con toda sujeción. Porque no permito a la mujer enseñar, ni ejercer dominio sobre el hombre, sino estar en silencio. Porque Adán fue formado primero, después Eva; y Adán no fue engañado, sino que la mujer, siendo engañada, incurrió en trasgresión. Pero se salvará engendrando hijos, si permaneciere en fe, amor y santificación, con modestia”* Timoteo 2: 11-15
- *“Las mujeres son lo que se quiere que sean”* Fernández De Moratín
- *“El que puede gobernar a una mujer, puede gobernar una nación”* Honoré de Balzac
- *“La vida de toda mujer, a pesar de lo que ella diga, no es más que un eterno deseo de encontrar a quién someterse”* Fiódor Mijáilovich Dostoyevski
- *“La mujer, está donde le corresponde, millones de años de evolución no se han equivocado, pues la naturaleza tiene la capacidad de corregir sus propios defectos”*
Albert Einstein

En 1993 la ONU promulga la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, primer cuerpo normativo internacional que aborda de forma particular la violencia contra la mujer. La Declaración define la violencia contra la mujer como: *“todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.”*²⁸

La Declaración, además, establece una descripción de qué actos abarca la violencia contra la mujer, sin limitarse a ellos:

“a) La violencia física, sexual y psicológica que se produzca en la familia, incluidos los malos tratos, el abuso sexual de las niñas en el hogar, la violencia relacionada con la dote, la violación por el marido, la mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas

²⁸ Organización de las Naciones Unidas, *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer* (Estados Unidos: ONU, 1993).

para la mujer, los actos de violencia perpetrados por otros miembros de la familia y la violencia relacionada con la explotación;

b) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en instituciones educacionales y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada;

c) La violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.”²⁹

Un año después, la ONU decretó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará). El documento plantea la misma definición de violencia contra la mujer establecido en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, asimismo una serie de derechos que buscan asegurar a las mujeres una vida libre de violencia en el ámbito público y privado, incluyendo la prohibición a ser discriminadas y a ser sometidas a patrones estereotipados.³⁰

Esta definición de violencia establecida en estos cuerpos normativos y su caracterización resultan de gran importancia, ya que desmienten un mito sobre la violencia contra las mujeres que, en algunos sectores, aún persiste: la creencia de que la violencia contra la mujer es sinónimo de violencia doméstica, es decir, que las mujeres solo pueden ser violentadas en el contexto del hogar.

Al respecto, en el libro *Agresión a la mujer, maltrato, violación y acoso*, los autores analizan: *“A la mujer no se le maltrata por ser madre, novia o ama de casa, sino por ser mujer, por ello es importante delimitar conceptualmente la violencia que se ejerce sobre la mujer, ya que al denominarla incorrectamente, por ejemplo como “violencia doméstica” o “violencia familiar”, se está relacionando sólo con un ambiente concreto, el familiar o el doméstico, y de ahí se puede pasar con relativa facilidad a limitarlo a determinados tipos de familia, a ciertas circunstancias, a algunos hombres que son enfermos, alcohólicos o especialmente violentos, o también a mujeres que los provocan.”³¹*

²⁹ Ibid.

³⁰ Organización de Naciones Unidas, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)* (Brasil: ONU, 1994), <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

³¹ Miguel Lorente Acosta y José Antonio Lorente Acosta, *Agresión a la mujer, maltrato, violación y acoso* (España: Comares, 1998), 85.

Así las cosas, reconocer la violencia contra la mujer no como un problema de carácter exclusivamente privado, sino señalarla en todos los espacios y formas que se da, es un modo de resistir y luchar contra prácticas machistas que se mantienen invisibilizadas y que soslayan la dignidad, igualdad e integridad de las mujeres. La ONU reporta que una de cada 3 mujeres ha sufrido violencia física o sexual en el mundo. Además, según datos del Banco Mundial, las mujeres entre 15 y 44 años de edad corren mayor riesgo de ser violadas o maltratadas en casa que de sufrir cáncer, accidentes de vehículos, guerra y malaria. Por su parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) indica que, el 35% de las mujeres a nivel mundial han sido víctimas de violencia física o sexual por parte de su pareja o de violencia sexual por parte de personas distintas de su pareja.³²

Y es que incluso señalar los números sobre esta violencia resulta insuficiente para dimensionar su gravedad y sus verdaderos alcances, ya que la mayoría de los datos con los que contamos representan solo una aproximación de lo que en la realidad sucede. Esto demuestra que muchas de las violencias que sufren las mujeres, se mantienen en la oscuridad.

La psicología nos brinda tres modelos básicos para el análisis de las causas de la violencia contra la mujer: el psiquiátrico, el psicosocial y el sociocultural³³.

- Modelo psiquiátrico: este modelo pone la atención en las características particulares del individuo agresor, siendo estas su personalidad, enfermedades psíquicas, abusos, violencia en la familia de origen, nivel económico y educativo, alcoholismo y drogas, entre otras.
- Modelo psicosocial: su enfoque está las dificultades en las relaciones de pareja generadas por sus formas de comunicación agresiva que conducen a la violencia. Además, analiza la familia de origen y la violencia que se da dentro de ella (violencia generacional) o en el entorno más cercano.
- Modelo sociocultural: este modelo enfoca la importancia en la estructura y condiciones sociales, actitudes socioculturales, tradición, normas y costumbres que toleran la

³² Organización Mundial de la Salud, *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud* (Ginebra: OMS, 2013), 1, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85243/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf;jsessionid=EFC599CBDA12A5FAAA674571233AE68B?sequence=1.

³³ Emakunde, *La violencia contra las mujeres* (España: Emakunde, 2009), 5-6, https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/viol_informe/es_emakunde/adjuntos/informe_violencia_marzo_2009.pdf.

violencia contra la mujer, al sostener la superioridad del hombre sobre la mujer y normalizar la violencia como una forma de resolución de conflictos.

Estos modelos, que pueden variar de una autoría a otra, resultan importantes, debido a que muestran que la violencia contra las mujeres es un problema complejo y que en él no solo se involucra al agresor y la víctima, sino que la sociedad juega un rol fundamental en la dinámica de esta violencia. Esto debido a que la formación que se brinda desde el seno familiar y las costumbres y normas sociales, permean en el individuo y siembran en él roles y estereotipos que pueden resultar a la larga en actitudes de violencia. De esta forma, socialmente, los hombres son educados para ser proveedores, líderes, conquistadores, siempre dispuestos al sexo; mientras que a las mujeres se les enseña a ser madres, pasivas, conformistas y a reprimir sus deseos sexuales. Esta socialización presenta el grave problema, además de generar una gran desigualdad, de que a los hombres se les forma para que en el conflicto sean agresivos al punto de normalizar los golpes y a las mujeres se les circunscribe a llorar y resignarse, y en esta gran complicidad social que permanece oculta, la violencia contra las mujeres se ve normalizada e invisibilizada.

Como se mostró supra, con los pensamientos extraídos de textos de diferentes épocas y autores, la idea de que las mujeres son seres inferiores que deben ser controlados, sometidos e incluso repudiados, ha resultado en muchas ocasiones como justificante para la utilización de todo tipo de violencia contra ellas. Estos pensamientos conforman lo que conocemos como misoginia que constituye el odio o aversión hacia la mujer y lo femenino, y sexismo que resulta en las actitudes discriminatorias contra las personas debido a su sexo, lo cual conlleva a establecer estereotipos o roles.

Cabe señalar que estas actitudes sexistas pueden abarcar una amplia gama de situaciones que van desde las más “sutiles” (como el sexismo benévolo o benevolente, que incluye actitudes sexistas hacia las mujeres de forma que las ve desde el estereotipo y las limita a roles que considera “femeninos”), hasta las más graves y violentas (como el sexismo hostil que corresponde a la postura de que las mujeres son inferiores a los hombres).

En el año 2003, un estudio realizado por la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona buscó establecer si las creencias y actitudes misóginas resultan en un posible factor explicativo de la violencia contra las mujeres, por medio de una comparación entre las actitudes misóginas de agresores y no agresores. El estudio tomó como muestra a 142 mujeres agredidas

por sus parejas y 142 no agredidas, preguntándoles por las actitudes y creencias de sus compañeros.

El estudio reveló que *“los maltratadores muestran significativamente más acuerdo que los no maltratadores con la consideración de las mujeres como inferiores en sus habilidades y capacidades (FI) y con las creencias patriarcales (HPB) evaluadas.”*³⁴ Además, se mostró que los no maltratadores mostraron mayor nivel de aceptación y apoyo al movimiento feminista y las reivindicaciones de las mujeres, a diferencia de los maltratadores, quienes además niegan la discriminación que sufren las mujeres y no mostraron apoyo a las políticas diseñadas para erradicarla.

a. Tipos de violencia contra las mujeres

La violencia contra la mujer es una de las problemáticas sociales, que se ha mantenido como una constante en nuestras sociedades a lo largo de la historia. Esto en gran medida, gracias a la perpetuación de mitos sobre lo femenino, tradiciones machistas, naturalización de la violencia, indiferencia social, además de la extendida cultura de culpabilización de las víctimas, e incluso en muchos casos, legislaciones insuficientes y falta de perspectiva de género en procesos judiciales y administrativos.

Y es que, a pesar de que esta violencia no es una realidad nueva para las mujeres del mundo, es hasta reciente data que se le ha puesto en entredicho públicamente, gracias a que muchas mujeres de diferentes latitudes se han unido para contar sus historias, lo que ha abierto la puerta a una mayor cobertura mediática y discusión de estas situaciones.

El concepto “triángulo de la violencia” fue creado por el sociólogo Johan Galtung para mostrar la dinámica de la generación de la violencia en los conflictos sociales. Galtung explica que podemos representar la violencia como un iceberg, donde la violencia que vemos representa solo una parte de ese conflicto, mientras que existen otras violencias que permanecen invisibles. De esta manera, el autor establece tres niveles de violencia:

- Violencia directa: corresponde a los actos más evidentes y visibles de violencia sea física, verbal o psicológica,

³⁴ Esperanza Bosch y Victoria A. Ferrer, “Maltrato de mujeres y misoginia: estudio empírico sobre un posible factor explicativo,” *Anuario de Psicología* 34 (2003): 215-233, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=643048>

- Violencia estructural: este tipo de violencia está conformada por dinámicas políticas, sociales y económicas que niegan necesidades básicas y que generan desequilibrios de poder,
- La violencia cultural: esta violencia incluye las conductas y propensiones psicológicas que sirven para legitimar la violencia. Johan Galtung menciona: “*La violencia cultural se define aquí como cualquier aspecto de una cultura que pueda ser utilizada para legitimar la violencia en su forma directa o estructural.*”³⁵

Siguiendo el modelo desarrollado por Galtung, encontramos la pirámide de la violencia de género. Esta pirámide representa de forma gráfica la relación de las violencias más extremas con las violencias más sutiles. De esta manera, lo que vemos y los medios reportan como de actos de violencia contra la mujer, constituyen las situaciones más extremas, dejando invisibilizadas las otras violencias diarias que experimentan las mujeres.

Así, la violencia contra la mujer puede adoptar diversas formas. Para la presente investigación, las analizaremos de la siguiente forma:

i. Violencia simbólica

La violencia simbólica representa todas las creencias, valores y actitudes que reproducen y legitiman situaciones de discriminación y desigualdad, de tal forma que naturaliza la condición de desventaja de la mujer en la sociedad, las relaciones de poder y el machismo. El autor Pierre Bourdieu, la define como la “*reproducción del dominio masculino sobre la naturalización de las diferencias entre los géneros*”³⁶

De esta forma, la violencia simbólica contra las mujeres incluye una amplia gama de actos, que van desde los más explícitos hasta los más solapados. Podemos identificar, por ejemplo, actos como: publicidad que promueve estereotipos de género o que cosifica a la mujer (conocida como publicidad sexista), la falta de representación de las mujeres en medios de comunicación y la excesiva representación de las mujeres como personajes sumisos, irracionales, que buscan ser conquistadas y salvadas, abordaje de las noticias que revictimiza

³⁵ Johan Galtung, “La violencia: cultural, estructural y directa,” *Cuadernos de estrategia* 183 (2016): 147-168, <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>.

³⁶ Silvia Beatriz López Safi, “La violencia simbólica en la construcción social del Género,” *Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades* 2 (2015), <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b3-6qNVJOcwJ:https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5762995.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=cr&client=safari>

o culpabiliza a las mujeres por la violencia que sufren, utilización de lenguaje machista y que suprime a las mujeres, chistes sexistas y machistas, micromachismos.

De esta forma, esta violencia es utilizada para degradar, minimizar, dominar y humillar a las mujeres, pero siempre bajo el velo de la normalización. Esta normalización es un aspecto importante de la violencia simbólica, ya que busca que la persona “dominada” acepte y tolere los actos de violencia sin enterarse de que está siendo violentada: *“La violencia simbólica se realiza –como dijimos- por un acto que es a la vez de conocimiento (...), de reconocimiento (...), pero también de desconocimiento. “Llamo desconocimiento al hecho de reconocer una violencia que se ejerce precisamente en la medida en que se le desconozca como violencia”*”.³⁷

i. Violencia económica y patrimonial

La violencia económica atañe a cualquier acción u omisión encaminada a afectar la supervivencia económica de las mujeres, mientras que la violencia patrimonial es la acción de limitar la disposición de la mujer del patrimonio propio. Estas violencias mantienen a la mujer como un ser dependiente y subordinado, le niegan el acceso a recursos muebles e inmuebles y menoscaban su dignidad.

Encontramos estas violencias en actos como el pago menor por igual trabajo, la no remuneración del trabajo doméstico, negarle el derecho al trabajo a las mujeres, limitar su acceso a bienes inmuebles y herencias, robo o retención de sus bienes, reproche por el uso del dinero o bien obligación de rendir cuentas sobre el uso de este. En este tipo de violencias se ve reflejada la idea de que quien tiene el dinero ostenta el poder, por lo cual negarle a la mujer el acceso a bienes o limitar el uso que esta le pueda dar a su patrimonio, representa una forma de controlar y perpetuar el poder en manos de los hombres.

Si bien esta violencia es menos evidente que otras, es una de las más comunes dentro de las relaciones de pareja. En la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del año 2016, se reportó que en México 13.4 millones de mujeres habían experimentado este tipo de violencia a lo largo de su vida. En Costa Rica, para el año 2019, el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia reportó 225

³⁷ Mónica Calderone, “Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu,” *La Trama de la Comunicación* 9 (2004), http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/487/Calderone%20%20Violencia%20Simbólica%20en%20Bourdieu_A1a.pdf?sequence=1.

delitos de daño patrimonial, 198 de sustracción patrimonial, 25 fraudes de simulación sobre bienes susceptibles a ser gananciales, 6 delitos de limitación al ejercicio del derecho de propiedad y 2 delitos de distracción de las utilidades de las actividades económicas familiares, todos estos delitos cometidos en contra de mujeres.

Estas violencias afectan no solo el patrimonio de las mujeres, sino también su autoestima, confianza y libertad, lo que se traduce en una mayor vulnerabilidad para ser víctima de otros tipos de violencia.

ii. Violencia psicológica

La violencia psicológica es una de las más complejas y sensibles de analizar. Esta violencia incluye manipulación, insultos, amenazas, difamación, humillación, aislamiento, tendiente a controlar a la mujer, afectando su salud mental y física, así como su autodeterminación. Esta violencia tiene graves consecuencias sobre las víctimas, ya que destroza su autoestima, la desvaloriza y la lleva al borde de la dependencia a su abusador, al cual debe rendirle obediencia, además de sentirse culpable por la violencia que vive.

Muchas veces se relaciona la existencia de violencia psicológica como la antesala de la violencia física y los feminicidios, pero al quedar circunscrita al ámbito privado, la mayoría de las ocasiones, aunado a la normalización social de ciertas conductas por mitos como el del amor romántico, se dificulta su detección.

En 2011, el informe Violencia Machista Contra las Mujeres en la Comunidad Autónoma del País Vasco, desarrollado por el Gobierno Vasco, reportó que del total de mujeres entrevistadas el 78,4% indicó haber sufrido violencia psicológica alguna vez en su vida. En Perú, el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables señaló que para el 2019 se reportaron 5018 casos de violencia psicológica, donde el 96% de las víctimas eran mujeres. Entre el año 2014 y 2019 se reportan 149 delitos de daño emocional en contra de mujeres, según datos del Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia en Costa Rica.

Además, el informe Violencia contra las mujeres en Costa Rica periodo 2015-2017, realizado por la Comisión Técnica Interinstitucional sobre Estadísticas de Convivencia y Seguridad Ciudadana (COMESCO), advirtió que las intervenciones policiales por violencia psicológica fueron de un 30% en el 2016, 34% en el 2017 y 40% en el 2015, siendo esta violencia la mayor causa de actuaciones de la policía en reportes de violencia intrafamiliar.

iii. Violencia sexual

La violencia sexual encierra toda acción o serie de acciones que violentan la libertad sexual de las mujeres. Estas acciones ocurren en contra de la voluntad de la mujer y generan graves repercusiones en su salud física y mental. Al respecto la ONU explica: “*es todo acto sexual realizado contra la voluntad de otra persona, lo que incluye cuando una persona no da su consentimiento o cuando el consentimiento no se puede dar porque la persona es un niño o una niña, tiene una discapacidad mental, o está demasiado ebria o inconsciente como resultado del consumo de alcohol o drogas.*” (Subrayado es añadido)

Esta definición es importante, ya que aclara que no se requiere la negativa explícita de la víctima para que se configure la violencia sexual, sino que existen otras situaciones en las cuales la persona está incapacitada para negarse. Agregamos a estas situaciones, una muy común: el miedo y la culpa. En las recientes denuncias públicas sobre violencia sexual que se han dado a lo largo del mundo, un amplio sector de la población ha cuestionado a las víctimas sobre porqué en el momento que ocurrió la agresión no opusieron resistencia; la respuesta constante que brindan las víctimas es el miedo al agresor y la sensación de que ellas eran las culpables de generar la situación de violencia.

Dentro de la violencia sexual podemos encontrar conductas como: violación, abuso sexual, explotación sexual, matrimonio forzado, acoso sexual, hostigamiento sexual, entre otras. En el informe *Violencia sexual en Latinoamérica y El Caribe: Análisis de datos secundarios* de la organización Iniciativa de Investigación en Violencia Sexual del año 2010, se reportó que entre el 6% y el 59% de las mujeres dijeron haber sufrido agresión sexual por una pareja íntima después de los 15 años de edad. Además, este mismo informe encontró que en Barbados, Jamaica y Trinidad y Tobago, entre el 52% y el 73% de las mujeres indicaron haber sufrido experiencias de violencia sexual por parte de sus parejas. Por otra parte, Amnistía Internacional informó que en Europa 1 de cada 10 mujeres de 15 años o más, ha sufrido algún tipo de violencia sexual.

De esta forma, la violencia sexual contra la mujer es un enemigo constante, pero invisibilizado. El silencio de la víctima por el miedo, la culpa y la vergüenza que se produce como consecuencia de estas agresiones, sumado a la naturalización social de estas conductas, la existencia de una cultura de culpabilización de la víctima, escasas redes de apoyo y la exposición a largos procesos donde no se aplica la perspectiva de género, le brindan a la violencia sexual una amplia impunidad.

En el segundo capítulo desarrollaremos con mayor profundidad este tipo de violencia, particularmente en dos de sus modalidades más invisibilizadas: el acoso y el hostigamiento sexual.

iv. Violencia física y feminicidio

La violencia física representa todas las acciones que generan daños físicos en las mujeres: bofetadas, empujones, puñetazos, quemaduras, heridas, jalones de cabello e incluso la muerte. Estas acciones se asocian con la creencia de la inferioridad de las mujeres, la desigualdad de poder entre hombres y mujeres y la idea del dominio masculino.

Un estudio realizado en Perú, señaló que los principales factores asociados a la violencia física contra mujeres en relaciones de pareja, incluyen las creencias machistas y estereotipos de género, siendo estas “*el control por el hombre de visitas a familiares y amigos de la mujer; que el varón se sienta amenazado porque ella tuvo una unión previa de pareja; que la mujer tenga más nivel de educación que él o que ella tome la mayor parte de decisiones en el hogar.*”³⁸ Además, se suma a estos factores el consumo excesivo de alcohol, haber presenciado violencia física contra la madre en el seno familiar y resaltó que el riesgo de ser víctima de esta violencia incrementa si se trata de parejas en unión libre y no casadas.

En otro estudio realizado en Colombia, los factores de riesgo asociados a esta violencia, incluyeron la existencia de maltrato en la familia de origen, encontrarse en una condición socioeconómica desfavorable, menor escolaridad y las prohibiciones por parte del victimario, siendo estas prohibiciones de ver a sus familiares, amigos, estudiar o trabajar.³⁹ Estos datos resultan importantes, ya que si observamos el factor de las prohibiciones mencionadas, podemos ver reflejada la creencia de la dominación masculina sobre la mujer, además de la idea de la mujer como objeto que le pertenece al macho del cual este puede tener completo control.

Como expresión extrema de la violencia machista, encontramos el feminicidio. La definición más conocida del término feminicidio es la de Diana Russel, quien en 1976 al

³⁸ Dora Blitchein-Winicki, “Factores asociados a violencia física reciente de pareja hacia la mujer en el Perú, 2004-2007”, *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 29 (2012), http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000100006&script=sci_arttext.

³⁹ Joanne Klevens, “Violencia física contra la mujer en Santa Fe de Bogotá: prevalencia y factores asociados”, *Revista Panamericana de Salud Pública* (2000), <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2001.v9n2/78-83/>.

testificar en el Tribunal Internacional de Crímenes contra Mujeres lo definió como "*el asesinato de mujeres a manos de hombres debido a que son mujeres*".

Este acto supone la total anulación de la mujer por parte del hombre, el cual la asesina o intenta asesinarla. Esta violencia se ubica en el área de la pirámide de la violencia más evidente y visible, junto con la violencia física. Las motivaciones para realizar estos actos pueden ser múltiples y complejas. Sin embargo, diversidad de autorías concuerdan en que estas motivaciones mantienen como constante el odio o desprecio hacia las mujeres, la idea de la inferioridad de la mujer y el placer de asesinarlas como un acto de toma de propiedad.⁴⁰⁴¹⁴²

Los datos son alarmantes: en el informe 2017 - 2018 de Amnistía Internacional, se reporta que entre enero y noviembre del 2018 se registraron al menos 254 feminicidios en Argentina, en Colombia entre el 2009 y el 2014 el Instituto Nacional de Medicina Legal informó que en el país son asesinadas en promedio 4 mujeres por día, en Costa Rica el Observatorio de Violencia de Género contra las Mujeres y Acceso a la Justicia señala que por mes ocurren 2 feminicidios, además, ONU Mujeres reporta que entre enero y octubre de 2018 se registraron 706 presuntos feminicidios en México.

Todos estos datos son contundentes: el machismo mata. En 2017 la ONU advirtió que Latinoamérica es la región más peligrosa del mundo para las mujeres y expuso números devastadores: en 16 países de América Latina y el Caribe se registraron un total de 1.831 asesinatos de mujeres en 2016.⁴³ Además en otro informe realizado por la ONU se indicó que, en el año 2017, 50.000 mujeres fueron asesinadas por su pareja o por algún miembro de su familia⁴⁴. Ante estos dolorosos datos, cabe hacernos la pregunta: ¿Qué estamos haciendo realmente para asegurar a las mujeres y niñas espacios libres de violencia?

⁴⁰ Margarita Bejarano Celaya, "El feminicidio es solo la punta del iceberg", *Región y sociedad* 26 (2014), http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252014000600002.

⁴¹ Ana Carcedo Cabañas y Monserrat Sagot Rodríguez, *Femicidio en Costa Rica: balance mortal*, Medicina Legal de Costa Rica 1 (2002), https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152002000100002.

⁴² Asociación Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA), *No olvidamos ni aceptamos: Femicidio en Centroamérica 2000 – 2006 / CEFEMINA* (San José: Asociación Centro Feminista de Información y Acción, 2010), <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/49649/IDL-49649.pdf?sequence=1>.

⁴³ "Latinoamérica es la región más peligrosa del mundo para las mujeres," Organización de Naciones Unidas, accesado 02 de setiembre, 2020, <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/11/latinoamerica-es-la-region-mas-peligrosa-del-mundo-para-las-mujeres/>.

⁴⁴ Organización de las Naciones Unidas, *Estudio Global sobre Homicidio. Asesinato de mujeres y niñas por motivos de género* (Viena: ONU, 2019), http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/gsh/Booklet_5.pdf.

Capítulo II

Acoso y hostigamiento sexual como violencia sexual contra las mujeres

Sección I- El acoso y el hostigamiento sexual como una forma de violencia sexual contra las mujeres

La violencia sexual encierra una serie de acciones sexuales no deseadas por parte de quien las recibe, las cuales violentan su libertad y autodeterminación sexual de las mujeres, además de su dignidad y le generan graves perjuicios. Una definición amplia de este fenómeno es la siguiente: *“una acción u omisión que involucra las características sexuales y que afecta la vida, la integridad física, psíquica, moral o social de una persona, la libertad, su honra y dignidad, con lo cual se discrimina a la persona y se violentan sus derechos humanos.”*⁴⁵

El solo hecho de enumerar todas las acciones que constituyen violencia sexual puede resultar una tarea compleja, ya que estamos hablando de conductas tan variadas que van desde las más claras y manifiestas, hasta las más “invisibles”. Además, la falta de legislación, la legislación no efectiva, la aplicación de justicia sin perspectiva de género, los procesos desgastantes y revictimizantes, la normalización de la cosificación del cuerpo femenino, que muestra a la mujer como objeto sexual del cual el hombre debe y puede apropiarse, le otorgan a esta violencia un manto de protección digno de nuestras sociedades patriarcales. A todo esto, debe sumarse la impunidad de los pocos casos denunciados, lo cual genera gran desconfianza en las víctimas, además del miedo, la vergüenza y la de que no le van a creer.

Según la OMS, existen una serie de factores⁴⁶ que podrían señalarse como generadores de la violencia sexual contra las mujeres. Es así, como agrupa estas causas en dos grandes grupos:

- Factores individuales y relacionales: estos factores se refieren a los que incrementan el riesgo de agresiones sexuales por parte de hombres y responden a datos de varones que fueron arrestados por haber cometido actos de violencia sexual contra mujeres. Entre estos factores se mencionan: pertenencia del agresor a una pandilla, el consumo de

⁴⁵ Comisión Nacional de los Derechos Humanos, *Hostigamiento sexual y acoso sexual* (México: CNDH, 2017), 8, <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Hostigamiento-Acoso-Sexual-CNDH-Mexico.pdf>.

⁴⁶ Estos datos las OMS los obtuvo del análisis de varios estudios realizados sobre esta temática, principalmente del estudio *Prevención de la violencia infligida por la pareja contra las mujeres: qué hacer y cómo obtener evidencias* del 2011, y del *Informe mundial sobre la violencia y la salud* del 2003.

alcohol o drogas, violencia en el seno de la familia de origen, haber sido víctima de violencia sexual en la niñez, bajo nivel de escolaridad, naturalización de la violencia y creencias machistas, entre otros.

- Factores comunitarios y sociales: en esta categoría encontramos factores relacionados con creencias y patrones sociales y culturales que normalizan la violencia. Aquí se citan: tradiciones y creencias que afirman la superioridad del hombre sobre la mujer, mitos alrededor de la sexualidad y sanciones judiciales y sociales poco severas contra la violencia⁴⁷.

No podemos dejar de lado que el capitalismo neoliberal ha encontrado en el cuerpo sexualizado de la mujer un negocio internacional. De esta forma la prostitución⁴⁸ y la pornografía⁴⁹, entre otras actividades, son negocios donde el producto del cual se obtienen grandes ganancias es el cuerpo de las mujeres. De esta forma, la sexualización del cuerpo de la mujer es permitida siempre que sea para consumo y de la misma forma, los discursos de empoderamiento sobre el cuerpo y la liberación sexual de las mujeres se permiten siempre que sean para lucrar. Así, la real autonomía de la mujer sobre su cuerpo y sobre su sexualidad no es permitida⁵⁰, ya que de ser así se rompería el *status quo* que mantiene subordinadas a las mujeres.

La abogada, escritora y activista por los derechos de las mujeres, Catharine Mackinnon, en el libro *Feminismo Inmodificado*, expone una de las principales ideas que caracterizó su pensamiento⁵¹. Mackinnon señala que el género es la confirmación de que la naturaleza femenina, (socialmente construida) es la proyección del deseo masculino, es decir, las mujeres existen para los hombres, en cumplimiento de proyecciones sobre su sexualidad, y como

⁴⁷ "Violencia sexual. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres," Organización Mundial de la Salud, accesado el 5 de mayo de 2020, https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/rhr12_37/es/.

⁴⁸ Este fenómeno entendido de forma amplia: desde la prostitución que conocemos comúnmente, hasta las nuevas formas romantizadas de prostitución como las que se dan entre mujeres jóvenes y hombres de mayor edad, los cuales pagan por los estudios o estilo de vida de estas mujeres.

⁴⁹ Sandro Pozzi, "El gran negocio del 'porno'," *El País*, 25 de noviembre de 2006, https://elpais.com/diario/2006/11/26/domingo/1164516755_850215.html.

⁵⁰ Basta con ver la lucha de diversas colectivas feministas y de mujeres de forma independiente, que en diferentes partes del mundo se ha desarrollado a favor del derecho a decidir de la mujer embarazada.

⁵¹ Catharine Mackinnon, *Feminismo Inmodificado. Discursos sobre la vida y el Derecho* (Argentina: Siglo XXI Editora Iberoamericana, 2014).

resultado, las mujeres son víctimas de la supremacía masculina y los hombres se benefician de esta con la dominación sexual, que jerarquiza al hombre sobre la mujer.

A. Desarrollo del reconocimiento del acoso y hostigamiento sexual como un tipo de violencia

En 1975, el New York Times publicó el titular: “Las mujeres comienzan a denunciar el acoso sexual en el trabajo.” Una noticia que retrata las situaciones de avances sexuales e intimidación, física y verbal, que las mujeres sufrían en sus lugares de trabajo. Entre las conductas que se denunciaban en la nota incluían: miradas lascivas, continuos roces contra el cuerpo, pellizcos o apretones, proposiciones sexuales respaldadas por amenazas de perder el empleo, relaciones sexuales forzadas, entre otras.

Además, se denunciaba las dificultades que evidenciar la existencia de estas conductas significaba recibir burlas, ya que el acoso sexual era visto como “broma” y las víctimas eran tachadas de locas o eran culpadas por ser “provocadoras.”

Gracias a los movimientos feministas de los años setenta y ochenta se comienza a nombrar y estudiar las situaciones de acoso sexual que ocurrían, especialmente, dentro de ambientes laborales. En Estados Unidos, estos grupos, fueron quienes particularmente tomaron la delantera en la denuncia pública de las conductas que posteriormente serían denominadas acoso sexual.

La primera vez que el término acoso sexual fue utilizado fue el año 1973, cuando Mary P. Rowe, Asistente Especial del Presidente sobre mujeres e investigadora del Instituto Tecnológico de Massachusetts (MIT en inglés), realizó el informe titulado: *El fenómeno de Anillos de Saturno*. Este informe versaba sobre las diversas formas de acoso relacionadas con el género⁵².

En 1974, durante una sesión de concienciación como parte de un programa de la Universidad de Cornell sobre las mujeres en el trabajo, dirigida por la periodista, profesora y activista Lin Farley, se analizó la situación de que muchas mujeres comentaban haber sido víctimas de actos de acoso e intimidación, actos que Farley llamó *acoso sexual*. Un año más tarde, esta misma Universidad fue el escenario del primer caso conocido de acoso sexual.

⁵² Debe señalarse que Mary Rowe indicó que ella no fue la primera en utilizar el término acoso sexual, ya que, en los grupos de mujeres organizadas en Massachusetts, era uno de los temas de discusión. Sin embargo, fue la primera vez que, en un documento oficial, se les ponía nombre a estas prácticas.

Carmita Dickerson Woods renunció a su empleo como asistente administrativa en la Universidad de Cornell, luego de ser denegada su solicitud de ser transferida a otro puesto, debido a que su jefe, Boyce McDaniel, la acosara sexualmente en repetidas ocasiones incluso frente a otros compañeros de trabajo. Posteriormente, Woods solicitó los beneficios por desempleo de la Universidad, sin embargo, le fueron negados indicando que su renuncia había sido por “motivos personales” y su salida era “voluntaria”.

Esto motivó a Carmita (que además era una madre soltera de 4 hijos) a ponerse en contacto con otras mujeres de la Universidad, entre ellas Lin Farley. Lamentablemente, Carmita no fue tratada con justicia en los tribunales y su queja fue denegada. Sin embargo, su acción generó un gran impacto en el movimiento feminista estadounidense. Ejemplo de ello es la creación en 1975 de la agrupación *Working Women United* (Mujeres Trabajadoras Unidas), motivada por el caso de Carmita.

Un año después, en 1976, la abogada Diane R. Williams fue despedida de su trabajo en el Departamento de Justicia de Estados Unidos, luego de presentar una queja contra su jefe por acoso sexual. Williams basó su reclamo ante la justicia estadounidense, indicando que su despido era ilegal de acuerdo con las leyes de Derechos Civiles de 1964, las cuales prohíben cualquier discriminación por sexo, raza y religión. Diane ganó el proceso, tras llevarlo a apelación y su caso (conocido como *Williams vs Saxbe*), sentó jurisprudencia al analizar el acoso sexual como una forma de discriminación de género.

Sumado a estos casos en 1980, un grupo de estudiantes de la Universidad de Yale llevó ante la justicia a este centro de educación, debido a situaciones de acoso sexual sufridas entre los años 1973 a 1980. Además, reclamaban la falta de un procedimiento específico en la institución para establecer quejas por acoso sexual. El Tribunal de Distrito reconoció que los avances sexuales de los profesores constituyen discriminación por sexo en la educación. Sin embargo, desestimó las acusaciones indicando por un lado que algunas de las demandantes ya se habían graduado y las otras las encontró insostenibles.

Las estudiantes apelaron la decisión, sin tener mejor suerte. A pesar de no ganar en la vía judicial, el impacto del caso *Alexander v. Yale* fue importante. La Universidad de Yale se vio obligada a crear un procedimiento especial para recibir quejas sobre acoso sexual y esto se extendió a otras Universidades. Además, el caso tuvo una amplia cobertura por parte del *New York Times*, lo que ayudó a evidenciar estas prácticas en ambientes académicos.

Posterior a estos casos, surgieron otros que ayudaron a poner en la atención pública el acoso sexual. Uno de ellos fue el de Anita Hill, quien acusó Clarence Thomas (candidato a la Corte Suprema de los Estados Unidos) de acoso sexual. A pesar de las acusaciones de Anita, Clarence obtuvo el cargo dentro de la Corte, pero el impacto social del caso generó que se volvieran públicos muchos más casos de acoso.

Al mismo tiempo, en otras latitudes, los movimientos feministas luchaban por el reconocimiento de derechos a las mujeres en diversos espacios, además de evidenciar las diferentes y cotidianas violencias que sufren a causa de su género. En nuestro país, podemos resaltar el caso que trascendió públicamente en 1987, cuando varias estudiantes de la Facultad de Odontología de la UCR denunciaron ser objeto de acoso sexual dentro de las aulas.

En 1985, en la Conferencia Internacional de Trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció el acoso sexual como una situación que deteriora el ambiente laboral y las relaciones, además instó a los Estados a adoptar legislaciones para prevenir estas prácticas.

La ONU por su parte, en la Recomendación General número 19, realizada en el marco del 11° período de sesiones del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer en 1992, analiza la violencia contra la mujer, el hostigamiento sexual y la trata de mujeres. Sobre el particular del hostigamiento sexual, el Comité lo definió de la siguiente forma: “18. *El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; (...)*”⁵³.

Aunado a esto, la Recomendación finaliza estableciendo una serie de recomendaciones concretas a los Estados, entre las cuales encontramos la de incluir en sus informes, datos sobre hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para prevenirlo y la necesidad de crear normativa con la cual se establezcan sanciones (penales y civiles) para castigar a las personas agresoras e indemnizar a las víctimas. Posteriormente, en 1993 esta misma organización reconoce el acoso como una forma de violencia contra las mujeres en la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer.

⁵³Organización de Naciones Unidas, *CEDAW Recomendación General Número 19* (Nueva York: ONU, 1992), http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

Otras organizaciones internacionales, tales como la OMS, han definido el acoso sexual como una forma de violencia sexual contra las mujeres. En el Informe Mundial sobre la Violencia y la Salud, de la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, realizado en 2002, analiza la violencia como un problema de salud pública, poniendo atención en las repercusiones de la violencia, sus raíces, formas, contextos y estrategias para prevenirla. El documento contiene un apartado donde se analiza la violencia sexual y reconoce: “*La violencia sexual comprende una gran diversidad de actos, como (...) el acoso sexual (incluida la petición de favores sexuales a cambio de trabajo o calificaciones escolares) (...)*”⁵⁴

Además, en el Estudio multipaís de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer, como parte de las recomendaciones, se menciona la de garantizar que las escuelas sean un lugar seguro para las niñas, libres de violencia física y acoso por parte de las personas docentes y estudiantes.⁵⁵

El acoso y hostigamiento sexual, inicialmente analizados dentro del ámbito laboral (como se desprende de las luchas feministas mencionadas), se erigen como formas de violencia sexual contra la mujer, las cuales menoscaban su dignidad, igualdad y libertad.

La cuarta ola del feminismo se ha enfocado en la violencia sexual vivida por las mujeres de todo el mundo. Las mujeres y las organizaciones feministas que levantan la voz en cada país, denuncian públicamente y piden un alto a las violaciones y abusos sexuales por parte de parejas y de terceros en cualquier edad, la prostitución forzada, la utilización de la imagen de la mujer como objeto sexual y de sometimiento, el consumo del cuerpo de la mujer como mercancía, la educación sexual basada en que las mujeres son las responsables de poner límites y controlar los impulsos sexuales de los hombres, el acoso y el hostigamiento sexual en los espacios públicos, el trabajo y los centros educativos, la culpabilización y burla de las víctimas de violencia sexual, entre otras situaciones.

En los últimos años, hemos presenciado un mayor despliegue de diversidad de mujeres, uniéndose al grito de no más violencia. Cada 8 de marzo y 25 de noviembre, vemos

⁵⁴ Organización Panamericana de la Salud, *Informe mundial sobre la violencia y la salud* (Washington: OPS, 2002), 21, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf.

⁵⁵ Organización Mundial de la Salud, *Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer* (Ginebra: OMS, 2005), 30, https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43390/924359351X_spa.pdf?sequence=1.

manifestaciones multitudinarias de mujeres en muchos países exigiendo un alto a la violencia, compartiendo sus historias de abuso o de acoso, irrumpiendo y apropiándose de espacios que les habían sido negados y encontrando su voz junto con las de otras mujeres.

Además, las redes internacionales que se han creado, favorecidas por la conexión que brindan las redes sociales, han servido como una palanca de denuncia pública de situaciones que permanecían en el silencio y que han servido para exponer el sistema patriarcal y capitalista que violenta a las mujeres.

El movimiento #MeToo ha logrado plasmar denuncias escalofriantes. Hemos escuchado las declaraciones de Ashley Judd, Angeline Jolie, Asia Argenton, entre muchas otras mujeres, sobre las violaciones y abusos cometidos por el productor de Hollywood, Harvey Weinstein, las denuncias realizadas por actrices como Mia Khalifa y Lulu Chu sobre los abusos en la industria de la pornografía, a esto se suma la voz de cientos de mujeres alrededor del mundo quienes denuncian haber sido víctimas de violaciones, abusos sexuales, acoso y hostigamiento sexual por parte de sus empleadores, profesores, parejas, amigos y familiares.

Este movimiento ha logrado romper con un secreto a voces: las mujeres son agredidas sexualmente, de forma sistemática y diaria. Los lugares de trabajo, el hogar, los centros educativos, los espacios públicos (como parques, calles, playas, centros comerciales), nos muestran que no existe ningún lugar seguro para las mujeres y que existe en contraposición, una gran tolerancia y permisividad ante la violencia, además de una profunda creencia y tradición machista en nuestras sociedades, que se alimenta del miedo y el silencio al que había reducido a las mujeres.

También nos muestra este movimiento, la gran resistencia femenina, su resiliencia y la consciencia que se ha ido impregnando en las nuevas generaciones. Nos muestra que si bien, no hay justicia en la historia de las mujeres, estas, poco a poco más empoderadas, ya no están dispuestas a seguir tolerando los abusos que han vivido por años y que si bien, el cambio no se conseguirá de un día para otro, el silencio y la inacción ya no serán los eternos cómplices de la violencia machista y en palabras de Yesenia Zamudio: *“Y si van a hablar, hablen de todas. Hablen de todas las que violan y acosan también los maestros y los servidores públicos. A las que les avientan ácido. Hablen de las niñas que violan en sus cunas sus propios padres y sus familias se quedan calladas porque su religión católica no se los permite. Madre de María de Jesús Jaime Zamudio, que exijo justicia por mí, por mi familia y por mi hija. Y por todas las que nadie nombra.”*

B. Definiciones

i. Doctrina

Cuando hablamos de acoso sexual y hostigamiento sexual, una avalancha de conceptos e ideas vienen a nuestras mentes. Y no es para menos. Como analizamos supra, en los últimos años hemos presenciado un estallido de denuncias públicas, donde mujeres de todas clases socioeconómicas, profesiones, ocupaciones, edades, orientaciones e identidades, han narrado sus experiencias de acoso y hostigamiento, dejando al descubierto prácticas de violencia sexual históricas que han sufrido las mujeres en diferentes espacios.

En los años setenta, los movimientos feministas estadounidenses comienzan a denunciar situaciones de acercamientos sexuales no deseados hacia mujeres trabajadoras, denuncias que generaron un fuerte impacto no solo en este país, sino también en los movimientos de mujeres de otros países. Así, gracias a estas mujeres se inicia no solo la lucha por reconocer estas conductas como violencia y su consecuente sanción y prevención en las legislaciones, sino además la lucha porque estas conductas dejen de ser normalizadas e invisibilizadas.

Como fue mencionado previamente, en *El fenómeno de Anillos de Saturno* del año 1973, realizado por Mary P. Rowe, fue la primera vez que se utilizaba el término acoso sexual en un documento oficial.

En 1974 la periodista y activista Lin Farley, utilizó el término “sexual harassment” (acoso sexual en español) para referirse a una práctica vivida por muchas mujeres empleadas en fábricas, oficinas o que se desempeñaban como trabajadoras domésticas, desde finales del siglo XIX e inicios del siglo XX. Esta práctica consistía en ser requeridas sexualmente en el ambiente laboral. De esta forma, Farley definió el acoso sexual como “*una conducta masculina no solicitada ni recíproca que hace prevalecer el rol sexual de una mujer sobre su función como trabajadora*”⁵⁶

Las investigadoras feministas Sue Wise y Liz Stanley, en su obra *El acoso sexual en la vida cotidiana*, analizan las experiencias de las mujeres frente al acoso sexual. Además,

⁵⁶ María Ángeles Barrère Unzueta, “El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la unión europea,” *Justicia y sociedad* 36 (2013): 21.

estudian la historia del término y las diversas interpretaciones que se le han dado. De esta forma, las autoras definen el acoso sexual de la siguiente forma:

“El acoso sexual no está confinado al espacio laboral, ya que puede presentarse en cualquier escenario de interacción social entre mujeres y hombres. Su carácter “sexual” atañe esencialmente al hecho de que es una ofensa o una agresión infligida por una persona del sexo masculino, contra otra del sexo femenino, por lo que si bien puede tener la forma de acercamiento seductor, su finalidad no es otra que el ejercicio de poder por parte del varón sobre la mujer. (...) el acoso sexual no es “un tipo particular de conducta (“sexual”) que pone de manifiesto un atípico hombre, en un lugar concreto (“el trabajo”)”, sino una estrategia de dominación más amplia y generalizada, que abre pauta a todas las formas de agresión sexual.”⁵⁷

Como se desprende del texto citado, las autoras construyen una definición amplia del fenómeno del acoso sexual, en la cual se incluirían una extensa gama de situaciones donde lo que debe estar presente es la invasión no deseada por parte de un hombre, haciendo ejercicio de la posición de poder que le otorga su condición de hombre.

Así las cosas, las situaciones que pueden configurar acoso sexual son tan variadas como sea posible imaginar. Pero como se ha podido ver de las definiciones brindadas, existen factores comunes que permiten su identificación, de los cuales podemos identificar la conducta de carácter sexual no deseada por quien la recibe, el no consentimiento y la generación de un perjuicio en la víctima. Así fue analizado en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social realizado en Santiago de Chile, donde se señaló: *“El acoso sexual implica conductas o acciones sexuales indeseadas, no recíprocas, que casi siempre son reiteradas en el tiempo, sin perjuicio de que una sola conducta, por su entidad o gravedad, constituya en sí un acoso.”*

Aunado a esto, el acoso sexual incluye comportamientos verbales o no verbales. Al respecto los autores Nielsen, Bjørkelo, Notelaers y Einarsen, indican que *“incluye comportamientos sexuales verbales y no verbales no deseados, así como comportamientos físicos no deseados que el objetivo encuentra difícil de afrontar o manejar.”⁵⁸* Dentro del acoso

⁵⁷ Sue Wise y Liz Stanley, *El acoso sexual en la vida cotidiana* (Barcelona: Paidós Ibérica, 1992), 81.

⁵⁸ Morten Birkeland Nielsen et al., “Acoso sexual: prevalencia, resultados y diferencias de género evaluados mediante tres métodos de estimación diferentes,” *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma* (2010), 254.

sexual no verbal encontramos miradas lascivas, silbidos, tocamientos, gesticulaciones con referencias sexuales.

Diversas autorías diferencian dos tipos de acoso sexual. Por un lado, se habla del acoso o acoso de intercambio, por chantaje o “quid pro quo” en el que la persona acosadora exige prestaciones sexuales a la víctima a cambio de hacer o no hacer algo, brindar algún beneficio o bien, perjudicarla de alguna manera. Existe cierta doctrina que indica que, para darse este tipo de acoso, la persona acosadora debe encontrarse en una posición de jerarquía, sin embargo, otra parte indica que solo es necesario que la persona tenga algún poder sin necesariamente ser superior en jerarquía a la víctima.

Por otro lado, se encuentra el acoso sexual ambiental, el cual genera un ambiente amenazador, hostil o humillante o amenazador para la persona víctima. En este tipo de acoso la persona acosadora “*obliga a tolerar comportamientos de naturaleza sexual*”⁵⁹ a la víctima. Las conductas que pueden incluirse en este tipo de acoso incluyen: “*chistes o insultos, coqueteos, comentarios acerca del cuerpo o vida sexual de una persona, comentarios sexualmente degradantes, solicitudes repetidas de citas, gestos sexualmente vulgares (...)*”⁶⁰

Esta distinción nos muestra un aspecto importante de mencionar del acoso sexual y es que, en algunas ocasiones, el objetivo del acoso no es necesariamente un beneficio sexual, sino la humillación y la creación de un ambiente hostil, por medio de la intimidación sexual a la víctima.

El hostigamiento sexual resulta un término que puede resultar equívoco, debido a que no son todas las legislaciones ni autorías quienes lo utilizan. Sin embargo, el hostigamiento sexual refiere a conductas sexuales indeseadas, al igual que el término acoso sexual.

Patricia Bedolla y Blanca García definían en 1987 el hostigamiento sexual como “*cualquier tipo de acercamiento, asedio o presión de naturaleza sexual, tanto física como verbal, no deseada, en el contexto de una relación desigual de poder; derivada de la posibilidad de dar beneficios condicionados e imponer sanciones*”⁶¹

⁵⁹ Elena Larrauri, “El nuevo delito de acoso sexual: una primera valoración,” *Cuadernos de Derecho Judicial* No. 7 (1997).

⁶⁰ Cristina Cuenca Piqueras, “El acoso sexual en ámbito académico. Una aproximación,” *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación* No. 3 (2013).

⁶¹ Bedolla, Patricia y García, Blanca, *El Hostigamiento Sexual en los Espacios Laborales* (Casa del Tiempo: México, 1987, 73).

María José García Oramas, Coordinadora del Centro para el Desarrollo Humano e Integral de los Universitarios de la Universidad de Veracruz, define el hostigamiento sexual de la siguiente forma: “*comportamiento ofensivo, incómodo o humillante, que se desarrolla frente al ejercicio del poder en una relación de subordinación expresada a través de conductas verbales, no verbales y físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva y que niega a las personas la dignidad, el respeto y la igualdad de trato a la que tienen derecho.*”⁶²

De esta forma, el hostigamiento sexual comparte características con el acoso sexual: constituyen una conducta de carácter sexual, no deseada por quien la recibe, que le genera un perjuicio, pero marcamos su diferencia en que el hostigamiento sexual es desplegado por una persona que se encuentra en una situación de ventaja jerárquica sobre la víctima: “*La diferencia entre el hostigamiento y el acoso sexual estriba en la subordinación que existe en este último, sin embargo ambas expresiones son consideradas como delitos.*”⁶³

ii. Legislaciones americanas

Los fenómenos del acoso y hostigamiento sexual han afectado a lo largo de la historia a muchísimas mujeres y, sin embargo, es hasta reciente data que la comunidad internacional ha hecho un llamado para que los países creen normativas tendientes a prevenir y sancionar estas conductas.

En las legislaciones del continente americano, encontramos gran diversidad de definiciones de acoso y hostigamiento sexual, donde en muchas de ellas se utilizan los términos ambos términos como sinónimos. En algunos países existen normativas especiales para regular la problemática, en otros se sanciona en sus códigos penales.

El artículo 2 de la Ley No. 18 561 uruguaya, la cual regula y sanciona el acoso sexual en las relaciones laborales y de docencia, define el acoso sexual como: “*todo comportamiento de naturaleza sexual, realizado por persona de igual o distinto sexo, no deseado por la persona a la que va dirigido y cuyo rechazo le produzca o amenace con producirle un perjuicio en su*

⁶² María José García Oramas, *Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito universitario, los caminos de la praxis* (México: Universidad de Veracruz, 2019), 7, <https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/7127/3729>.

⁶³ Claudia Alejandra Hernández Herrera, Martha Jiménez García y Eduardo Guadarrama Tapia, *La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior* (México: ANUIES, 2015), 67.

*situación laboral o en su relación docente, o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien lo recibe.”*⁶⁴

La normativa colombiana, incorporó en su Código Penal, mediante la Ley 1257, el delito de acoso sexual, contenido en el artículo 210A que reza: *“El que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de sus superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, confines sexuales no consentidos, a otra persona, incurrirá en prisión de uno (1) a tres (3) años.”*⁶⁵ Debe señalarse que en esta normativa, solo se tipifica la conducta como acoso, cuando es cometida por una persona de rango superior o en una posición de jerarquía respecto de la víctima, por lo que no podría aplicarse esta sanción si la situación sucede entre pares.

Al igual que la normativa colombiana, Honduras define en el artículo 147-A: *“quien valiéndose de una situación de superioridad jerárquica laboral, administrativa, docente o análoga, cause a la víctima inestabilidad laboral, descalificación en el desempeño de su trabajo o para ascensos laborales o le impida el acceso a un puesto de trabajo; como represalias al rechazo de actos indecorosos realizados a través de insinuaciones o solicitud de favores de carácter sexual para sí o para un tercero, incurrirá en el delito de hostigamiento sexual”*⁶⁶

Venezuela cuenta con la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del año 2007, la cual define el acoso y el hostigamiento como sinónimos, indicando que se trata de *“toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atacar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.”*⁶⁷

En el año 2003, mediante el Decreto No. 210, se añadió al Código Penal de El Salvador el tipo penal del acoso sexual. El artículo 165 describe el acoso sexual como *“una conducta*

⁶⁴ Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay, Acoso sexual normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno, 2009.

⁶⁵ Congreso de la República de Colombia, Ley 1257, 2008.

⁶⁶ Congreso Nacional, Código Penal de Honduras, 1983.

⁶⁷ Asamblea Nacional de la República De Venezuela, Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual”⁶⁸. Además, el mismo artículo indica que de tratarse de una persona que se vale de su superioridad jerárquica para cometer la conducta de acoso, el reproche será mayor.

Por su parte, la Ley 82 en Panamá, mediante la cual busca prevenir la violencia contra la mujer y que además reformó el Código Penal de este país para, entre otras cosas, tipificar el femicidio y otras formas de violencia contra la mujer y crear juzgados especializados, define en el artículo 4 el acoso sexual y el hostigamiento. El acoso sexual es definido como *“todo acto o conducta de carácter sexual no deseada que interfiere en el trabajo, en los estudios o en el entorno social, que se establece como condición de empleo crea un entorno intimidatorio o que ocasiona a la víctima efectos nocivos en su bienestar físico o psicológico.”*⁶⁹

Sobre el hostigamiento, resulta interesante que la normativa resalta que puede tratarse de una conducta con motivaciones sexuales o sin ellas, pero que particularmente se ejercen *“con abuso de poder, que daña la tranquilidad, autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, impide su desarrollo y atenta contra la equidad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño e incluye la negativa a darle las mismas oportunidades de empleo a las mujeres, no aplicar los mismos criterios de selección, no respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo, la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación basada en su condición de mujer.”*⁷⁰

En el artículo 133 del Código Penal paraguayo se define el acoso sexual como hostigar a una persona con fines sexuales *“abusando de la autoridad o influencia que le confieren sus funciones”*⁷¹.

En Chile, por medio de la Ley 20005 se introdujo en el artículo 2 Código de Trabajo la prohibición del acoso sexual en el trabajo, indicando que esta conducta viola la dignidad de las personas. De esta forma, el artículo lo define como *“requerimientos de carácter sexual, no*

⁶⁸ Asamblea Legislativa de la República de El Salvador, Decreto No. 210, 2003.

⁶⁹ Asamblea Nacional de Panamá, Ley 82, 2013.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Congreso de la Nación de Paraguay, Código Penal, 1997.

*consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”*⁷²

El caso de la normativa mexicana es muy interesante, ya que es uno de los países con una legislación bastante amplia sobre el tema del acoso y el hostigamiento sexual. Así, tenemos la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual define el acoso y el hostigamiento sexual realizando la diferenciación entre ambas.

El artículo 13 de esta ley define el hostigamiento como *“el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.”*⁷³ Más adelante el mismo artículo define el acoso sexual como *“una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”*⁷⁴

Además, la Ley Federal del Trabajo en su artículo 3 bis, regula el hostigamiento y el acoso sexual en el ámbito laboral. Sobre la definición de estas conductas el artículo menciona:

“a) Hostigamiento, el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

*b) Acoso sexual, una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.”*⁷⁵

Perú define el acoso sexual como la acción de vigilar, persigue, hostigar, asediar o *“establecer contacto o cercanía con una persona sin su consentimiento, de modo que pueda alterar el normal desarrollo de su vida cotidiana.”*⁷⁶ Además, el mismo artículo 176-B del

⁷² Congreso Nacional de Chile, Ley 20005, 2005.

⁷³ Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, Ley Federal del Trabajo, 1970.

⁷⁶ Presidente de la República, Código Penal de Perú, 1991.

Código Penal, describe que la conducta se agrava si se da en una relación de dependencia o subordinación o bien, dentro del ámbito laboral o educativo.

De igual manera, la legislación nicaraguense define el acoso sexual en su normativa penal, indicando que se trata de cualquier “*acto sexual a cambio de promesas, explícitas o implícitas, de un trato preferencial, o de amenazas relativas a la actual o futura situación de la víctima.*”⁷⁷ La norma además resalta que la conducta debe darse de forma reiterada o bien, ser ejercida por una persona en una posición de poder, autoridad o superioridad.

La ONU reporta que entre estas conductas podemos incluir: “*formas sin contacto físico, como comentarios sexuales sobre partes del cuerpo o la apariencia de una persona, silbidos, peticiones de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho, y la exposición de los órganos sexuales de una persona a otra. También incluye formas de contacto físico, como los tocamientos, los pellizcos, las palmadas o rozarse contra otra persona de manera sexual.*”⁷⁸

iii. Definición propia

Para los efectos de la presente investigación, consideramos pertinente realizar la diferenciación entre acoso sexual y hostigamiento sexual, que siguen parte de las autorías y ciertas legislaciones. De esta forma, el acoso y hostigamiento sexual constituyen manifestaciones de índole sexual, no deseadas por quien las recibe que resultan humillantes y degradantes que le generan un perjuicio, sea que la conducta se despliegue una sola vez o en repetidas ocasiones.

El hostigamiento incluiría las manifestaciones sexuales no deseadas, cuando estas son ejercidas por una persona en una posición de jerarquía sobre la víctima (entiéndase en ambiente laboral o de docencia: un supervisor, jefe, profesor, decano, entre otros). Mientras que el acoso serían las manifestaciones sexuales no deseadas, cuando son ejercidas por personas en un mismo nivel jerárquico (de la misma forma, puede ser en el trabajo, centro educativo, hogar, calle: sean compañeros de trabajo, de estudio, amigos, conocidos, extraños).

⁷⁷ Asamblea Nacional de Nicaragua, Código Penal, 2007.

⁷⁸ Organización de Naciones Unidas, *Infografía Violencia contra las Mujeres* (Nueva York: ONU, 2017) <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#home>.

Sección II- El acoso y hostigamiento sexual en la docencia y en el trabajo

A. Generalidades

El trabajo es una actividad humana que debería tener como función primordial la obtención de lo necesario para vivir dignamente, y entre las condiciones inherentes a esto, además del ingreso económico, se contempla que el trabajo debe ser enriquecedor para la persona que lo realiza y permitirle el desarrollo de todo su potencial. Sin embargo, la realidad es muy diferente en El Salvador y otros países latinoamericanos: para las grandes mayorías, el trabajo constituye una actividad para la subsistencia y, para otras tantas, el trabajo no solo no es fuente de enriquecimiento, sino que les somete a condiciones denigrantes que deben soportar por el miedo a perderlo y no poder encontrar otro.⁷⁹

Por otro lado, es menester recalcar que el acoso sexual también ocurre en áreas en las que se ha investigado mucho menos su presencia, como el plano educativo (OPS, 2003a; Witkowska, 2005), el religioso (Campos, 2004) o los cuerpos militares (Lipari y Lancaster, 2002; Quinn, 1996), entre otros. Dziech y Weiner, (citados por Charney y Russell, 1994) por ejemplo, analizaron varios estudios sobre la prevalencia del acoso sexual en ámbitos educativos realizados con diferentes metodologías, y concluyeron que entre el 20% y el 30% de estudiantes del sexo femenino son víctimas de acoso sexual mientras asisten a la universidad. Estas cifras son mayores para estudiantes graduadas/os que para no graduadas/os y, a su vez, las de estas/os últimas son mayores que para las/os estudiantes de secundaria. Charney y Russell (1994) señalan que esto se puede deber a que para los/ as estudiantes graduados/as el contacto personal con sus supervisores es más cercano y porque dependen directamente de ellos para avanzar en sus estudios.⁸⁰

Como fue analizado en otros apartados, fue gracias a los movimientos feministas de los años setenta y ochenta, con las denuncias públicas realizadas, que empieza a hablarse de las situaciones de acoso y hostigamiento sufridas por las mujeres en los ambientes laborales y educativos, proceso que sucedía en otros países con las organizaciones de mujeres. Este ambiente internacional de denuncia se tradujo posteriormente en la creación de normativa nacional e internacional para la prevención y sanción de estas conductas.

⁷⁹ Víctor Manuel Aguilar Pereira y Ligia María Orellana Calderón, "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno," *Encuentros* No. 76 (2007).

⁸⁰ Víctor Manuel Aguilar Pereira y Ligia María Orellana Calderón, "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno," *Encuentros* No. 76 (2007).

Organismos internacionales como la ONU y la OIT reconocieron el acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como una forma de violencia sexual contra las mujeres, que debe ser sancionada y prevenida por los Estados. En concordancia con esto, se han emitido acuerdos, convenciones, conferencias y recomendaciones que establecen las líneas de acción y obligaciones que los diferentes gobiernos deben adoptar para garantizar el respeto a los derechos humanos de las mujeres.

Estas normativas han tomado diferentes formas en los países. De esta manera, algunos Estados han optado por emitir normativas especiales (como es el caso de Costa Rica), tipificar la conducta en el Código Penal o bien, establecerla como una falta laboral en el Código Laboral.

B. Partes que involucra

Si bien, cualquier persona puede ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, independientemente de su sexo, la historia nos muestra que las principales víctimas de esta violencia son las mujeres y que en la gran mayoría de los casos los agresores son los hombres.

Es por ello, que esta investigación se presenta con este elemento de género, ya que omitirlo sería negar las realidades que viven miles de mujeres todos los días y, además, invisibilizar las luchas feministas por el reconocimiento y sanción de estas prácticas.

A continuación, recogemos las principales características que diferentes estudios han encontrado en las personas agresoras y víctimas en el acoso y hostigamiento sexual. Hablamos de denominadores comunes y no de perfiles, debido a la complejidad que engloba este tipo de violencia, por lo cual resulta imposible establecer un perfil perfecto para todas las situaciones y esto es respaldado por los diferentes estudios orientados a estudiar de fondo las cualidades de las personas acosadoras y víctimas.

i. Principales características de la persona agresora

Diversos estudios caracterizan las personalidades de personas acosadoras. La psicóloga Esther Blanco García indica que en cuanto se ha encontrado que existe una relación entre la personalidad narcisista y las personas acosadoras. De esta forma, las personas acosadoras en el trabajo presentan ideas grandiosas de su propia importancia, fantasías de éxito y poder, se consideran especiales y únicas, presentan la necesidad de ser admiradas, carecen de empatía, pueden fingir que comprenden los sentimientos de las otras personas, tienen actitudes

arrogantes, son egoístas, pueden lastimar a las personas a su alrededor con el fin de satisfacer sus necesidades de prestigio social, entre otros rasgos.⁸¹

Respecto a la persona agresora en los casos de acoso y hostigamiento sexual, el común denominador que se encuentra en los estudios analizados es que se trata de hombres y, aunque las mujeres también han sido señaladas como acosadoras u hostigadoras, los porcentajes son muy bajos en comparación con las agresiones perpetradas por los varones.

Por ejemplo, un estudio realizado en el año 2004 en la universidad de Costa Rica reportó que el 95.8% mujeres fueron hostigadas por hombres, mientras que el 4.2% por otra mujer y en el caso de los hombres, el 61% fueron acosados por hombres y el 39% por mujeres. Concluyen las autoras del estudio indicando que una de cada cinco mujeres ha sido acosada u hostigada en el ámbito universitario, mientras que solo uno por cada veinte hombre fue víctima de estas mismas conductas.⁸²

Particularmente sobre el acosador, se ha encontrado que la edad no representa un factor determinante, ya que la edad puede variar mucho entre las investigaciones, por su parte el estado civil muestra que, mayoritariamente, se trata de hombres casados o bien, que se encuentran en una relación estable. Además, los acosadores se encuentran, generalmente, en puestos de jerarquía sobre sus víctimas, utilizando esta situación de subordinación para ejercer presión, asimismo, cuentan con un cierto respaldo del centro donde se desempeña.⁸³

Otros rasgos de los acosadores incluyen inmadurez, afectividad fría, poca empatía especialmente hacia las mujeres, generalmente conocen que sus conductas son reprochables, aunque no entiendan que se trata de acoso/hostigamiento sexual. Presentan, además, creencias sexistas, sus acercamientos a las mujeres se producen desde el abuso de poder y la violencia.⁸⁴

Por último, la persona acosadora presenta distorsiones en la autoimagen, demostración de orgullo por “conquistas” y en general despliegues de poder hacia los demás, tiende a tener una imagen distorsionada de sí mismo siendo percibido desde el exterior como una persona

⁸¹ Esther Blanco García, “Perfil psicológico del acosador,” *Persum*, 5 de junio de 2018, <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-acosador/>.

⁸² Laura Guzmán Stein et al., *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica* (San José: Universidad de Costa Rica, 2004), 32.

⁸³ Melissa Cinthia Magallanes Medina, “El perfil del acosador y de su víctima,” *Academia*, https://www.academia.edu/13639334/El_perfil_del_acosador_y_de_su_v%C3%ADctima.

⁸⁴ Victoria Espasadín y Alejandra López, *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención* (Montevideo: Universidad de la República, 2018), 63, 64.

arrogante, endiosada, manipuladora y prepotente, incluso se cree invulnerable. Esta persona puede ser caprichosa, no acepta un “no” y al recibir resistencia por parte de la víctima puede resultar vengativo.⁸⁵

ii. Principales características de la persona víctima

En cuanto a las víctimas, debe señalarse que las características que se señalan a continuación corresponden a datos obtenidos de investigaciones realizadas dentro de centros educativos y centros laborales de diferentes latitudes. Estas investigaciones presentan algunas contradicciones entre ellas, lo que podemos atribuir a que las situaciones de acoso y hostigamiento sexual nunca son culpa ni son promovidas por las víctimas.

Las investigaciones consultadas señalan que las víctimas de acoso y hostigamiento sexual se trata generalmente de mujeres y en menor medida encontramos a los hombres, siendo la relación porcentual, en la gran mayoría de los estudios, de 80% (mujeres) y 30% (hombres).⁸⁶⁸⁷ Se debe señalar que en el caso de los hombres víctimas de acoso y hostigamiento sexual los datos muestran que los principales victimarios son hombres, al igual que pasa con las mujeres acosadas y hostigadas.⁸⁸

En relación con el rango de edad, se ha establecido que las mujeres jóvenes son las más propensas a ser víctimas de acoso y hostigamiento, siendo la edad promedio ubicada entre los 17 y 28 años.⁸⁹⁹⁰⁹¹ Además, un estudio reveló que las mujeres tienden a ser víctimas de conductas de acoso y hostigamiento más severas.⁹²

⁸⁵ Melissa Cinthia Magallanes Medina, “El perfil del acosador y de su víctima,” *Academia*, https://www.academia.edu/13639334/El_perfil_del_acosador_y_de_su_v%C3%ADctima.

⁸⁶ Alexa Núñez et al., “Violencia sexual. Un fenómeno oculto en la experticia médico legal,” *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela* No. 4, Vol.68 (2008).

⁸⁷ Laura Guzmán Stein et al., *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica* (San José: Universidad de Costa Rica, 2004), 31.

⁸⁸ Ibid.

⁸⁹ Karen Mercedes Delgado Sampson y Anielka Belén Espinoza Sánchez, *Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-León, en el periodo marzo-mayo del 2019* (Tesis para optar al título de Doctor en Medicina y Cirugía, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, 2019).

⁹⁰ Laura Guzmán Stein et al., *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica* (San José: Universidad de Costa Rica, 2004), 31.

⁹¹ Sandra Camila Mella Pérez y Dannay Tamara Piña Godoy, *Significados y ocupaciones en relación al espacio público, de mujeres víctimas de acoso sexual callejero* (Tesis para optar al título de Psicología, Escuela De Psicología, Universidad Academia De Humanismo Cristiano, Chile).

⁹² Víctor Manuel Aguilar Pereira y Ligia María Orellana Calderón, “Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno,” *Encuentros* No. 76 (2007).

Otro dato interesante, es que una de las investigaciones encontró una relación entre acoso y hostigamiento sexual y el periodo de permanencia dentro de las instituciones educativas. De esta forma, cuanto más tiempo permanezca la víctima en el centro educativo, mayores son sus probabilidades de ser víctima de este tipo de conductas. Además, las probabilidades son aún más altas si la víctima trabaja en el mismo lugar donde estudia.⁹³

Aunado a lo anterior, se ha encontrado que una personalidad extrovertida de la víctima puede aumentar el riesgo de ser víctima de acoso y hostigamiento sexual, esto debido a que tiene mayores contactos sociales. Por el contrario, otros estudios relacionan la personalidad introvertida con las agresiones sexuales.

Otros factores de riesgo encontrados que se relacionan más a las situaciones de acoso y hostigamiento sexual en el trabajo señalan a las mujeres separadas o divorciadas, jóvenes, de recién incorporación al trabajo, con alguna discapacidad, sexualmente diversas e inmigrantes, como las más propensas a ser víctimas de estas conductas. Estos datos muestran un perfil bastante amplio donde, prácticamente, cualquier mujer, por el simple hecho de serlo, está expuesta a ser víctima de violencia sexual en el trabajo.

Por otro lado, en cuanto a las profesiones, una de las investigaciones señaló que de las personas entrevistadas que indicaron haber sido víctimas de acoso y hostigamiento sexual (mujeres mayoritariamente), la profesión más frecuente es la de estudiante, seguida de auxiliar de aseo. Otras profesiones incluyeron asistente administrativa, cocinera, asistente contable, comerciante, florista, oficial de justicia, vendedora, peluquera, enfermera, recepcionista, auxiliar de producción, entre otras.⁹⁴

Todo esto reafirma la perspectiva de género sostenida a lo largo del presente trabajo y es que los estudios muestran que son las mujeres las principales víctimas de violencia sexual en el empleo y la docencia, en particular de acoso y hostigamiento sexual, y que son los hombres los principales victimarios.

⁹³ Laura Guzmán Stein et al. *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica* (San José: Universidad de Costa Rica, 2004).

⁹⁴ Ana Isabela Morsch Passos, Daniela Angerame Yela Gomes, Carolina Lourenço Defilippi Gonçalves, "Perfil de la atención a víctimas de violencia sexual en Campinas," *Revista Bioética* No. 1, Vol. 26 (2018), https://www.scielo.br/pdf/bioet/v26n1/es_1983-8042-bioet-26-01-0067.pdf, 70.

C. Posibles factores que favorecen la práctica de acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia

A. Sistema Patriarcal

El patriarcado como sistema, ubica a los hombres en el poder, otorgando a lo masculino el papel de mando y control. Consecuentemente, las mujeres son subordinadas, dominadas y oprimidas por los hombres, justificando estas relaciones de poder y opresión, como “biológicas” o “naturales”.

No se trata de una invención de la modernidad. Podemos ubicar al patriarcado como el sistema social más antiguo de la historia. Friedrich Engels, en 1884 señalaba: *“El hombre empuñó las riendas también en la casa y la mujer se vio degradada, convertida en la servidora, en la esclava de la lujuria del hombre, en un simple instrumento de reproducción. Esta baja condición de la mujer, que se manifiesta sobre todo entre los griegos de los tiempos heroicos, y más aún en los de los tiempos clásicos, ha sido gradualmente retocada, disimulada y, en ciertos sitios, hasta revestida de formas más suaves, pero no, ni mucho menos, abolida.”*⁹⁵

De esta forma, encontramos el sistema patriarcal en todas las sociedades humanas, algunas veces de forma más sutil, en otras más abierto, justificado de diferentes maneras, pero siempre presente. Autorías de diversos campos de estudio, han analizado y definido el patriarcado:

- *“Organización social primitiva en que la autoridad es ejercida por un varón jefe de cada familia, extendiéndose este poder a los parientes aun lejanos de un mismo linaje.”*⁹⁶
- *“Relación de poder directa entre los hombres y las mujeres en las que los hombres, que tienen intereses concretos y fundamentales en el control, uso, sumisión y opresión de las mujeres, llevan a cabo efectivamente sus intereses.”*⁹⁷
- *“El patriarcado es un sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como*

⁹⁵ Friedrich Engels, *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado* (Madrid: Fundación Federico Engels, 2006), 64.

⁹⁶ “Patriarcado,” Diccionario de la Real Academia Española, accesado el 1 de noviembre de 2020, <https://dle.rae.es/patriarcado>.

⁹⁷ Ana D. Cagigas Arriazu, *El patriarcado, como origen de la violencia doméstica* (España, Fundación Dialnet, 2000), 307.

mecanismo de dominación ejercido sobre ellas, basándose en una fundamentación biologicista.”⁹⁸

- “*Se llama patriarcado al sistema social basado en la apropiación, concentración y monopolización del poder y la autoridad por parte de los hombres sobre las mujeres y otros hombres, existente en las sociedades antiguas y modernas.*”⁹⁹
- “*Sistema de organización social en el que los puestos clave de poder (político, económico, religioso y militar) se encuentran, exclusiva o mayoritariamente, en manos de varones.*”¹⁰⁰

Todas estas y otras definiciones nos muestran características propias del sistema patriarcal. Así, resaltamos del sistema patriarcal: relación de poder-sumisión, donde existe violencia que se ejerce contra las mujeres, justificada por las diferencias biológicas entre hombres y mujeres¹⁰¹. Alda Facio y Lorena Fries, recogen cuatro características del sistema patriarcal: a. Es un sistema histórico, en el tanto su origen se encuentra en la historia misma y no en la naturaleza; b. Se basa en el dominio del hombre sobre la mujer a través de la violencia sexual contra esta mediante la familia y el Estado, aplicando amenazas o dolor a fin de sostener su dominio; c. En este sistema si bien existen hombres oprimidos, las mujeres que se encuentran relacionadas con esos hombres de igual forma se encuentran oprimidas por ellos y; d. El sistema patriarcal justifica la relación poder-sumisión a través de razones biológicas.¹⁰²

Es pertinente realizar la siguiente aclaración: el sistema patriarcal no implica que se despoja a las mujeres de todos sus derechos, sino que existen una serie de hechos fácticos que posicionan a las mujeres como sujetas oprimidas frente al poder ejercido por los hombres, en los espacios donde estos tienen amplia dominación y control.

La realidad nos muestra que mayoría de los espacios institucionales se encuentran en poder de los varones: presidentes, ministros, alcaldes, diputados, directores, rectores, decanos,

⁹⁸ Lucrecia Vacca y Florencia Coppolecchia, “Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de *biopoder* de Foucault,” *Páginas de Filosofía* No. 16 (2012), 60.

⁹⁹ Fundación Juan Vives Suriá, *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado* (Venezuela: Fundación Editorial El perro y la rana, Fundación Juan Vives Suriá y Defensoría del Pueblo, 2010), 55.

¹⁰⁰ Alicia H. Puleo, “El patriarcado: ¿una organización social superada?,” *Temas para el debate* No. 133 (2005), <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/168cdbe84f7f095.pdf>, 2.

¹⁰¹ Como se analizó en el capítulo anterior de esta investigación, la biología femenina ha sido utilizada para justificar la violencia que contra esta se ejerce: ya sea por los mitos creados alrededor de la menstruación o del deseo sexual femenino o bien, el relego de la mujer a funciones reproductivas.

¹⁰² Alda Facio y Lorena Fries, “Feminismo, género y patriarcado,” *Revista Academia* No. 6 (2005), 280-281.

investigadores, jefes, administradores, en general encontramos a hombres en estos puestos, a pesar de que, en la mayoría de los países, las mujeres no tienen prohibición para ostentar estos cargos. Y es que las mujeres son educadas para ser agradables y dulces, mientras que a los varones se les insta a ser agresivos y dominantes, características que son constantes en las personas en posiciones de mando.¹⁰³¹⁰⁴

Es así como los centros educativos y laborales, como microsociedades, son reproductoras del sistema patriarcal, donde se sobrevalora lo masculino y tiende a invisibilizar o infravalorar lo femenino.¹⁰⁵ Ambos lugares han sido no solo reproductores, sino además productores de sexismo, roles de género, discriminación y violencia hacia las mujeres. Estas conductas violentas incluyen el acoso y hostigamiento sexual perpetrado dentro de estos espacios, donde son utilizadas como instrumento de poder y control femenino, arrebatando a las mujeres su autonomía sexual y dignidad.¹⁰⁶ Con esto se ejemplifica lo dicho por Simone de Beauvoir en el Segundo Sexo, cuando indicaba que: “*la manera más segura de afirmar que un bien es mío, consiste en impedirle a otro que lo use.*”¹⁰⁷

El sistema patriarcal no solo sostiene la superioridad y el poder masculino sobre las mujeres, sino que además justifica la violencia contra estas, la naturaliza y la invisibiliza, lo cual genera desprotección e impunidad, que inevitablemente conlleva a más violencia, convirtiéndose en una bola de nieve que crece ante la inacción e incluso la complicidad social y estatal.

B. Sexualización de las mujeres

El pensamiento humano siempre ha establecido relaciones de dualidad, alternancia, oposición y simetría. De esta forma, como lo indicaba Simone de Beauvoir en 1949, las mujeres tienen en esta dualidad la condición de Otro, de Alteridad frente a lo masculino. Es decir, son los hombres, lo Uno, lo que define a las mujeres, lo Otro.¹⁰⁸

¹⁰³ Ibid, 289.

¹⁰⁴ Peter Lawrence, “¿Por qué no hay más mujeres en los altos cargos?,” *El País*, 8 de marzo de 2006, https://elpais.com/diario/2006/03/08/sociedad/1141772408_850215.html.

¹⁰⁵ Amparo Blat Gimeno, “Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos,” *Revista Iberoamericana de Educación* No. 6 (1994), 129.

¹⁰⁶ Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral* (España: Inmark, 2006).

¹⁰⁷ Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (España: Cátedra, 2011), 65.

¹⁰⁸ Ibid, 4.

De esta forma, se les arrebató a las mujeres la capacidad de decisión sobre su cuerpo, sus deseos, sus intereses, pasando a ser un sujeto pasivo, un objeto, sobre el cual el hombre escribe y dibuja los mitos, prejuicios y cánones que desea. Pierre Bourdieu, en el libro *La dominación masculina*¹⁰⁹, formula que las construcciones alrededor de lo masculino y lo femenino se realizan sobre el cuerpo.

La historia nos muestra que el cuerpo femenino ha sido siempre un campo de discusión y decisión público. Puras, castas, vírgenes, ser atractivas, coquetas y “abiertas”; toda clase de fantasías sexuales recaen sobre el cuerpo de las mujeres. Así, la cosificación sexual reduce a la mujer a sus funciones sexuales, la convierte en un objeto productor de placer, pero no para ella, sino para saciar las fantasías masculinas. Sandra Lee Bartky explica que, de esta forma, las mujeres se ven reducidas a instrumentos que representan al sujeto dominado.¹¹⁰

La cosificación de la mujer es ampliamente tolerada, normalizada y reproducida en nuestras sociedades patriarcales y capitalistas. Mujeres semidesnudas promocionando aceite de motor, publicidad donde se hace referencia a la dominación de la mujer en las relaciones sexuales, canciones donde explícitamente se promueve la violación, abuso y acoso en contra de las mujeres, películas y series que romantizan situaciones de acoso sexual, hostigamiento sexual y violación.¹¹¹ Incluso nos encontramos ante una romantización y “glamurización” de las relaciones impropias y la prostitución con la creación de los, ahora, famosos términos “sugar daddy” y “sugar baby”.¹¹²

El bombardeo constante de la sexualización de la mujer genera la creencia de que el cuerpo femenino no le pertenece a ella, sino que se trata de objeto público de consumo. “*La niña percibe que su cuerpo se le escapa, ya no es la clara expresión de su individualidad; se le vuelve extraño; y, al mismo tiempo, se siente tomada por otros como si fuese una cosa: en la calle, la siguen con la mirada, se comenta su anatomía (...)*”¹¹³. El estudio, *Efectos de los videojuegos sexualizados sobre el acoso sexual en línea*, analizó los efectos de la sexualización

¹⁰⁹ Pierre Bourdieu, *La dominación masculina* (Argentina: Anagrama, 2000).

¹¹⁰ Sandra Lee Bartky, *Femininity and domination: Studies in the Phenomenology of oppression* (New York: Routledge, 1990).

¹¹¹ Entre las películas y series que reproducen esta violencia encontramos: *Crepúsculo*, *50 sombras de Grey*, *365 DNI* y la mayoría de las clásicas películas de princesas de Disney, *You, Baby*, entre otras.

¹¹² En este modelo de relación la mujer, siempre con una edad mucho menor a la del hombre e idealmente menor de edad, ofrece su compañía y encuentros sexuales, a cambio de recibir dinero y regalos por parte del hombre.

¹¹³ Simone de Beauvoir, *El segundo sexo* (España: Cátedra, 2011), 106.

de los personajes femeninos en los videojuegos su incidencia en la aparición del acoso sexual online. Los autores concluyen que la sexualización de personajes femeninos en los videojuegos puede ser suficiente como para ejercer acoso sexual online hacia las mujeres.¹¹⁴

Si nos encontramos en ambientes educativos y laborales sexualizados, las mujeres se convierten en objetos sexuales a disposición masculina, lo que promueve conductas (que incluyen el acoso y hostigamiento sexual) que afectan la autonomía sexual de las mujeres y además que por tratarse un contexto sexualizado, la tendencia será normalizar y encubrir estas situaciones, vulnerando los derechos humanos tanto de las mujeres y generando graves consecuencias en sus planes de vida, así como en su salud física y mental.

D. Consecuencias del Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual en la docencia y el trabajo

A lo largo de los años, estudios de diferentes áreas han analizados los efectos nocivos que el acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, causan sobre las víctimas. Estas investigaciones documentan consecuencias que afectan no solo el pleno desarrollo académico, laboral de las víctimas, sino además sus relaciones sociales, familiares, de pareja, su salud física y mental.

A continuación, revisaremos las principales consecuencias del acoso y hostigamiento sexual que se han documentado.

i. Repercusiones psicológicas

Iniciar analizando las repercusiones psicológicas del acoso y hostigamiento sexual no es una elección al azar. Estudios científicos han demostrado la relación que existe entre el padecimiento de afecciones psicológicas con el desencadenamiento de enfermedades físicas.¹¹⁵¹¹⁶¹¹⁷

¹¹⁴ Jonathan Burnay, Brad J Bushman y Frank Larøi, "Efectos de los videojuegos sexualizados sobre el acoso sexual en línea," *Agressive Behavoir* Vol. 45 (2019).

¹¹⁵ Àngels Gallardo, "El estrés emocional crónico puede iniciar el proceso de un cáncer," *El Periódico*, 18 de julio de 2017, <https://www.elperiodico.com/es/sanidad/20170718/pere-gascon-el-estres-emocional-cronico-puede-iniciar-el-proceso-de-un-cancer-6176396>.

¹¹⁶ Mat Lecompte, "Estrés psicológico asociado con dolor de pecho en personas con enfermedades cardíacas," *La Gran Época*, 21 de Agosto de 2020, https://es.theepochtimes.com/estres-psicologico-asociado-con-dolor-de-pecho-en-personas-con-enfermedades-cardiacas_714170.html.

¹¹⁷ Alma, corazón y vida, "¿Fiebre por estrés? Sí, existe, y así puedes distinguirla de una infección real," *El Confidencial*, 21 de agosto de 2020, https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-09-21/distinguir-fiebre-estres-de-infeccion-real_2753820/.

Los efectos psicológicos negativos que afectan a las víctimas de este tipo de violencia sexual incluyen una amplia gama de patologías, tales como la apatía, el insomnio y otros síntomas relacionados con el ciclo del sueño (pesadillas, por ejemplo)¹¹⁸, enojo, sentimiento de frustración, irritabilidad, sensación de impotencia, incomodidad, desconfianza, vergüenza, culpa, miedo, entre otros.¹¹⁹¹²⁰

Se ha establecido una relación entre la vivencia de hostigamiento o acoso, con una baja en la autoestima de las víctimas^{121, 122}, un desgaste en sus relaciones interpersonales y el aislamiento. Aunado a esto, un estudio que analizaba la relación que existe entre la imagen corporal, las patologías alimentarias y el acoso sexual, determinó que el acoso sexual está asociado a trastornos de la conducta alimentaria, es decir, desórdenes alimenticios (anorexia, bulimia, trastorno por atracón, entre otros). El estudio además señala que estas relaciones, entre el acoso y los desórdenes alimenticios, son más fuertes para las mujeres.¹²³

La depresión, la ansiedad, el estrés postraumático y los ataques de ansiedad como consecuencias de una experiencia de acoso y hostigamiento sexual son un denominador común en todos los estudios examinados.¹²⁴¹²⁵

Además, se ha evidenciado que las víctimas de estas agresiones se encuentran más a la defensiva y presentan mayor susceptibilidad a percibir ciertas conductas como acoso o hostigamiento, a diferencia de las mujeres que reportaron nunca haber sido víctimas de esta violencia.¹²⁶

¹¹⁸ Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral* (España: Inmark, 2006).

¹¹⁹ "Sexual harassment," Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, accesado el 15 de octubre de 2020, <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.

¹²⁰ Liberty Munson, et al., "Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes," *Personnel Psychology* No. 53 (2000).

¹²¹ Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral* (España: Inmark, 2006).

¹²² Liberty Munson, et al., "Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes," *Personnel Psychology* 53 (2000).

¹²³ Nicole T. Buchanan, Brooke M. Bluestein, Alexa C. Nappa, Krystle C. Woods y Melissa M. Depatie, "Exploring gender differences in body image, eating pathology, and sexual harassment," *Elsevier* 10 (2013), 359.

¹²⁴ "Sexual harassment," Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, accesado el 15 de octubre de 2020, <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.

¹²⁵ Karen Mercedes Delgado Sampson y Anielka Belén Espinoza Sánchez, *Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-León, en el periodo marzo-mayo del 2019* (Tesis para optar al título de Doctor en Medicina y Cirugía, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, 2019).

¹²⁶ Ibid.

Todos estos efectos resultan alarmantes, especialmente en sociedades donde existen mitos y prejuicios alrededor de la salud mental, además de una pobre cobertura y promoción de la salud mental por parte de los gobiernos y profesionales en medicina no sensibilizados al respecto. En una investigación realizada por un grupos de médicas y médicos forenses, indican la necesidad de brindar atención especializada a las víctimas de violencia sexual: *“la evaluación psiquiátrica y psicológica deben realizarse en toda víctima de violencia sexual, ya que todo delito incluido en esta categoría puede generar una situación de crisis —inmediata o tardía— capaz de romper el equilibrio entre la capacidad interna de adaptación y el entorno de la víctima, dando como consecuencia un deterioro importante en su calidad de vida.”*¹²⁷

Resulta importante una atención médica especializada, sensibilizada y con perspectiva de género, ya que esto podría no solo reducir en gran medida los efectos negativos sobre las víctimas en su salud física y emocional, sino que además evitar la revictimización de las mujeres y así fomentar un proceso de recuperación respetuoso de las necesidades y dignidad de cada víctima, donde esta se sienta segura y acuerpada.

ii. Repercusiones físicas

Las repercusiones físicas que se generan a las víctimas por la vivencia de acoso o/y hostigamiento son muy variadas y algunas pueden llegar a ser muy graves.

Se han reportado reacciones en la piel (acné y alergias, por ejemplo), dolores de cabeza, letargo, problemas sexuales, enfermedades gastrointestinales, fluctuaciones de peso.¹²⁸ Otras somatizaciones incluyen palpitaciones, dificultades para respirar, aumento de enfermedades en general¹²⁹ y el aumento de presión sanguínea.¹³⁰

Además, se ha asociado la experiencia de situaciones de acoso y hostigamiento sexual, con el desarrollo del consumo excesivo de alcohol, drogas y automedicación en las víctimas.¹³¹

¹²⁷ Alexa Núñez et al., “Violencia sexual. Un fenómeno oculto en la experticia médico legal,” *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela* No. 4, Vo.68 (2008).

¹²⁸ “Sexual harassment,” Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, accesado el 15 de octubre de 2020, <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.

¹²⁹ Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral* (España: Inmark, 2006).

¹³⁰ Karen Mercedes Delgado Sampson y Anielka Belén Espinoza Sánchez, *Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-León, en el periodo marzo-mayo del 2019* (Tesis para optar al título de Doctor en Medicina y Cirugía, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, 2019).

¹³¹ Ibid.

Como se mencionó supra, se ha comprobado la relación que existe entre la salud mental con la física, señalando que el sometimiento, por ejemplo, a estrés puede desencadenar todo tipo de enfermedades, incluyendo algunas tan mortales como el cáncer. Más allá del tratamiento de los padecimientos físicos, que generalmente suelen ser los más notorios y que es claro que resultan importantes de atender, debe tomarse en consideración que, lamentablemente, estas dolencias físicas no tienden a ser las primeras en aparecer y se manifiestan ya cuando existe un desgaste muy importante en el bienestar de las personas sometidas a este tipo de violencia.

iii. Repercusiones académicas

Como se ha evidenciado en líneas anteriores, el acoso y el hostigamiento sexual acarrea una serie de repercusiones sobre las víctimas que en algunos casos se tornan de gravedad. Un aspecto importante que se debe considerar es el impacto físico y psicológico de esta violencia en el pleno desarrollo de las víctimas, generando no solo el malestar sobre su integridad física y mental, sino, además, muchas veces implica la destrucción de sus proyectos de vida.

Estos efectos negativos sobre el desarrollo de las víctimas, podemos observarlos cuando estas situaciones ocurren dentro de las aulas. Según varios estudios, las consecuencias que ocasiona el acoso o hostigamiento sexual en estudiantes son diversas. Encontramos dificultad para concentrarse, la sensación de “bloqueo”, calificaciones deficientes, disminución del rendimiento académico, pérdida de interés en los estudios o en la clase que imparte el acosador, temor de intervenir en las clases o de realizar exámenes o evaluaciones.¹³²

En muchos casos se reporta el deseo de cambiar de institución educativa o bien de carrera, incluso llegando al extremo del abandono de los estudios por parte de la víctima, por el temor que le genera la situación de acoso o hostigamiento sexual.¹³³

¹³² Nancy Castañeda Eugenio, Yola Espinoza Tarazona y Digna Manrique de Lara Suárez, *Influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil de la unheval - huánuco* (Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2015).

¹³³ “Sexual harassment,” Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, accesado el 15 de octubre de 2020, <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.

También, se evidenció que existe mayor sentimiento de mucha vergüenza en las víctimas (mujeres) cuando la violencia es desplegada por los docentes (hostigamiento), en comparación de cuando es por compañeros de clase (acoso).¹³⁴

Estas consecuencias no deben tomarse a la ligera. La educación es un derecho humano, el cual debe ser asegurado a todas las personas y que debe ejercerse con plena libertad, en igualdad de derechos y asegurando el respeto a la dignidad de las personas. Además, la educación es la clave para romper con la violencia, la desigualdad y otras tantas afecciones de las sociedades. Las mujeres pudieron ingresar al sistema educativo muchos años después que los hombres, lo cual implica enormes barreras de entrada al tener que adaptarse a centros educativos formados para las necesidades masculinas. Incluso en los mismos hogares, la educación de las mujeres no era una prioridad.

Las mujeres hemos ganado grandes batallas dentro del terreno académico. Sin embargo, la existencia de prácticas de violencia sexual en estos espacios sigue siendo un obstáculo para las sociedades actuales, las cuales, en su gran mayoría, aún se resisten a brindarle a las mujeres espacios seguros para su pleno desarrollo intelectual.

iv. Repercusiones laborales

Por su parte, en el ámbito laboral se ha vinculado el acoso y el hostigamiento con la disminución de productividad, pérdida de la satisfacción e interés en las labores, menoscabo en el compromiso organizacional y en las relaciones con las personas que forman parte de la empresa.¹³⁵

En esta misma línea, los estudios concluyen que las víctimas de acoso o hostigamiento sexual en el trabajo reportan mayores niveles de ausentismo y mayores intenciones de cambio de puesto o de trabajo, además de dedicar más tiempo a pensar en dejar sus trabajos en comparación con las mujeres que no habían sido acosadas. Como es evidente a este punto, es

¹³⁴ Karen Mercedes Delgado Sampson y Anielka Belén Espinoza Sánchez, *Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-León, en el periodo marzo-mayo del 2019* (Tesis para optar al título de Doctor en Medicina y Cirugía, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, 2019).

¹³⁵ Liberty Munson, et al., "Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes," *Personnel Psychology* 53 (2000).

que una de las consecuencias de estas conductas, es que las mujeres terminan renunciando a sus puestos.¹³⁶¹³⁷

Esto último tiene una implicación aún más profunda: la renuncia de la mujer a su trabajo conlleva a que deje de percibir su salario, lo cual la deja en una condición de desventaja, soslayando su independencia y libertad financiera, lo que se agudiza cuando se trata de madres solteras. De esta forma, el acoso y hostigamiento sexual como formas de violencia sexual conllevan a violentar además la situación económica de las mujeres víctimas, al hacerlas entrar en un profundo conflicto entre salvaguardar su integridad física y mental por un lado y por el otro llevar a cabo su realización profesional, cubrir necesidades básicas y obtener independencia económica.¹³⁸

Por otra parte, se ha vinculado el acoso y hostigamiento sexual con lugares de trabajo dominado por hombres, donde, además, las tareas son las que se relacionan tradicionalmente como masculinas. También se indica, que a pesar de que, en muchos casos las denuncias sobre acoso o hostigamiento tienen a ser menospreciada señalando a la víctima como “quejumbrosa”, los datos actuales revelaron que ese no era el caso.

Por último, el acoso y hostigamiento sexual tiene consecuencias no solo en las víctimas y en el ambiente laboral, sino además implica la afectación en costos para las empresas, generado por el ausentismo, la desmotivación en las víctimas que conlleva al desinterés en las tareas laborales y el abandono de sus puestos.¹³⁹

¹³⁶ “Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace March 2018,” U.S. Merit Systems Protection Board, accesado 1 de noviembre de 2020, <https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=1506232&application=ACROBAT>, 9.

¹³⁷ Yolanda Navarro Abal, José Antonio Climent Rodríguez y María José Ruiz García, “Percepción social de acoso sexual en el trabajo,” *Cuadernos de Relaciones Laborales* No. 2, Vol. 30 (2012).

¹³⁸ Este aspecto es relevante, ya que la independencia económica de las mujeres es una forma de combatir la violencia contra estas, principalmente cuando se encuentran sumergidas en núcleos familiares o vínculos de pareja violentos de los cuales no pueden salir debido a la dependencia económica en que se encuentran con su agresor.

¹³⁹ Louise F. Fitzgerald et al., “Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model,” *Journal of Applied Psychology* No. 4, Vol 82 (1997), 586.

Capítulo III

Acoso Sexual y el Hostigamiento Sexual en el trabajo y la docencia en Costa Rica

Costa Rica, como Estado de Derecho, cuenta con un amplio cuerpo normativo que reconoce y protege los derechos humanos de todas las personas ciudadanas. Los derechos de las mujeres no son la excepción. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará), Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, Consenso de Quito y el Consenso de Brasilia, entre otras disposiciones, forman parte del marco normativo internacional que nuestro país adoptó y que reconoce los derechos humanos de las mujeres.

A nivel constitucional, el artículo 33 de nuestra Constitución establece el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación de toda persona, el cual ha sido interpretado por la Sala Constitucional como una norma especialmente importante en la búsqueda de una igualdad real de las mujeres, al indicar que “cobra pleno sentido, ya que ello toca los valores más profundos de una democracia, y no podemos hablar de su existencia, cuando mujeres y hombres, no pueden competir en igualdad de condiciones y responsabilidades.”¹⁴⁰

Legislativamente, las siguientes normas, son algunas de las que reconocen y protegen los derechos de las mujeres y que, además, sancionan las violaciones que se den contra estos derechos:

1. Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, promulgada en 1990 con el objetivo de “promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural”.¹⁴¹
2. Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia, de 1995, la cual prohíbe y sanciona el acoso y el hostigamiento sexual practicada en el ámbito laboral y educativo. En el 2010 se realizó una reforma a esta ley, con la cual se amplió la

¹⁴⁰ Sala Constitucional, Resolución N° 00716 - 1998, 06 de febrero de 1998.

¹⁴¹ Asamblea Legislativa, *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer* (San José: 1990), http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=0&strTipM=FN

protección a las mujeres los espacios laborales y educativos tanto públicos como privados.

3. Ley contra la violencia doméstica del año 1996. Esta ley regula la aplicación de las medidas de protección necesarias para garantizar la vida, la integridad y la dignidad de las víctimas de la violencia doméstica, además de proteger a las víctimas de violencia en las relaciones de pareja y donde exista abuso sexual en la familia. En el 2011, mediante una reforma se instauró la obligación de ampliar la oferta de servicios para la protección y atención especializada de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar, a las instancias del Estado.
4. Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), de 1998. Esta ley transformó el Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia en el Instituto Nacional de las Mujeres, con los fines de: impulsar la política nacional para la igualdad y equidad de género; proteger los derechos de las mujeres; coordinar y vigilar que las instituciones públicas establezcan y ejecuten las políticas nacionales, sociales y de desarrollo humano, así como las acciones sectoriales e institucionales de la política nacional para la igualdad y equidad de género y; propiciar la participación social, política, cultural y económica de las mujeres y el pleno goce de sus derechos humanos, en condiciones de igualdad y equidad.
5. Ley de penalización de la violencia contra las mujeres decretada en el 2007 y que tiene como fin proteger los derechos de las víctimas de violencia y sancionar las formas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial contra las mujeres mayores de edad, como práctica discriminatoria por razón de género, específicamente en una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no. Además, en el artículo 21 se tipifica el delito de femicidio, y se impone la pena de prisión de veinte a treinta y cinco años a quien dé muerte a una mujer con la que mantenga una relación de matrimonio, en unión de hecho declarada o no.
6. Ley de creación del sistema nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar del 2008, la cual, como su nombre lo indica, crea el sistema nacional para la atención y prevención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar, como instancia de deliberación, concertación, coordinación y evaluación entre el Instituto Nacional de las Mujeres, los ministerios,

las instituciones descentralizadas del Estado y las organizaciones relacionadas con la materia.

7. Ley del Trabajo Doméstico Remunerado del año 2009, define y delimita el concepto de trabajadoras domésticas, mejora sus condiciones laborales, en particular la jornada ordinaria efectiva de ocho horas diurna y establece condiciones específicas para las jóvenes trabajadoras domésticas de 15 a 19 años, entre otros.
8. Ley 9161 del 23 de setiembre del 2013, la cual reformó la Ley sobre estupefacientes, sustancias psicotrópicas, drogas de uso No Autorizado, actividades Conexas, legitimación de capitales y financiamiento al terrorismo para reconocer las condiciones particulares de las mujeres privadas de libertad, para la fijación de una pena menor o alternativa cuando se comete el delito de introducción de drogas a los centros penitenciarios.
9. Ley de promulgación de la Red Nacional de Cuido y Desarrollo Infantil del 2014, con la finalidad de establecer un sistema de cuidado y desarrollo infantil de acceso público, universal y de financiamiento solidario que articule las diferentes modalidades de prestación pública y privada de servicios en materia de cuidado y desarrollo infantil, lo que favorece la autonomía económica de las mujeres.
10. Ley de relaciones impropias, promulgada en el año 2016, con el objetivo de fortalecer la protección legal y administrativa de los derechos de las personas adolescentes ante situaciones de violencia de género asociadas a relaciones abusivas. Esta norma reformó el artículo 161 del Código Penal, para sancionar a quien de manera abusiva realice actos sexuales contra personas menores de edad.

Aunado a esto, en el año 2007 el Gobierno presentó la Política Nacional de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) 2007-2017, la cual giró en torno a cinco grandes ejes: 1. El cuidado como corresponsabilidad social; 2. La inserción productiva de las mujeres a trabajos de calidad; 3. La educación y la salud sexual y reproductiva; 4. La promoción de derechos y contra la violencia hacia las mujeres; y 5. La participación política paritaria. Posteriormente, en el año 2018, tomando en consideración los logros y rezagos del PIEG 2007-2017, se creó la Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres en Costa Rica 2018-2030, esta

vez con cuatro ejes centrales: 1. Cultura de los derechos para la igualdad; 2. Distribución del tiempo¹⁴²; 3. Distribución de la riqueza; y 4. Distribución del poder.

Sección I- Marco Normativo

El derecho al trabajo y a la educación de todas las personas ciudadanas, se encuentran consagrados en nuestra Constitución Política. Así las cosas, el artículo 56 dicta: “(...) *El Estado debe procurar que todos tengan ocupación (...) e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía (...)*”¹⁴³ El Título VII contiene el derecho a la educación, de los artículos 76 al 89, donde se establece la correlación que debe existir entre la educación preescolar y la universitaria, la obligatoriedad y gratuidad de la educación (desde la preescolar hasta la diversificada) y la obligación estatal de brindar recursos a quienes no cuenten para costearla. Sumado a esto, se presenta la necesidad de la educación de personas adultas para combatir el analfabetismo y brindar mayores oportunidades a quienes carezcan de ellas.

Tanto la educación como el trabajo representan derechos humanos y fundamentales, inherentes a todas las personas, sin distinción o discriminación alguna. Los artículos 404, 405 y 408 del Código de Trabajo y el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁴⁴, prohíben toda clase de discriminación (incluyendo el género) en el empleo y la ocupación. Por su parte, La Ley Fundamental de Educación, en su primer artículo indica que todas las personas habitantes del país tienen derecho a la educación y que esta debe estimular y fomentar en las personas el aprecio por el ejercicio de los derechos humanos.

Según datos del Banco Mundial, las mujeres representan alrededor del 52% de la fuerza laboral en el mundo,¹⁴⁵¹⁴⁶ las tasas de alfabetización¹⁴⁷ y de finalización de educación

¹⁴² La distribución del tiempo se refiere a la corresponsabilidad del cuidado de las personas dependientes y del trabajo doméstico entre hombres y mujeres.

¹⁴³ Ibid., 7.

¹⁴⁴ Ratificado por Costa Rica en marzo 1962.

¹⁴⁵ Estos datos corresponden al año 2020, de mujeres entre los 15 y 64 años de edad.

¹⁴⁶ “Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años) (estimación modelado OIT),” Banco Mundial, accesado 25 de noviembre de 2020, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>.

¹⁴⁷ “Tasa de alfabetización, mujeres jóvenes (% de mujeres entre 15 y 24 años),” Banco Mundial, accesado 25 de noviembre de 2020, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.1524.LT.FE.ZS>.

primaria¹⁴⁸ de las mujeres es de aproximadamente 90%, además la tasa de inscripción escolar en nivel secundario de las mujeres ronda el 75%¹⁴⁹ en todo el mundo. Estos datos reflejan que las mujeres representan la mitad de la fuerza laboral mundial, además de contar con educación básica en su gran mayoría. De esta forma, aunque se han dado grandes avances en las últimas décadas en el reconocimiento de derechos y de espacios que les estaban prohibidos a las mujeres, no podemos dejar de lado los grandes retos que aún enfrentamos como sociedad, para asegurar espacios libres de violencia y de discriminación contra las mujeres.

Situaciones como menor salario por igual trabajo, la escasa cantidad de mujeres en puestos de liderazgo y control, la menor formación de mujeres en carreras científicas, las situaciones de violencia sexual y psicológica dentro de los centros laborales y de estudio, la división sexista de labores, la reproducción de estereotipos de género en las planes de estudio, entre otras prácticas; son manifestaciones del arraigado sistema patriarcal que violenta el desarrollo y la dignidad de niñas y mujeres.

En el 2018, la Defensoría de los Habitantes reportó un total de 207 casos de hostigamiento sexual en el año 2017 en entidades públicas.¹⁵⁰ De este total de casos, las 3 instituciones que presentaron la mayor cantidad de denuncias fueron: Ministerio de Educación Pública, Caja Costarricense del Seguro Social y Universidad de Costa Rica. El Comité Olímpico Nacional de Costa Rica (CON) presentó un informe este año, en el que señaló que siete de cada 20 deportistas han sufrido al menos una situación de acoso sexual en su contexto deportivo.¹⁵¹ En ambos informes, las mujeres aparecen como las principales víctimas de los actos de acoso y hostigamiento sexual.

La educación y el trabajo de las mujeres son un pilar fundamental en la prevención y erradicación de la violencia y en la promoción de una sociedad más equitativa y segura. Por

¹⁴⁸ "Tasa de finalización de la educación de nivel primario, mujeres (% del grupo etario correspondiente)," Banco Mundial, accesado 25 de noviembre de 2020, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.PRM.CMPT.FE.ZS>.

¹⁴⁹ "Inscripción escolar, nivel secundario, mujeres (% bruto)," Banco Mundial, accesado 25 de noviembre de 2020, <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.SEC.ENRR.FE>.

¹⁵⁰ "Más de 200 casos de hostigamiento sexual se reportaron en el sector público," Defensoría de los Habitantes, accesado 20 de noviembre de 2019, http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2018/octubre/19_hostigamiento_sexual.pdf.

¹⁵¹ Walter Herrera, "Casi la mitad de atletas en Costa Rica han sufrido acoso sexual, indica estudio," *La República*, 26 junio de 2020, <https://www.larepublica.net/noticia/casi-la-mitad-de-atletas-en-costa-rica-han-sufrido-acoso-sexual-indica-estudio>.

ello, contar con legislación orientada a prevenir y sancionar prácticas que constituyen barreras para su desarrollo sano, digno y libre de violencia, resulta de vital importancia.

A. Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476

En septiembre de 1994 los diputados Antonio Álvarez Desanti y Constantino Urcuyo Fournier presentaron el proyecto de ley “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, asignado bajo expediente número 11997, con el propósito de ser un “*primer paso en el proceso de cambiar las prácticas sociales que se convierten en impedimentos para el desarrollo integral de la mujer y el hombre*”¹⁵², basados en la Convención Belém do Pará.

Los diputados Urcuyo y Desanti, basaron la necesidad del proyecto, en el vacío legal que tenía el país en materia de acoso y hostigamiento sexual en los ámbitos laboral y educativo, señalando la desprotección y vulneración de derechos que esto significaba para las víctimas. Por lo que, con esta ley pretendían brindar un sentido de equilibrio, por medio de una normativa que obligue al centro laboral y de educación a prevenir estas conductas y que asegure un procedimiento de sanción al cual puedan echar mano las víctimas.

Debemos resaltar ciertos puntos relevantes sobre la discusión del proyecto tanto en la Comisión Permanente de Gobierno y Administración, como en el primer y segundo debate en la Asamblea Legislativa.

Por un lado, hay que señalar las objeciones de los señores diputados y las señoras diputadas, unas más penosas que otras. Entre los argumentos en contra esbozados por las personas legisladoras, la diputada María Elsy Corrales Blanco mencionaba que esta normativa serviría para venganzas y que no habría forma de confiar en la palabra de la víctima. Además, la misma legisladora cuestionó la preparación profesional de las mujeres e indicó que el acoso se genera por la manera provocativa en la que algunas mujeres visten.

Esta idea fue secundada por el diputado Gerardo Araya Paniagua, el cual calificó de “*provocativa, insinuante y falta de toda clase de moral*” la forma de vestir de las mujeres que son víctimas de acoso y hostigamiento e indicó, en varias ocasiones, que muchas mujeres salen a la calle semidesnudas y que ningún hombre puede decir que no lo provoca una mujer semidesnuda.

¹⁵² Asamblea Legislativa, Expediente No. 11997 del 9 de septiembre de 1994, 5.

Por su parte, las diputadas Sandra Pizsk Feinzilber, Lorena Vasquez Badilla y Carmen María Valverde Acosta expresaron su apoyo a sancionar las conductas de acoso sexual cuando se dan en relaciones de jerarquía (hostigamiento sexual), pero no consideraron pertinente que se incluyera en la ley sanciones para el acoso sexual entre personas de igual jerarquía, considerando que se tratan de partes en igualdad de condiciones. La diputada Valverde Acosta manifestó particularmente, que no es posible que exista acoso entre pares, ya que “*las mujeres debemos ser educadas para defendernos (...)*” Sumado a esto, la diputada Lorena Vasquez exteriorizó el temor suyo y de otras y otros compañeros diputados, sobre qué podría entenderse por acoso u hostigamiento y que como un “piropo”.

Como segundo punto se resalta la intervención de mujeres profesionales de diferentes áreas, con conocimiento particular en la temática de acoso y hostigamiento. Dentro de ellas, participaron Zarela Villanueva Magistrada de la Sala Segunda, Ligia Martín Coordinadora del Área de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes, Laura Guzmán Directora del Programa de Estudios de Género de la Universidad de Costa Rica y Encargada de del Área de la Mujer del Instituto Interamericano de Derechos Humanos, Marisela Salas Torres Psicóloga del Área de Capacitación del Instituto Costarricense de Electricidad¹⁵³, entre otras expertas en la materia.

La psicóloga Salas Torres, además de narrar la experiencia vivida en el ICE previo y durante el proceso de inclusión de normativa interna para regular el acoso y hostigamiento sexual en la institución, desmintió el mito mencionado por algunas de las personas diputadas, sobre la forma de vestir de las mujeres. Por otra parte, señaló Salas que, a pesar de la existencia de normativa que sancione este tipo de conductas, las víctimas no denuncian ya sea justamente por los mitos que la culpabilizan la violencia vivida, por temor a represalias y las repercusiones que una denuncia podría tener sobre su *modus vivendi* o bien, por las dificultades enfrentadas para denunciar.

La Dra. Laura Guzmán, agregó con respecto a las dificultades para denunciar, el desconocimiento que existe en las víctimas, ya que muchas personas creen que hay acoso u hostigamiento sexual únicamente cuando ha mediado abuso sexual o violación. Así, por esta

¹⁵³ Debe destacarse que, en el contexto de la tramitación de este proyecto de ley, se tomó en consideración la valiosa experiencia del ICE, en cuanto a la modificación a su Estatuto realizada en febrero de 1994. Con esta modificación se reguló el tema del acoso y hostigamiento sexual dentro de la institución, como resultado de un proceso de investigación iniciado en 1993, el cual evidenció que el 62% de las mujeres trabajadoras del ICE había sido víctima de alguna conducta de acoso u hostigamiento sexual en su trabajo.

serie de prejuicios y estereotipos, se da una revictimización, por lo que muchas veces se debe dar un proceso para que pasen de víctimas a sobrevivientes, ya que existe un daño emocional muy grande, aunque socialmente se niegue.

Añade la experta, que otro obstáculo, que se da particularmente en el sistema educativo, es que los padres de familia manifiestan que sus hijas sufrieron hostigamiento en escuelas y colegio, pero no denuncian para que nadie se entere de lo sucedido, es decir, por vergüenza. Guzmán expuso un estudio realizado en la UCR, el cual arrojó que las personas más vulnerables para ser víctimas de acoso y hostigamiento sexual son mujeres estudiantes de reciente ingreso o bien en los últimos tramos de su carrera, jóvenes, con beca socioeconómica, procedente de zona rural o bien, con alguna condición especial.

Por último, se resalta que durante estas sesiones participaron dos mujeres víctimas de acoso sexual, las cuales narraron a los diputados y las diputadas de la Comisión las situaciones de acoso y hostigamiento sexual que vivieron y manifestaron la profunda necesidad de legislar en este sentido para asegurar mecanismos de denuncia, protección y sanción.

Finalmente, el 3 de marzo de 1995, fue aprobada la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia número 7476.

De esta forma, el mismo Antonio Álvarez Desanti que en abril de 1990 siendo Ministro de Seguridad Pública, Gobernación y Policía, hizo uso de todo el aparato represivo del Estado para evitar el ingreso al país de cualquier mujer sospechosa de ser lesbiana para evitar su participación en el Encuentro Lésbico-Feminista, alegando que *“no podemos estar de acuerdo si las participantes poseen una conducta que atenta contra la educación y principios religiosos por los que hemos luchado y queremos heredar a nuestros hijos,”*¹⁵⁴ protagonizando el bochornoso hecho histórico, llamado “Guerra a las Lesbianas”; y Constantino Urcuyo Fournier, lograron que el país regulara una de las violencias sexuales más comunes y más invisibilizadas que sufren las mujeres: el acoso y el hostigamiento sexual.

Y si bien desde la presentación del proyecto se hizo hincapié en que tanto se protege tanto a mujeres como hombres víctimas, queda claro que su creación constituye una respuesta jurídica a la problemática de la violencia sexual contra las mujeres; ya que, por hechos históricos innegables, son las mujeres quienes han sido el blanco principal de situaciones de

¹⁵⁴ “¡Guerra a las lesbianas!,” *La Nación*, 3 de junio de 2013, <https://www.nacion.com/archivo/guerra-a-las-lesbianas/KX37PPJFGZBOFFR3CBKVRELNFM/story/>.

acoso y hostigamiento sexual. Esto fue reconocido por Urcuyo y Desanti, las profesionales expertas participantes de la discusión en la Comisión y, aunque a regañadientes, por la totalidad de los diputados y las diputadas que componían la Asamblea Legislativa en ese momento. Nuria Marín reconoce esta situación en su artículo Silencio Cómplice, donde menciona “*Pese a existir una legislación de avanzada redactada en 1994 por Constantino Urcuyo y Antonio Álvarez Desanti, mi esposo, cuando fueron diputados, ley que fue mejorada el año pasado, la realidad es que muchísimas mujeres (90% de las víctimas) y algunos hombres (10%) sufren de acoso sexual en su trabajo.*”

De la misma forma, la Sala Constitucional, en diversas ocasiones, ha reconocido la situación de violencia sexual que han experimentado las mujeres a lo largo de la historia. El voto 1764 del 20 de febrero del 2002 de la Sala indica:

“El legislador ha interpretado que la posibilidad o periodicidad con que este tipo de atropellos sexuales se presentan es cada vez; por ello ha establecido mecanismos de control y de sanción de esas conductas. La legislación de este tipo nace, generalmente, como un resabio de la sociedad patriarcal, parcialmente superada, puesto que de alguna manera impera aún, y debido a la preocupación de disminuir o idealmente eliminar la sensación y situación real de vulnerabilidad que genera el elevado índice de acosos sexuales que, sin duda, condicionan marcadamente las vidas de las mujeres. (...) En consecuencia, es más que obvio que la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia es una reacción del Estado para atacar, razonablemente, este grave problema social.”¹⁵⁵ (El subrayado es añadido).

La importancia de la Ley 7476 es indiscutible. Por primera vez se establece un cuerpo normativo destinado a que se instauren medidas preventivas contra el hostigamiento y acoso sexual en centros de trabajo y educativos, además de establecer sanciones y un proceso especial de denuncia y protección para las víctimas.

B. Aspectos generales de la Ley 7476

i. Definiciones

El artículo 2 de la Ley 7476, define el acoso y el hostigamiento sexual, de la siguiente forma:

¹⁵⁵ Sala Constitucional, Voto 1764 del 20 de febrero del 2002, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-178800>.

“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.”¹⁵⁶

Se deben destacar tres puntos sobre este artículo.

El primero es una discusión que se señaló en el capítulo anterior. Algunas autorías y legislaciones (como la mexicana) diferencian entre el acoso sexual y el hostigamiento sexual, siendo el primero el que sucede entre personas de un mismo rango, mientras que el segundo se da en una relación de subordinación. Como se desprende del artículo dos, en Costa Rica *“la acción definida como "acoso" y "hostigamiento" resultan sinónimos”¹⁵⁷*, por lo que ambos términos se utilizan a lo largo de la ley de manera indistinta.

Como segundo punto, la norma establece que la conducta debe tener efectos perjudiciales en las condiciones materiales de empleo o de docencia, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o bien, en el estado general de bienestar personal. Rescatamos este enunciado puesto que no limita los efectos perjudiciales del acoso y hostigamiento sexual únicamente a aspectos laborales y educativos, con lo cual no se reduce a la mujer a una trabajadora o estudiante, ni tampoco delimita los alcances perjudiciales del acoso y hostigamiento en la vida de la mujer al espacio físico del centro de trabajo o educativo, sino que comprende que las situaciones allí sufridas alcanzan e impactan su desarrollo fuera de estos espacios.

El tercer punto a señalar versa sobre el último párrafo de este artículo, el cual establece que *“también se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.”* Así, no es requisito para denunciar acoso o hostigamiento que la conducta se lleve a cabo de forma reiterada por la

¹⁵⁶ Asamblea Legislativa, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia* (San José: 1995), http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22803.

¹⁵⁷ Procuraduría General de la República, Opinión Jurídica OJ-099-2000 (San José: 2000), http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=8649&strTipM=T.

persona agresora, sino que bastará con que el comportamiento, aunque solo haya ocurrido una vez, perjudique a la víctima.

Este párrafo final encierra una gran importancia debido a que una misma conducta puede afectar de diferentes maneras a diferentes personas y si bien, toda conducta de acoso y hostigamiento constituyen violencia sexual contra las mujeres, no puede dejarse de lado que hay acciones más gravosas que otras, por lo que solo basta una de ellas para generar graves repercusiones en la víctima.

ii. Principios

El artículo 1 instaura los principios constitucionales sobre los que se basa la creación de la ley, siendo estos: a) El respeto por la libertad y la vida humana; b) El derecho al trabajo y; c) El principio de igualdad ante la ley. Estos principios obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a crear políticas para eliminar la discriminación contra la mujer.

Aunados a estos principios, los procedimientos por hostigamiento y acoso se rigen por los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad. Sobre el principio de confidencialidad la Procuraduría ha indicado que esta comprende desde la recepción de la denuncia hasta la finalización del procedimiento. La idea de la confidencialidad se fundamenta en la protección de las partes, especialmente para evitar represalias contra la persona víctima y suma la Procuraduría, el garantizar el derecho de defensa y presunción de inocencia del denunciado.

La Sala Constitucional indicó en el año 2019 que este principio de confidencialidad se rompe al tratarse de procedimientos “*que ya han concluido y se encuentran firmes y en ese sentido cesa la confidencialidad de la información contenida en el expediente administrativo correspondiente. (...) No obstante, se hace la salvedad de la obligación de proteger la identidad de la víctima de hostigamiento sexual*”¹⁵⁸ Se debe señalar, además, que en este caso se trataba de la solicitud de personal del Tecnológico de Costa Rica, por lo cual las personas Magistradas señalaron que la información debe ser de acceso público por tratarse de personas funcionarias públicas.

¹⁵⁸ Sala Constitucional, Voto 22546 del 15 de noviembre de 2019, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-949774>.

Por último, encontramos el principio pro víctima, con el cual se asegura que, en caso de existir duda, se debe interpretar las normas y las pruebas en favor de la víctima. Esto responde a que las conductas de hostigamiento o acoso suceden en el ámbito privado, sin ninguna persona testiga, lo que coloca en una situación de desventaja a la víctima.

iii. La persona víctima y la persona agresora

1. Persona víctima

La Ley contiene una serie de garantías para las víctimas de acoso sexual y hostigamiento sexual:

- Artículo 13: Derecho a reclamar, al patrono o jerarca del profesor, la aplicación de las sanciones laborales previstas en esta Ley,
- Artículo 14: No podrá sufrir algún perjuicio personal en su empleo o en sus estudios, por denunciar el acoso u hostigamiento sexual. Esta garantía se extiende a las personas que sirven como testigos,
- Artículo 15: Solo podrá ser despedida por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral,
- Artículo 18: Derecho al debido proceso, la proporcionalidad, la libertad probatoria, la confidencialidad y el principio pro víctima, en los procedimientos que contempla esta Ley,
- Artículo 23: Derecho a contar con asesoramiento jurídico y apoyo psicológico durante el procedimiento,
- Artículo 29: Derecho de las personas menores de edad víctimas de acoso u hostigamiento sexual a denunciar, sea por medio de sus padres (cuando sean menores de 15 años) o bien, cuando son mayores de 15 años podrá presentar su queja de forma personal,
- Artículo 35: En el caso en que la víctima haya sido despedida o haya terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, tendrá derecho al pago de las prestaciones correspondientes, salarios caídos y demás extremos que la persona juzgadora considere. Además, recuperar su puesto si lo solicita

- Artículo 37: Cuando sea comprobado por medio de sentencia el acoso u hostigamiento sexual, la víctima tendrá derecho a indemnización por daño moral.

La Ley prevé en el artículo 16 el escenario de que se trate de denuncias falsas, para lo cual la persona podrá incurrir en las conductas de difamación, injuria o calumnia, según el Código Penal.

2. Persona agresora

Por su parte la persona agresora comparte las garantías que establecen los artículos 18 y 23 mencionadas supra:

- Artículo 18: Derecho al debido proceso, la proporcionalidad, la libertad probatoria y la confidencialidad, en los procedimientos que contempla esta Ley,
- Artículo 23: Derecho a contar con asesoramiento jurídico y apoyo psicológico durante el procedimiento.

La Ley prevé una serie de sanciones, las cuales se aplicarán según la gravedad del hecho:

- Artículo 26: Tratándose de que se trate de personas electas popularmente, las sanciones serán de una amonestación ética pública, para el caso de diputados, y de una amonestación escrita, suspensión o la pérdida de la credencial cuando sean encontrados culpables alcaldes, intendentes, regidores, síndicos municipales, suplentes y demás personas elegidas popularmente en el nivel de gobierno local.
- Artículo 36: Despido sin responsabilidad patronal, cuando se compruebe haber incurrido en acoso u hostigamiento sexual,
- Artículo 37: Cuando sea comprobado por medio de sentencia el acoso u hostigamiento sexual, deberá indemnizar a la víctima.

iv. Procedimiento administrativo

Este procedimiento se regula en el Capítulo V de la ley, que abarca los artículos del 19 al 26 de la Ley. El procedimiento engloba las siguientes etapas: a) Recepción de la denuncia; b) Integración de la Comisión Investigadora; c) Actividad probatoria y; d) Medidas cautelares,

cuando procedan. La primera etapa es la recepción de la denuncia, la cual será tomada por la máxima autoridad de la entidad o bien, a quien esta designe. La norma aclara que no hará falta que la persona denunciante rectifique su denuncia ni tampoco que realice una investigación preliminar de los hechos.

Desde este momento del procedimiento debe asegurarse a las partes la confidencialidad para evitar cualquier tipo de represalia, *“es decir que no sufra persecución alguna o represarias con motivo de su denuncia, salvaguardando su integridad física y psicológica y evitando que su denuncia trascienda a los demás, debiendo ser tramitada con absoluto resguardo de la información y discreción en el manejo de la información, evitándose que la identidad del denunciante y de la denunciada trascienda a los demás.”*¹⁵⁹

La segunda etapa del procedimiento es la integración de la Comisión Investigadora. El artículo 20 instituye que estas comisiones se integren, de ser posible, por tres personas las cuales deben contar con conocimientos en acoso u hostigamiento sexual, régimen disciplinario y que tengan representantes de ambos sexos.

En los centros laborales o de estudio privados, de no poder llevarse a cabo la investigación, sea por escaso personal o bien, porque la persona acusada es superior jerárquico, la denunciante podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial. Además, deberán contar con un reglamento interno con el fin de establecer cómo se conformarán las comisiones investigadoras, su duración, los procedimientos y cualquier otra cuestión del debido proceso. Este reglamento debe ser reconocido y fiscalizado por el Ministerio de Trabajo.

En el caso en que se trate de una institución o ente público y el denunciado sea un funcionario o empleado público, el procedimiento se regirá por esta Ley, su reglamento y de manera supletoria la Ley General de la Administración Pública. De igual manera, la víctima podrá recurrir al Ministerio de Trabajo o directamente a la vía judicial.

Así, la víctima podrá acudir a la vía judicial ya sea por el agotamiento del procedimiento administrativo, si el procedimiento no se cumple por motivos no imputables a la víctima o bien, de forma directa. Al respecto de la segunda causa mencionada, la Sala Segunda analiza: *“Es decir, de ahí se extrae de manera clara que si la empleadora no realizó el procedimiento interno o lo hizo mal, ello no es responsabilidad de quien denuncia el hostigamiento, por lo*

¹⁵⁹ Tribunal Contencioso Administrativo Sección IV, Voto 00081 del 20 de Noviembre del 2014, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-640648>.

*que puede recurrir a los tribunales correspondientes.”*¹⁶⁰ Todo esto se aplica de la misma forma, en el caso de acoso u hostigamiento sexual dentro de centros educativos.

La actividad probatoria se regula en el artículo 22, el cual indica que las pruebas deben ser valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia y en caso de ausencia de prueba directa se valorará la prueba indiciaria, además de aplicar los principios que rigen en materia de acoso y hostigamiento sexual. Es importante señalar que la declaración de la víctima constituye un elemento probatorio legítimo y válido. Al respecto, la Sala Segunda apunta: *“En situaciones como la presente y ante la ausencia de prueba directa que acredite el acoso, debe tenerse como suficiente la declaración de la ofendida, ya que de no ser así, existirían hechos de imposible comprobación, porque la persona a quien se le atribuyen procura siempre realizarlos en circunstancias en que no existan testigos ni otros medios de prueba.”*¹⁶¹

En las conductas de acoso y hostigamiento sexual la regla es que el acosador despliegue la (s) conducta (s) en privado, intimidando a la víctima y evitando la presencia de personas testigas que posteriormente puedan dar fe de su comportamiento, por lo que, la narración de los hechos vividos por la denunciante cobra insustituible importancia para el procedimiento.

Más adelante este mismo artículo indica que en los casos en que exista duda se debe optar por lo que más beneficie a la víctima. Aún y cuando en materia de acoso y hostigamiento sexual rige el principio pro víctima y la declaración de hechos de esta constituye prueba válida, las pruebas se analizan de forma integral durante el procedimiento y las resoluciones emitidas deben encontrarse motivadas. De hecho, la declaración de la víctima debe ser coherente, verosímil y constatable para *“poder brindar por sí misma certeza al órgano juzgador sobre la veracidad de los hechos”*¹⁶², por lo que no se está dando una posición privilegiada a la víctima, sino únicamente equilibrando una situación de desventaja que tiene la persona denunciante de violencia sexual, en cumplimiento de los convenios sobre derechos humanos asumidos por el país.

¹⁶⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 00856 del 10 de Agosto del 2016, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-678959>.

¹⁶¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto 00181 del 25 de Abril del 2002, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-188399>.

¹⁶² Procuraduría General de la República, Expediente No. 14-013717-0007-CO, 24 de octubre de 2014, http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/asunto_cons/asu_informe_pgr.aspx?ContInforme=0¶m1=AIP&nValor1=1¶m5=14-013717-0007-CO¶mInf=1&strTipM=IP1.

La Sala Segunda de la Corte señala: “*Aún 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. (...) 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 (...). De conformidad con lo anterior y con la jurisprudencia reiterada de esta Sala, la declaración de la víctima constituye un elemento probatorio válido y legítimo para aportar a la demostración de un hecho, el cual –como toda prueba- debe ser analizado en relación con los demás elementos probatorios, a efecto de determinar la existencia del acoso denunciado.*”¹⁶³ Así, se desvirtúa una falsa creencia que clasifica de inquisitorio este procedimiento, incluso llegando a compararlo con la cacería de brujas: “*En la actualidad en lugar de brujas (...) estamos cazando brujos.*”¹⁶⁴

Puntualiza el texto de la norma que dentro del procedimiento no se hará referencia a la sexualidad de la persona denunciante. Considera esta autoría que, de hacerlo, se estaría violentando la dignidad, autonomía, privacidad y libertad sexual de la víctima, ya que en nada importa al procedimiento la vivencia de la sexualidad de la víctima, mucho menos si con la exposición de esta, se busca culpabilizarla y justificar una conducta que ocurre en contra de su voluntad como “merecida”.

Por último, los artículos 24 y 25 regulan el trámite de las medidas cautelares. Por solicitud de parte, la Comisión Investigadora puede solicitar al jerarca o patrono, mediante resolución fundada, que establezca las siguientes medidas cautelares al denunciado: a) Que se abstenga de perturbar a la denunciante; b) Que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la denunciante; c) Su reubicación laboral; d) La permuta de su cargo y; e) Excepcionalmente, la separación temporal de su cargo con goce de salario.

Estas medidas deben respetar los derechos laborales y pueden ser aplicadas a ambas partes, siempre que se asegure, ante todo, la seguridad de la víctima. Asimismo, las medidas cautelares deben resolverse con urgencia y se extenderán según su instrumentalidad para el proceso.

¹⁶³ Sala Segunda de la Corte, Voto 01532 del 05 de Setiembre del 2018, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-858564>.

¹⁶⁴ Andi Mirom, “La actual cacería de brujos”, *El País CR*, 18 agosto de 2019, <https://www.elpais.cr/2019/08/18/la-actual-caceria-de-brujos/>.

v. Procedimiento judicial

Una vez agotado el procedimiento administrativo (sea en el centro educativo o laboral) o bien, en caso de que no pueda realizarse el procedimiento por motivos no imputables a la víctima, esta podrá presentar su demanda ante la jurisdicción laboral contra quien comete la conducta de acoso u hostigamiento o el patrono o jerarca del agresor, todo de acuerdo con lo establecido en el Código de Trabajo.

Si la víctima es menor de edad podrá presentar la demanda por medio de sus padres, representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. Si se trata de una persona menor de edad mayor de quince años, estará legitimada para presentar la demanda directamente.

Presentada la demanda, se procederá conforme a lo que estipula el Código de Trabajo para el proceso de menor cuantía, a excepción de lo relativo al plazo para contestar la demanda (el cual será de tres a ocho días), existiendo la prohibición de realizar conciliación, la privacidad de las audiencias y como ya fue analizado, la imposibilidad de valorar como prueba consideraciones relativas a los antecedentes del comportamiento sexual de la víctima y de la misma forma que en el procedimiento administrativo, ante la ausencia de prueba directa, la persona juzgadora deberá recurrir a la prueba indiciaria.

El articulado de esta Ley encierra puntos importantes que denotan la aplicación de la perspectiva de género: que la sola declaración de la víctima constituya un elemento probatorio legítimo y válido, la aplicación del principio pro víctima, la prohibición de utilizar la vivencia sexual de la víctima en el proceso y la utilización de prueba indiciaria.

Ahora bien, no podemos dejar de lado que esta Ley da pie a los reglamentos internos que cada institución, oficina o centro público o privado emite, donde, entre otras cosas, se establecen las sanciones a aplicar. En un estudio realizado en la Universidad Nacional por Carmen Ulate en el 2006, sobre los problemas en la aplicación de la Ley 7476, arrojó que en los procedimientos por hostigamiento sexual llevados a cabo en ese centro de estudios entre 1996 y 2005, solo el 20% tuvo como sanción el despido y alrededor del 70% se trató de otro tipo de sanciones (apercibimiento escrito y suspensión por 15 días sin goce salarial). A juicio de la autora, luego del estudio de los casos, estas sanciones no resultaron proporcionales, ni apegadas a lo establecido dentro del Reglamento de la Universidad, lo que mostró inconsistencias entre el discurso que la ley dice y el discurso que ocurre en su aplicación, ya

que quienes se encargan de tramitar y juzgar los casos prefieren aplicar sanciones menores, aún y cuando resulta contrario a la norma.¹⁶⁵

Pensemos ahora en el caso de instituciones privadas o centro laborales privados, donde muchas veces no existen reglamentos internos y donde los controles y fiscalización externa es prácticamente nula.

Por otro lado, si bien la norma indica como derechos de las partes el asesoramiento legal y psicológico durante el procedimiento. Sin embargo, si nos situamos en los reglamentos internos de algunas universidades privadas¹⁶⁶ ninguna de ellas contempla acompañamiento legal ni psicológico para ninguna de las partes.

Que Costa Rica cuente con normas que establezcan una línea a seguir para sancionar estas conductas es fundamental, es una cuestión de respeto y protección de los derechos humanos de las mujeres. Sin embargo, no podemos asumir que el solo hecho de su existencia es suficiente, especialmente en un contexto social tan patriarcal como el nuestro. Las normas deben mejorarse y adaptarse, no por ocurrencias ni “antojos”, sino porque el Derecho debe nutrirse y responder a las realidades sociales, económicas, ambientales, de salud, entre otras, de la población. La existencia de diferencias biológicas entre hombres y mujeres no justifica ningún tipo de violencia contra estas y el Derecho debe ser una herramienta para combatir la violencia, no una forma de perpetrarla.

Sección II- Artículo 38 de la Ley contra hostigamiento y acoso sexual en el trabajo y la docencia

En su primera versión, era el artículo 29 de la Ley 7476 el que regulaba lo tocante a la prescripción, indicando que “*el cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se regirán por lo que se estipula en el Título X del Código de Trabajo.*” A su vez, el artículo 601 del Código de Trabajo remitía, en ese momento, a las normas de prescripción del Código Civil, en cuanto no existiera incompatibilidad con las

¹⁶⁵ Carmen E. Ulate Rodríguez, *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: problema en su aplicación: El caso de la Universidad Nacional* (Tesis de Maestría. Posgrado en Violencia Intrafamiliar y de Género, Universidad Nacional, Heredia, 2006).

¹⁶⁶ Se revisaron los reglamentos de la Universidad Autónoma de Centroamérica (UACA), Universidad Veritas, Universidad Fidélitas y Universidad Latina (esta última no cuenta con un reglamento específico que prevenga y sancione esta conducta).

normas laborales. Lo cual resultaba en que no existían plazos claros y concretos para este tipo de delitos.

Posteriormente, en el año 2007, las Diputadas Ana Helena Chacón Echeverría y Patricia Quirós presentaron un proyecto de ley para modificar los artículos 2, 5, 7, 8, 9, 15, 22, 23, 29 y 3, además de añadir un nuevo capítulo (V) a la ley. Sobre el artículo 29, las diputadas propusieron establecer un plazo para denunciar de un año contado a partir del último hecho de hostigamiento o acoso sexual o bien, desde que cesó la causa justificada que le impidió a la víctima denunciar.¹⁶⁷

Posteriormente, durante el primer debate de este proyecto, varias personas diputadas, presentaron una moción para modificar este plazo y ampliarlo a dos años. Esta modificación significó un gran avance para la protección de los derechos y dignidad de las víctimas, además de implicar la incorporación de perspectiva de género en la norma. Esta moción fue aprobada por unanimidad del plenario. Actualmente, el artículo 38 la ley mantiene este plazo de dos años, contados a partir del último hecho de hostigamiento o acoso sexual o desde que cesó la causa justificada que impidió denunciar, para que las víctimas puedan incoar la denuncia.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido en su jurisprudencia, el periodo de 2 años establecido en la Ley 7476, para interponer la denuncia: *“por existir pretensiones en las que media acoso u hostigamiento, el plazo de prescripción es de dos años. Así lo establece Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, en su artículo 38.”*¹⁶⁸ (Subrayado es añadido).

A. Plazo para interponer la denuncia

El texto del artículo 38 citado supra, dispone el plazo de dos años para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual y establece dos supuestos para el cómputo de este término: a. última conducta de acoso u hostigamiento sexual o, b. cese de causa justificada.

A continuación, pasamos a analizar cada uno de estos supuestos.

i. Desde el último hecho de hostigamiento o acoso sexual

Como se ha examinado a lo largo de esta investigación, las conductas de acoso y hostigamiento sexual son ampliamente toleradas y naturalizadas socialmente. Como

¹⁶⁷ Ana Elena Chacón y Patricia Quirós Quirós, Proyecto de Ley 16 566, 7 de marzo 2007.

¹⁶⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto N° 01116 del 27 de Setiembre del 2013.

consecuencia, no se trata de hechos aislados, sino que son conductas perpetradas, la mayoría de las veces, durante un amplio periodo de tiempo. De esta forma, una persona puede ser víctima de este tipo de violencia sexual en una, tres, seis o más ocasiones por parte del mismo agresor, situación que es especialmente sensible en el trabajo y el sistema educativo, dada a la gran cantidad de tiempo que las personas se desenvuelven en estos ámbitos.

Esta realidad fue reconocida e introducida en la Ley 7476 mediante la reforma del año 2010. Al momento de la presentación del proyecto de reforma, las Diputadas Chacón y Quirós justificaron la necesidad de computar el plazo a partir del último hecho de hostigamiento o acoso y no desde la primera conducta, indicando que *“la prescripción se está aplicando en contra de los derechos de la ofendida (...) el hostigamiento sexual es una acción continuada cuyos efectos se prolongan en el tiempo.”*¹⁶⁹

La Defensoría de los Habitantes, ha indicado que para el cómputo del plazo de prescripción en casos de hostigamiento y acoso sexual, debe tenerse en consideración la totalidad de conductas: *“La Defensoría estima que no deben de analizarse los hechos en forma aislada sino que debe visibilizarse que se trata de conductas continuadas (...) la Defensoría estima que las autoridades disciplinarias deben garantizar el análisis de todas las manifestaciones denunciadas en el abordaje de los asuntos de hostigamiento sexual.”*¹⁷⁰ Es decir, no deben los órganos investigadores y juzgadores limitarse a conocer únicamente la primer manifestación de violencia sexual, ni mucho menos debe la denuncia restringirse a una sola conducta, sino que debe abarcar todas y cada una de las manifestaciones de hostigamiento o acoso sexual desplegadas en contra de la víctima.

Visto de esta manera, la norma resulta consecuente con la realidad que trata de regular: no podría pretenderse que la víctima tuviera que denunciar desde la primera vez que es violentada por su agresor; ya que, en muchas ocasiones, no le resulta tan claro que está siendo hostigada o acosada sexualmente. Ahora bien, incluso en los casos donde la víctima reconoce la situación de acoso u hostigamiento, puede que deje pasar la conducta o trate de “solucionar” el hecho directamente con el agresor, pero a pesar de esto, el comportamiento se repita más adelante.

¹⁶⁹ Ana Elena Chacón y Patricia Quirós Quirós, Proyecto de Ley 16 566, 7 de marzo 2007.

¹⁷⁰ Consejo Superior del Poder Judicial, Acta de Consejo Superior N° 014 - 2018, 20 de febrero del 2018, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3450-25>.

Al respecto, la Sala Segunda de la Corte, en la resolución 87 del 2019, reconoció que “*Aducir que desde el momento en que doña [NOMBRE 001] sintió que su relación de trabajo con [NOMBRE 002] viró en una dirección equivocada, debió reportarlo o denunciarlo ante los jefes sin esperar a su despido, es un argumento que no tiene cabida ante este Tribunal.*”

Por otro lado, no podemos ignorar las cargas sociales que han sido impuestas a las mujeres: deben ser sumisas, obedientes, calladas, siempre agradables, debe comprender y tolerar las conductas “inadecuadas” de los hombres y, además, asumir la responsabilidad de la violencia de la cual es víctima. Esto genera que, en muchas ocasiones, las denuncias por hostigamiento o acoso sexual sean resultado de un largo proceso de deconstrucción y construcción de la cosmovisión de la víctima, ya que creció siendo educada para ver la violencia como la normalidad en su vida.

Aunado a lo anterior, no es verosímil sostener que solo la primera conducta de hostigamiento o acoso es la que genera una afectación a las víctimas. Cada una de las agresiones implica un daño y obligar a la víctima a circunscribir su queja solo en una de ellas, es negarle sus derechos, su vivencia y su dolor, generando revictimización y violando sus derechos humanos.

En el año 2013 el Consejo Superior del Poder Judicial conoció un caso tramitado por el Tribunal de la Inspección Judicial, donde este Tribunal archivó la causa sin entrar a conocerla señalando que ya había prescrito el plazo de 2 años para denunciar¹⁷¹. El Consejo Superior anuló esta resolución y expuso “*que no es posible indicar que operó la prescripción para la*

¹⁷¹ En el caso concreto, la Inspección Judicial conoce denuncia interpuesta por la señora A P A R y otras por acoso sexual, seguida contra los señores C C G y H F M, ambos peritos judiciales de la Unidad de Lofoscopia del Archivo Criminal del Organismo de Investigación Judicial, en la cual se declara la nulidad del traslado de cargos y por economía procesal se ordena el archivo de la causa disciplinaria. Se indicó que los acusados incurrieron en acoso sexual, pese a que las afectadas les expresaron verbalmente su inconformidad, molestia y desagrado por su conducta. En el voto 353, la Inspección Judicial declaró la nulidad del traslado de cargos y por economía procesal ordenó el archivo de la causa. En la resolución de archivo se indica que hay vicios de nulidad en el acto administrativo, que la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia establece el plazo para interponer la denuncia de 2 años y que, de la lectura del traslado de cargos, se establece que los hechos se ubican 3 años atrás. La licenciada C D T Z, Defensora Pública interina presentó recurso de apelación por considerar errónea aplicación de lo establecido en el artículo 38 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y por insuficiente fundamentación. La apelación la conoce el Consejo Superior y decide anular la resolución venida en alzada y le ordena al Tribunal de la Inspección Judicial realizar la audiencia de juicio oral contra el señor H F M, con la recepción de las pruebas, el ejercicio de la defensa, los alegatos finales y culminar con el dictado de la resolución final, en la cual resolverá lo procedente respecto a la acusación formulada, así como todas las cuestiones de fondo que correspondan

investigación de unos hechos, cuando no se conocen los alcances en tiempo de toda la situación vivida por quienes intervienen en este proceso, sobre todo cuando rige una ley especial, que señala una serie de circunstancias que deben valorarse para hacer esos cálculos.¹⁷² (Subrayado es añadido).

Este primer supuesto del artículo 38 resulta bastante claro: el plazo de prescripción se computa desde la última conducta de acoso o hostigamiento sexual.

ii. A partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar

Ahora bien, el segundo supuesto encierra una particular complejidad: ¿Qué es una causa justificada?

Nada se explicó sobre este supuesto en el proyecto de ley, en los informes presentados ni tampoco en los debates de este y tampoco el texto actual de la Ley nos brinda alguna idea clara de qué podría ser alegado bajo este supuesto. Ahora bien, debe reconocerse que resulta una tarea complicada que la persona legisladora pueda establecer una lista taxativa de causas justificantes en este sentido, ya que cada situación es tan variada tanto en su ejecución, como en los efectos sobre la víctima. Lo que nos llevaría a que la definición de lo que es una causa justificada, sería establecido caso por caso y a discreción de la persona juzgadora o bien de la comisión investigadora.

El diccionario de la lengua española define la palabra *justificar* como: “*probar algo con razones convincentes, testigos o documentos o bien, rectificar o hacer justo algo.*”¹⁷³ Por su parte, *justificación* se vincula con lo que está “*conforme a justicia y razón o lo que obra según justicia y razón.*” Así las cosas, entendemos que una causa justificada corresponde a una situación justa y razonable que puede ser probada.

A nivel jurisprudencial, se ha abordado en pocas ocasiones este tópico. Si bien se ha reconocido el cese de la causa justificada como un supuesto para computar el plazo de prescripción, hay un escaso abordaje sobre qué podemos entender como causa justificada.

En el año 2016, el abogado Jorge Enrique Infante Rojas, interpuso una acción de inconstitucionalidad contra el artículo 38, alegando que lesiona el derecho constitucional, debido al plazo de dos años para promover la denuncia. El señor Infante Rojas consideró que,

¹⁷² Consejo Superior del Poder Judicial, Acta de Consejo Superior N° 084 - 2013, 28 de agosto de 2013, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-2707-34/acta>.

¹⁷³ “Justificar” Real Academia Española, accesado 21 de enero 2021, <https://dle.rae.es/justificar>.

“el plazo aludido no puede iniciar mientras perdure la relación laboral”¹⁷⁴. El alto tribunal resolvió rechazar por el fondo alegando que, respecto a la prescripción y la caducidad, *constituye un extremo de franca legalidad, en el cual el Legislador dispone de una amplia libertad de configuración para determinar el plazo más adecuado, según los criterios de proporcionalidad y seguridad jurídica. Por ese motivo, no se considera que lo dispuesto por el artículo 38 de la normativa cuestionada sea inconstitucional.*”¹⁷⁵ En otras palabras, dispuso que el asunto de la prescripción corresponde al legislador y no a esa Sala.

Sin embargo, se debe resaltar el análisis realizado por del Magistrado Fernando Cruz, en voto salvado: “*En algunas hipótesis las causales de prescripción inciden en la tutela judicial efectiva. En algunos casos el plazo de prescripción puede incidir en la tutela judicial efectiva de la víctima de hostigamiento sexual (...) la autoridad judicial debe hacer una aplicación amplia, extensiva, de la causa justificada que impide denunciar el hostigamiento. En esta hipótesis incluyo las relaciones de dependencia, de jerarquía, el peligro de perder el empleo y los medios de subsistencia, como causales justificadas que impiden a la víctima plantear su denuncia. La hipótesis mencionada permite incluir en la norma los casos en que no es posible para la víctima interponer su denuncia sin exponerse a graves represalias, especialmente la pérdida del empleo u otro tipo de consecuencias.*” (Subrayado es añadido).¹⁷⁶

En el año 2019, la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad De Costa Rica (UCR) presentó una consulta a la Oficina Jurídica de esta Universidad donde le consultó el criterio de esta instancia sobre la recepción de una denuncia por hostigamiento sexual y la aplicación de la prescripción¹⁷⁷. La Oficina Jurídica emitió el Dictamen OJ-1160-2019 y dijo: “Es claro que en el ambiente académico la relación entre estudiantes y cuerpo docente es una relación desigual, en la que los profesores tienen poder real y simbólico que pueden ejercer presión sobre determinadas acciones de los estudiantes. (...) este temor a represalias se mantiene durante toda la estadía de la estudiante en la Facultad. Los efectos negativos de la presentación de la denuncia pueden darse mientras la persona se

¹⁷⁴ Sala Constitucional, Voto 16934 del 16 de noviembre del 2016, <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-694039>.

¹⁷⁵ Ibid.

¹⁷⁶ Ibid.

¹⁷⁷ En este caso, una estudiante de la Facultad de Derecho de la UCR presentó una denuncia en 2019 contra un profesor catedrático de la Facultad por situaciones de hostigamiento sexual ocurridas entre 2014 y 2016. Al momento de la presentación de la denuncia, la estudiante defendió que el plazo de dos años no se había dado la prescripción, ya que se contaba con una causa justificada para haber denunciado los hechos hasta ese momento.

mantenga como estudiante de la institución, sea tomando cursos o realizando las gestiones necesarias para su graduación, por lo que la causa justificada de la que habla la normativa continúa operando y el plazo para presentar la denuncia no se cumpliría.”¹⁷⁸ (Subrayado es añadido).

Este criterio enmarca un tópico de relevancia: la consideración de que la causa justificante cubre a la víctima mientras esta se mantenga en la relación estudiantil. Y esta protección es analizada por la Oficina Jurídica de una forma amplia, ya que no se limita al cumplimiento de los cursos del plan de estudio, sino, además, de los procesos posteriores que conllevan a la graduación de las personas estudiantes (tesis, seminarios, proyectos). Así, podríamos pensar que este mismo análisis es aplicable en las relaciones laborales, donde la víctima de hostigamiento o acoso sexual dentro del centro laboral puede acudir a la causa justificada para denunciar estas conductas, posterior al plazo de dos años, en el entendido de que la relación laboral se mantuvo durante todo ese periodo y el temor a represalias la limitó a denunciar.

La Inspección Judicial¹⁷⁹ analizó en el año 2020: *“Es importante comprender, que la violencia de género, no es fácil de denunciar. Las víctimas, mujeres y hombres, por lo general se enfrentan a una serie de temores justificados en la percepción que puedan tener las demás personas, en las consecuencias negativas que puedan derivar, o incluso, en la falsa idea de que pasó una vez, y no volverá a pasar. Los prejuicios y la estigmatización social, son la base de esos temores. (...) Estas consecuencias están previstas en la legislación y son consideradas en el cómputo de la prescripción; por ello la norma en cuestión establece que no hay cómputo del plazo prescriptivo sino en razón del cese de la causa justificada que le impidiera a la víctima denunciar.”*¹⁸⁰ (Subrayado es añadido).

¹⁷⁸ Oficina Jurídica de la Universidad de Costa Rica, Dictamen OJ-1160-2019, 21 de noviembre de 2019.

¹⁷⁹Esta causa corresponde a la seguida en contra del servidor judicial [Nombre 001], Juez 1 en el Juzgado Contravencional de Mora, por acoso sexual en perjuicio de la servidora judicial [Nombre 013]. Se le acusa a [Nombre 001]. Las conductas se extendieron desde el 2016 hasta el 2019 ir incluyeron miradas libidinosas, tocamientos e insinuaciones de mantener relaciones sexuales, situaciones que la ofendida ha rechazado en todo momento y que la han hecho sentir acosada sexualmente. Además, en el 2019, el acusado denegaba permisos para ir al médico y a otras gestiones como represalia ante la negativa de la víctima de mantener conductas sexuales. La defensa del acusado interpuso las excepciones de caducidad, cosa juzgada material, non bis in ídem, prescripción y el incidente de nulidad de traslado de cargos, todos rechazados por el Tribunal y se resolvió calificar la falta cometida como gravísima e imponer la sanción de revocatoria del nombramiento al acusado.

¹⁸⁰ Inspección Judicial, Resolución N° 02861 - 2020, 8 de septiembre del 2020 <https://nexuspj.poderjudicial.go.cr/document/sen-1-0031-993312>.

Así, el miedo ya sea a la persona agresora, a su poder, a las consecuencias en el proyecto de vida de la víctima, a las represalias, al cuestionamiento externo, a la vergüenza, a la incertidumbre del proceso, entre otros factores resultado de una cultura negativa a la denuncia que censura a las víctimas y protege al agresor, puede constituir una causa justificada para no denunciar.

Sin embargo, no existen suficientes criterios unificados sobre los que puede constituir una causa justificante y así se genera inseguridad jurídica en las víctimas de que la situación que le impidió denunciar sea válida. Esto causa que, en muchas ocasiones, las mujeres prefieren no denunciar y evitar tener que revivir su historia de violencia, para encontrarse con la respuesta negativa de la (s) persona (s) juzgadora (s).

Sección III- Necesidad de ampliar el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia

Analizados estos aspectos, considera esta autoría que los mismos encierran un reconocimiento por parte de las personas legisladoras, de una realidad que cada día se vuelve más innegable: las sociedades siguen reproduciendo y tolerando el sistema patriarcal y el Estado no es capaz de asegurar a las mujeres espacios libres de violencia, por lo cual debe asegurar, o intentar hacerlo, mecanismos de denuncia, de sanción y de compensación.

Además, debemos aceptar que la creación de normas no soluciona el problema de la violencia contra las mujeres e incluso, en muchos casos donde las normas responden a estereotipos o mitos patriarcales, resultan ser revictimizantes y agudizan las consecuencias negativas sobre las víctimas. Es así como, para tratar de asegurar preceptos legales más eficaces y dignificantes, su creación debe responder a las necesidades y vivencias de las personas, de no ser así, acabamos frente a normativas que formalmente proponen algo que sustantivamente cumplen.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso González y otras (“Campo algodón”) vs. México indica:

“De todo lo anterior, se desprende que los Estados deben adoptar medidas integrales para cumplir con la debida diligencia en casos de violencia contra las mujeres. En particular, deben contar con un adecuado marco jurídico de protección, con una aplicación efectiva del mismo y con políticas de prevención y prácticas que permitan actuar de una manera eficaz ante las denuncias. La estrategia de prevención debe ser integral, es decir, debe prevenir los

factores de riesgo y a la vez fortalecer las instituciones para que puedan proporcionar una respuesta efectiva a los casos de violencia contra la mujer."¹⁸¹ (Subrayado es añadido).

Estos vicios en las normas responden, a que el Derecho es una construcción humana que refleja lo que las diferentes sociedades en diferentes momentos valoran como justo. De esta forma, el Derecho, por medio de normas y principios, regula las relaciones humanas, basado en ideales de justicia y orden que cambian de población en población y de periodo en periodo.

Como construcción social que responde a contextos y necesidades humanas, el Derecho puede constituirse también como un instrumento para promover la equidad, la dignidad humana y la paz social.

Así, la aplicación de la perspectiva de género en el Derecho introduce en las normas las realidades de las mujeres y evidencia las violencias particulares que estas viven. Lo que conlleva a que las normativas no sean discriminatorias, no reproduzcan estereotipos y que se asegure el acceso a la justicia, con procedimientos no revictimizantes.

No se puede negar el gran avance legislativo que significó la creación de la Ley 7476 y el importante vacío normativo que vino a llenar. Tampoco podemos negar que esta Ley responde a una necesidad, al cumplimiento de una deuda histórica con las mujeres.

También, se debe reconocer que las modificaciones realizadas a la Ley, impulsadas por las señoras diputadas Ana Elena Chacón y Patricia Quirós, han sido fundamentales, particularmente en el tema del plazo para establecer la denuncia: las diputadas aseguraron a las víctimas plazos específicos y claros, indicando dos supuestos apegados a la realidad de las prácticas del acoso y hostigamiento sexual.

Ahora bien, en los últimos años se ha mostrado que el plazo establecido en la norma no responde a las necesidades de las víctimas, al resultar un periodo de tiempo insuficiente para que las mujeres puedan denunciar. Y es aquí donde vale la pena discutir cuál plazo resulta adecuado, aplicando la perspectiva de género y de esta forma asegurar el resguardo y promoción de los derechos humanos de las mujeres.

¹⁸¹ Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso González y otras ("Campo algodonero") vs. México, 16 de noviembre de 2009.

A. Circunstancias a considerar para establecer el plazo para interponer la denuncia por hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia

El mundo y sus reglas han sido creadas por y para los hombres. En el libro *Mujeres invisibles: sesgo de datos en un mundo diseñado para hombres* de Carolina Criado Pérez, la autora demuestra el sesgo de género de la información con que contamos actualmente: *“La mayoría de los consultorios (...) son cinco grados demasiado fríos para las mujeres, porque la fórmula para determinar su temperatura se desarrolló en la década de 1960 basándose en la tasa de reposo metabólico de un hombre de 40 años y 70 kg; los metabolismos de las mujeres son más lentos. Las mujeres en Gran Bretaña tienen un 50% más de probabilidades de recibir un diagnóstico erróneo después de un ataque cardíaco: los ensayos de insuficiencia cardíaca generalmente utilizan participantes masculinos. Los automóviles están diseñados alrededor del cuerpo del "Hombre de referencia", por lo que, aunque los hombres tienen más probabilidades de chocar, las mujeres involucradas en colisiones tienen casi un 50% más de probabilidades de sufrir lesiones graves.”*¹⁸²

El Derecho es androcéntrico. La creación de las normas parte de parámetros masculinos, lo que quedó claro durante la creación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos como vimos en el primer capítulo de esta investigación. De esta manera, la incorporación de la perspectiva de género en las normas no es una decisión aleatoria, ni tampoco antojadiza, responde a la necesidad de crear un balance que corrija el desequilibrio de poder que ha mantenido en una posición de privilegio a los hombres, respecto a las mujeres y por lo cual el Derecho ha respondido a las realidades y necesidades masculinas, invisibilizando a las mujeres, sus vivencias y requerimientos diferenciados.

i. Reconocimiento del acoso sexual y hostigamiento sexual como forma de violencia

La violencia contra las mujeres es una problemática presente y muy arraigada en la historia de la humanidad. Esta violencia no representa un hecho aislado o una casualidad. La violencia contra las mujeres es instrumental, es decir, es utilizada como un instrumento de dominación del hombre sobre la mujer. De esta forma, la violencia existe como un mecanismo para someter a las mujeres, para colocarlas y mantenerlas en una posición de desventaja y

¹⁸² Eliane Glaser, “Invisible Women by Caroline Criado Perez – a world designed for men,” *The Guardian*, 28 de febrero de 2019, <https://www.theguardian.com/books/2019/feb/28/invisible-women-by-caroline-criado-perez-review>.

subordinación con respecto a los hombres, haciendo de las mujeres un ser humano disminuido, el cual existe en servicio de otro.

Por medio de la violencia, los hombres han logrado tener una posición de amplia ventaja económica, social, cultural, familiar, educativa, laboral, política, sexual. Los mercados laborales han sido dirigidos por hombres (y así permanecen en su gran mayoría actualmente) y hasta reciente data se les permitió a las mujeres trabajar e ingresar a centros educativos, lo que implica que las mujeres entran en espacios con una clara desventaja: estos espacios han sido construidos y manejados por y para los hombres y reproducen estereotipos que discriminan y violentan a las mujeres.

Y si bien (gracias a largas luchas de mujeres de diversas latitudes para hacer realidad su incorporación en estos espacios), las mujeres han ingresado a estos mundos que antes les eran prohibidos, muy poco han trabajado las sociedades para acabar con el sistema patriarcal. Hasta hace pocos años, el silencio y la tolerancia habían sido los cómplices perfectos de esta violencia, mientras centros de trabajo y de estudio se jactaban de ser espacios libres de violencia contra las mujeres.

No es sino hasta que, cansadas de vivir agresiones diarias, las mujeres comienzan a unirse, de forma lenta y paulatina, y a romper el silencio mediante denuncias públicas, con las que se expone una situación dolorosa y asqueante: las mujeres son violentadas todos los días, en todos los espacios y nadie hace ni dice nada, más allá de callar a las víctimas por medio del miedo o la vergüenza.

Sheila McIntyre en el año 2000 realizó el estudio llamado *Ignorancia estudiada e inocencia privilegiada: mantener la equidad académica*, donde indicó que los individuos privilegiados tienen lo que llamó "ignorancia estudiada", lo que significa que las personas que se encuentran en una posición de dominio y privilegio prefieren la opción de no saber y no pensar para de esta manera "ignorar los beneficios que les acarrearán las relaciones de dominio y reafirmar su inocencia individual respecto del ejercicio sistemático de hábitos opresivos de privilegio."¹⁸³ Además, la persistencia de estas conductas justifica la inacción de la institucionalidad frente a las denuncias, reafirma los mitos sociales alrededor de la inferioridad

¹⁸³ Araceli Mingo y Hortensia Moreno, "El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad," *Revista Perfiles Educativos* 37 (2015): 138-155, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269815000240#bib0155>.

femenina y resulta una posición cómoda de asumir para quienes disfrutaban los privilegios de estas relaciones de poder-opresión.

De esta forma, esa ignorancia va más allá de un estado pasivo de los sujetos, sino que resulta más complejo: “(...) *no es una mentira aislada que nos contemos conscientemente a nosotros mismos, una creencia que sabemos es falsa pero insistimos en repetir. Más bien, la ignorancia deliberada es un proceso sistemático de auto-engaño, un obstinado abrazo de la ignorancia que infecta a quienes están en posiciones de privilegio, un ignorar activo de la opresión de otros y del papel que uno desempeña en esa explotación.*”¹⁸⁴

Así, la indiferencia y tolerancia ante la violencia contra las mujeres, no es solo un resultado del desconocimiento del problema, sino que se trata de una ignorancia activa, donde quienes se ven privilegiados, por un lado, deciden no conocer o ignorar los hechos y, por otro lado, buscan que las demás personas también ignoren.

Esto nos deja una lección como sociedad, que el Derecho no puede ignorar: la naturalización de la violencia contra las mujeres ha generado que estas no puedan reconocer con facilidad cuando están siendo violentadas y que incluso cuando lo saben, son ignoradas y minimizadas por “justificaciones” y mitos patriarcales. De esta manera, el proceso para que una mujer reconozca la violencia y se reconozca como víctima, puede ser muy largo y doloroso, ya que le implica replantearse valores, creencias y aprendizajes que ha construido a lo largo de su vida.

En un estudio realizado a 1144 estudiantes de la Universidad Nacional en el año 2008, se planteó la pregunta: *¿Ha sufrido hostigamiento sexual?*. El 10,6% de las personas encuestadas indicaron haber sido víctima de esta conducta. Sin embargo, cuando se les mencionaron determinadas manifestaciones de hostigamiento/acoso sexual a las personas entrevistadas (exclamaciones, miradas y silbidos insinuantes, tocamientos, conversaciones con contenido sexual, entre otros), el porcentaje aumentó a un 35,8%. Las investigadoras apuntan que esta diferencia *“puede atribuirse a que la o el estudiante no supo relacionar conductas*

¹⁸⁴ Nancy Tuana, “The Speculum of Ignorance: The women's health movement and epistemologies of ignorance” *Hypatia* 21 (2006): 1-19, citada en Araceli Mingo y Hortensia Moreno, “El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad,” *Revista Perfiles Educativos* 37 (2015): 140, <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269815000240#bib0155>.

que se tipifican como hostigamiento sexual, por falta de información, ignorancia, negación, resistencia y hasta miedo."¹⁸⁵

Sylvia Mesa Peluffo, Coordinadora de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica coincide en que existe un gran desconocimiento sobre qué es hostigamiento sexual entre la población estudiantil. Mesa reconoce también, que existe una tendencia a naturalizar, minimizar y encubrir el hostigamiento sexual, ya que ha existido un permiso tácito a los hombres para desplegar estas conductas, causando que las mujeres que denuncian sean vistas como "malas".¹⁸⁶

El problema es grave: social y particularmente, es complicado reconocer estas conductas, las víctimas enfrentan también grandes dificultades para generar este reconocimiento y para entenderlo. En el 2004, la Dra. Laura Guzmán Stein realizó un estudio sobre el tema del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica. La autora señaló que entre las personas jóvenes existe poca información sobre el tema y muestran desconocimiento de la Ley 7476. La investigación también mostró, que alrededor del 20% de las personas entrevistadas manifestaron haber sido víctimas de esta conducta. Sin embargo, de la totalidad de la muestra, el 87.6% nunca denunció la situación.¹⁸⁷ Así, si ponemos la atención sobre la cantidad de denuncias formales, estas no reflejan la realidad y magnitud del problema.

Según Mesa, las denuncias públicas que se han generado han logrado que cada vez más mujeres puedan reconocer que lo que experimentaron es hostigamiento. Es así cómo se fomenta mayor concientización, se dimensiona lo común que es esta vivencia para las mujeres y además les brinda a las víctimas la posibilidad de sentirse acompañadas y acuerpadas. Sin embargo, Sylvia recalca que, si bien estos movimientos son muy necesarios, resulta medular para combatir estas conductas, que las víctimas establezcan denuncias formales.

Sumado a lo anterior, resulta necesario realizar otra reflexión sobre este tema. El acoso y hostigamiento sexual no constituyen únicamente violencia sexual para las víctimas, sino también violencia psicológica, física (en algunos casos) y patrimonial. Esto nos hace dimensionar la magnitud de la gravedad de la conducta: Cuando una mujer es víctima de

¹⁸⁵ Zaira Carvajal Orlich y Patricia Delvó Gutiérrez, "Costa Rica: un estudio sobre el hostigamiento sexual en población estudiantil universitaria pública y percepción del ambiente homofóbico en el 2008" *Revista ABRA* 39 (2009), 21.

¹⁸⁶ Sylvia Mesa Peluffo, en discusión con la autora, marzo de 2021.

¹⁸⁷ Laura Guzmán Stein et al., *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica* (San José: Universidad de Costa Rica, 2004).

hostigamiento o acoso en su centro laboral o educativo, no solo están siendo violentadas su autonomía, integridad y seguridad sexuales; sino que además su salud física y mental, integridad, dignidad, proyecto de vida y fuentes de ingresos se ven vulnerados como consecuencia.

Y es que estas conductas representan situaciones de alto riesgo para las víctimas y son transgresiones especialmente violentas en los ámbitos laborales y educativos, lo cual se puede corroborar viendo 5 factores:

a. La naturaleza de la conducta: son conductas de naturaleza sexual, no deseadas. El acoso y hostigamiento sexual son manifestaciones de violencia contra las mujeres, basadas en prejuicios y creencias patriarcales, que sitúan a los hombres en una posición de privilegio frente a las mujeres, las cuales son reducidas a un puesto de subordinación. Los ámbitos educativo y laboral son espacios donde las personas se desarrollan, construyen proyectos, aseguran su subsistencia para ellas y sus familias y se dignifican. Cuando un hombre, hace uso de su privilegio y del espacio laboral o educativo, para irrumpir de manera voluntaria y consciente en la esfera personal de la mujer y la fuerza a vivir una experiencia sexual no deseada, realiza una de las transgresiones más graves que se pueden conocer en estos dos ámbitos.

b. El grado de perturbación sobre la víctima: son situaciones de trauma para las víctimas. Jorge González Fernández indica que se trata de *“un delito violento altamente estresante, que es vivenciado por la víctima con un miedo intenso a sufrir un grave daño físico o incluso la muerte, al que se añaden sensaciones de impotencia y desesperanza en cuanto a su incapacidad para escapar o evitarlo.”*¹⁸⁸ Como analizaremos con mayor detalle en el próximo apartado, el acoso y hostigamiento sexual afectan gravemente la integridad física y psicológica de las víctimas, constituyendo situaciones traumáticas que conllevan todo un complejo proceso de reconocimiento y afrontamiento, que, en la mayoría de los casos, implica años para superarlo. Estar frente a conductas que desgastan de manera tan profunda la estabilidad emocional de una persona y le generan un trauma, no puede ser tomado a la ligera, ni mucho menos abordarse como una falta menor, es un acto de violencia grave y alarmante y así debe ser reconocido y tratado por los centros educativos y de trabajo.

¹⁸⁸ Jorge González Fernández y Encar Pardo Fernández, “El daño psíquico en las víctimas de agresión sexual” *Interpsiquis* 8 (2007): 2, <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/el-dano-psiquico-en-las-victimas-de-agresion-sexual/>.

c. La jerarquía y mando: son conductas desplegadas, en muchas ocasiones, por personas en posición de jerarquía y mando. La presión de que un jefe, supervisor, administrador, profesor u otra persona en una posición objetiva de poder, dentro del centro educativo o laboral, es particularmente sensible. Estas personas tienen la responsabilidad de velar por el bienestar de las personas bajo su dirección y cuidado, por lo que existe mayor reprochabilidad cuando son ellas quienes ejercen la violencia, ya que no solo están cometiendo un acto de violencia sexual, sino que, además, están utilizando su posición de poder, de jerarquía con el objetivo de imponer a una persona bajo su mando, actos de naturaleza sexual.

d. La reiteración de la conducta: si bien basta un acto de violencia sexual para generar una afectación a la víctima, la reiteración de la conducta en el tiempo resulta en una mayor afectación. Un solo acto de hostigamiento o acoso sexual es suficiente para causar un impacto negativo. Sin embargo, la permanencia de la conducta afecta más gravemente a la víctima, ya que no le brinda el espacio para afrontar la situación y aumenta la sensación de inseguridad, miedo, culpa y otros aspectos emocionales propios del trauma. Además, debe pensarse en los casos en que la víctima denuncia y posterior a esto el agresor continúa desplegando el hostigamiento o acoso, contra ella u otra persona, lo cual causa una pérdida en la confianza en los procedimientos y la sensación de que estas conductas no son “tan graves” o no son tomadas en serio, por lo cual se desmotiva a las víctimas a denunciar y la impunidad de estas conductas. Esto es particularmente grave en los ámbitos laboral y educativo, donde las personas pasan muchas horas diarias y las víctimas están obligadas a compartir espacios con sus agresores.

e. Trascendencia de la conducta: el impacto negativo del hostigamiento y acoso sexual no se limita solo a las víctimas, sino que trasciende también al tejido social. Como mencionamos, estas conductas se basan en prejuicios y creencias patriarcales, que han sido invisibilizadas y toleradas por muchos años. Esa permisividad se alimenta con el silencio y complicidad de quienes ven, escuchan y callan. Quien comete el hostigamiento o acoso afecta el ambiente que le rodea: brinda un mal ejemplo (se puede pensar en el caso del profesor que, frente a la clase, realiza comentarios sexuales contra una alumna, lo mismo aplica en el ambiente laboral), y genera una complicidad, obligando a quienes conocen la situación a guardar silencio o bien, tener que enfrentarlo, lo cual genera inevitablemente un ambiente hostil en el centro educativo o de trabajo. Sobre el tema particular de la complicidad existe otra variante que agrava las conductas de hostigamiento o acoso sexual: no se puede obviar que, en muchas ocasiones, hay personas que, aunque obligadas a actuar, deciden ocultar y callar la

situación y a las víctimas de manera voluntaria y consciente, para así evitar señalamientos o ayudar a un amigo.

Así las cosas, el acoso y hostigamiento sexual en el empleo y la docencia son, posiblemente, las conductas más graves que se puedan generar en estos ambientes.

Para poder denunciar formalmente, las víctimas necesitan un plazo justo, con el cual tengan el espacio para reconocer el hostigamiento y el acoso sexual como una forma de violencia. Esto no es una tarea simple y no se reduce a ese reconocimiento, sino que implica una toma de conciencia, que no es solo darme cuenta de que soy víctima de violencia, sino hacer algo respecto, lo que implica, además de llevar los procesos internos de afrontamiento, denunciar. Además, esta tarea no es únicamente responsabilidad de la víctima, ya que el Estado debe asegurar que se aborden estas conductas con la seriedad y gravedad del caso, asegurando que esa gravedad se refleje en las normativas y su aplicación.

ii. Consecuencias de la conducta sobre la víctima: El trauma

El acoso y hostigamiento sexual tienen efectos graves y desestructurantes sobre las víctimas, siendo conductas que no solo representan violencia sexual, sino además involucran violencia física, psicológica y patrimonial. Esto no solo evidencia la gravedad de la conducta, sino además. Esto no sólo evidencia la gravedad de la conducta, sino además la importancia de brindarle a las víctimas el espacio necesario para conllevar su proceso de sanación.

Como ya mencionamos en apartados anteriores, no existe un modelo que establezca características específicas y particulares que reúnen las mujeres víctimas de hostigamiento y acoso, ya que cualquier mujer en cualquier momento de su vida puede ser víctima de esta violencia. Sin embargo, los estudios psicológicos sí nos permiten establecer la existencia de una serie de factores que pueden generar que las personas víctimas de violencia sexual (como lo son el acoso y hostigamiento sexual), puedan tener una respuesta traumática mayor o menor.

Por un lado, tenemos factores previos a la agresión que resultan en predictores del desarrollo de una mayor respuesta traumática por parte de la víctima. Diferentes estudios señalan que los tres principales factores son la existencia de depresión o ansiedad en la persona y la experiencia de un trauma previo. Este último factor reviste una particularidad especial en estas violencias y es que, según la doctora en psicología Mary P Koss, al existir situaciones de violencia sexual previas, las víctimas tienden a culpabilizarse por las agresiones, ya que asumen que son víctimas de violencia por características propias y de esta forma el efecto negativo del

trastorno de estrés postraumático es mucho mayor en comparación con las mujeres que no fueron violentadas previamente.¹⁸⁹

Además, esto genera el efecto de acumulación de violencia lo que implica que las mujeres que han sufrido experiencias de violencia a lo largo de su vida tienen una mayor susceptibilidad a desarrollar trastornos psicológicos. En el año 2008, un grupo de cuatro investigadoras, analizaron el tema de la acumulación de la violencia sexual, particularmente, en las conductas de abuso sexual infantil, agresión sexual en la vida adulta, violencia de pareja sexual y acoso sexual. Para el estudio tomaron una muestra de 268 mujeres y las dividieron en 4 grupos: el primer grupo experimentó niveles relativamente bajos de las 4 formas de violencia; el segundo grupo, niveles altos de las 4 formas; el tercero, revictimización sexual a lo largo de la vida con acoso sexual de adultos; y el cuarto, alta violencia de pareja íntima con acoso sexual.

Los resultados señalaron que las mujeres en el grupo 2 (casos en que la violencia sexual fue alta en todos los escenarios), tenían niveles significativamente más altos de trastorno de estrés post traumático.¹⁹⁰ Esto concuerda con el estudio sobre trastorno por estrés postraumático en víctimas de situaciones traumáticas, donde los autores indican que quienes han sido víctimas de situaciones traumáticas concretas (tales como violación, agresión sexual o abuso sexual infantil) son más vulnerables a padecer los criterios de diagnóstico del trastorno de estrés post traumático.¹⁹¹

Desde la óptica teórica, esto es lo que se conoce como el modelo de diátesis-estrés, el cual analiza la existencia de predisposiciones en la persona (diátesis) y la relación de estas con el ambiente y sucesos a los que es expuesta para desencadenar trastornos psicológicos. De esta

¹⁸⁹ Mary P. Koss, Aurelio José Figueredo y Ronald J Prince, "Mediación cognitiva del impacto en la salud mental, física y social de la violación: pruebas de cuatro modelos en datos transversales" *Revista de Consultoría y Psicología Clínica* 70 (2002): 926-941, <https://content.apa.org/record/2002-17393-007>.

¹⁹⁰ Rebecca Campbell, Megan R. Greeson, Deborah Bybee and Sheela Raja, "La co-ocurrencia de abuso sexual infantil, agresión sexual de adultos, violencia de pareja íntima y acoso sexual: un modelo mediacional de trastorno de estrés postraumático y resultados de salud física" *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 2 (2008): 194-207, https://www.researchgate.net/publication/5475765_The_Co-Occurrence_of_Childhood_Sexual_Abuse_Adult_Sexual_Assault_Intimate_Partner_Violence_and_Sexual_Harassment_A_Mediational_Model_of_Posttraumatic_Stress_Disorder_and_Physical_Health_Outcomes.

¹⁹¹ Juan Luis Martín Ayala y Joaquín de Paúl Ochotorena, "Trastorno por estrés postraumático en víctimas de situaciones traumáticas" *Psicothema* 1 (2004): 45-49.

manera, cuanto mayor sea la vulnerabilidad subyacente, menor será el estrés necesario para detonar alguna conducta o trastorno en la persona.

De esta forma, mujeres que han sido violentadas con anterioridad a la conducta, pueden ser más vulnerables a desarrollar trastornos psicológicos más severos o bien, pueden tener una respuesta psicológica negativa con mayor facilidad.

Por otro lado, tenemos los factores posteriores a la agresión, que evidencian la existencia y magnitud del trauma. En la investigación *Factores predictivos del impacto psicopatológico en víctimas de agresión sexual*, la autora identifica cuatro factores principales.¹⁹²

El primer factor que señala el estudio es la reacción cognitiva y emocional de la víctima. Incluye lo relacionado con las emociones, sentimientos y las ideas de culpa. Las víctimas de violencia sexual experimentan sentimientos de suciedad, ira, vergüenza, los cuales menciona la autora de la Cruz, se tratan de efectos relacionados con el trastorno de estrés post traumático. Además, otros estudios señalan la aparición de sensación de irrealidad, miedo,¹⁹³ apatía, insomnio y pesadillas.¹⁹⁴

Todos dentro de la sintomatología del trastorno de estrés post traumático. Debemos recordar que este trastorno no solo comprende todas estas manifestaciones mencionadas, sino además pone a la víctima en una situación de constante alerta y la hace volver a experimentar la situación que genera el trauma (puede volver en forma de imágenes, sonidos, olores, sensaciones) sin que pueda estar dentro de su control. Se debe sumar a esto, todas las manifestaciones físicas que también aparecen (palpitaciones, temblores, náuseas, migraña, sudoración, entre otras).¹⁹⁵

En este mismo sentido se debe resaltar la aparición de inadaptación por parte de la víctima, la cual desarrolla desconfianza y pierde el sentido de control sobre su vida, por lo cual la víctima se encuentra en un estado de constante alerta, ya que se siente amenazada en todo

¹⁹² María Ángeles de la Cruz Fortún, *Factores predictivos del impacto psicopatológico en víctimas de agresión sexual* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014).

¹⁹³ Jorge González Fernández y Encar Pardo Fernández, "El daño psíquico en las víctimas de agresión sexual" *Interpsiquis* 8 (2007): 2, <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/el-dano-psiquico-en-las-victimas-de-agresion-sexual/>.

¹⁹⁴ Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral* (España: Inmark, 2006).

¹⁹⁵ Carlos Alejandro Di-Collaredo Gómez et al., "Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento" *Psychologia. Avances de la disciplina* 2 (2007):125-156, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224996002>.

momento.¹⁹⁶ Esto puede conllevar a un distanciamiento de la persona víctima y dificultades en sus relaciones. La evitación conductual y cognitiva de los lugares o situaciones asociados al hecho traumático es otra respuesta común.

Encontramos también en este factor las ideas de culpa que desarrolla la víctima. Las víctimas experimentan el sentimiento de que lo sucedido se debe a características propias, por lo que terminan asumiendo que merecen lo sucedido por tratarse de algo inmodificable en su personalidad. Además, pueden llegar a percibir que lo sucedido se debe a que no hicieron lo suficiente para evitar la agresión. Esto representa un llamado de atención del impacto desestructurante que acarrea la violencia sexual en las víctimas, ya que independientemente de las circunstancias alrededor de la agresión, la víctima asume, en mayor o menor medida, la responsabilidad de lo sucedido y este le supone un replanteamiento de sus hábitos, sus creencias, sus valores y en general de su forma de vida.

Además, dentro de la culpa, las víctimas pueden creer que si cuentan o denuncian a su agresor le están generando un daño a esa persona. En palabras de Mónica Sancho Rueda, Abogada de la Defensoría contra el Hostigamiento Sexual de la Universidad de Costa Rica *“las víctimas no quieren hacerle daño a las personas que les hicieron daño”*¹⁹⁷ Así, las víctimas creen que por culpa de ellas se va a arruinar la vida del agresor, asumiendo la responsabilidad por las consecuencias de la conducta de este.

Es importante resaltar que la vivencia de violencia sexual tiene mayores efectos perjudiciales cuanto menor sea la edad de la víctima, pudiendo condicionar el desarrollo de los procesos cognitivos de la persona.¹⁹⁸

Otro factor importante son las estrategias de afrontamiento que emplea la víctima. Lazarus y Folkman definieron el afrontamiento como *“aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los*

¹⁹⁶ Paloma Labra Valverdi, *La salud mental de mujeres supervivientes de violencia de género: una realidad chilena* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014), <https://eprints.ucm.es/id/eprint/28942/1/T35895.pdf>.

¹⁹⁷ Mónica Sancho Rueda, en discusión con la autora, marzo de 2021.

¹⁹⁸ AIDOS - Asociación Italiana de Mujeres en el Desarrollo, *Violencia sexual y de género* (España: Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea, 2019), 21, <http://fpfe.org/wp-content/uploads/2019/12/Toolkit-medres.pdf>.

recursos del individuo”¹⁹⁹ y establecieron dos estrategias de afrontamiento generales: la dirigida al problema y la dirigida a las emociones.

La primera es la que busca cambiar la situación para así, eliminar la amenaza sobre la víctima. La segunda se centra en reducir la respuesta emocional negativa. Las víctimas de violencia sexual tienen a recurrir a la segunda estrategia, debido a que no es plausible que las propias víctimas puedan eliminar la amenaza o modificar de las circunstancias problemáticas.²⁰⁰

Entre las estrategias de afrontamiento dirigidas a las emociones, establecidas por Lazarus y Folkman, encontramos como las más comunes: a) El apoyo social emocional (búsqueda de soporte); b) Apoyo en la religión; c) La reinterpretación positiva y crecimiento; d) La concentración y desahogo de las emociones (donde la víctima se enfoca en la situación negativa y exterioriza las emociones negativas que le genera); e) La liberación cognitiva (referido a cuando la víctima realiza actividades para “distraerse” de lo sucedido); f) La negación y; g) Liberación hacia las drogas.²⁰¹

Como es de esperar, las estrategias que se relacionan con la búsqueda de apoyo emocional, la reinterpretación positiva, la concentración y desahogo y la liberación cognitiva, se relacionan con una mayor recuperación y menor sintomatología psicológica. Mientras que la negación (la cual incluye el aislamiento de la víctima) y la liberación hacia las drogas, se relaciona con mayor sintomatología e incluso, se ha visto un mayor riesgo de suicidio²⁰². Se debe apuntar que en el caso de la concentración y el desahogo resulta positivo siempre que la víctima logre concentrarse en sus emociones negativas y desahogarse; ya que, si este proceso se alarga, la víctima queda estancada en un mar de emociones negativas que termina resultando altamente perjudicial.

El apoyo social que recibe la víctima es vital para agudizar o bien reducir el impacto negativo de la situación de violencia y es el tercer factor. Se ha documentado que existe una

¹⁹⁹ Richard S. Lazarus, Manuel Valdés Miyar, Susan Folkman, *Estrés y procesos cognitivos* (España: Martínez Roca, 1986).

²⁰⁰ María Ángeles de la Cruz Fortún, *Factores predictivos del impacto psicopatológico en víctimas de agresión sexual* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014).

²⁰¹ Carlos Alejandro Di-Collaredo Gómez et al., “Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento” *Psychologia. Avances de la disciplina* 2 (2007):125-156, <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224996002>.

²⁰² María Ángeles de la Cruz Fortún, *Factores predictivos del impacto psicopatológico en víctimas de agresión sexual* (Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014).

mejoría significativa en la sintomatología de las víctimas de violencia, cuando reciben un apoyo exterior.²⁰³²⁰⁴ Es importante tomar en cuenta, que este apoyo debe ser adecuado y a tiempo, ya que cuanto más pronto la víctima pueda contar con una red de apoyo que le escuche, apoye y acompañe en su proceso, mayores posibilidades habrá de que pueda recuperarse de su trauma de manera más rápida.

Además, cuando se indica que la red de apoyo debe ser adecuada, se hace referencia a los casos donde el grupo familiar o de personas allegadas representan un agente de no ayuda y no soporte para las víctimas, sino que empeoran o entorpecen el proceso de recuperación de ellas, ya sea por situaciones donde se pone en duda la agresión que sufrió la víctima, se le culpa, avergüenza o reprocha la conducta. Esto se relaciona con lo indicado por la autora Daniela Rocha Jurado y otras, quienes señalan que se genera una re-traumatización tanto de las víctimas como de la comunidad.²⁰⁵

Vale la pena recordar, lo señalado en líneas anteriores acerca de la no existencia de respaldo psicológico para las víctimas en las universidades privadas. En estos centros de enseñanza, en el mejor de los casos, se tipifica el hostigamiento y acoso sexual y se establece un procedimiento. Esto no solo viola los derechos de la víctima (y del agresor), sino que la deja sin el apoyo necesario para sobrellevar y superar la agresión.

Por último, pero por mucho uno de los factores más importantes, es el tema de la victimización secundaria. Las Reglas de Brasilia definen la victimización secundaria como la situación donde el daño sufrido por la víctima del delito se ve *incrementado como consecuencia de su contacto con el sistema de justicia*.²⁰⁶ Y es que por muy lamentable que resulte, la realidad es que los procesos administrativos y judiciales resultan, en muchas ocasiones, un factor más de victimización para quienes denuncian.

No es en vano que uno de los factores determinantes para no denunciar en las víctimas de violencia sexual, es el miedo a enfrentar un proceso donde serán revictimizadas. Tratos

²⁰³ Marta Santandreu Oliver, *Psicopatología, emotividad negativa y desadaptación en víctimas de violencia de género* (España: Universidad de las Islas Baleares, 2014),

<https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/287519/tms01de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

²⁰⁴ Rosa E. Huerta R et al., "Estrés post traumático e inadaptación en mujeres víctimas de violencia doméstica en la relación de pareja en función de la edad" *Revista IIPSI 2* (20014): 59 - 75.

²⁰⁵ Daniela Rocha Jurado, María Alejandra Rodríguez Perdomo y Ana María Rozo Llanos, *Trauma por violencia sexual en contextos de violencia sociopolítica: una revisión sistemática* (Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2017).

²⁰⁶ Cumbre Judicial Iberoamericana, *Reglas de Brasilia* (Brasilia: XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008), <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>.

discriminatorios antes y durante el proceso, poca información, escaso o nulo acompañamiento y apoyo, prejuicios y conductas machistas de parte de quienes tienen a cargo parte o la totalidad del proceso, culpabilización y juzgamiento de las víctimas, no recepción de denuncias o condicionamientos para su recepción, son parte de las prácticas que se encuentran las víctimas al entrar en contacto con el sistema.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos indica que:

“La influencia de patrones socioculturales discriminatorios puede dar como resultado una descalificación de la credibilidad de la víctima durante el proceso penal en casos de violencia y una asunción tácita de responsabilidad de ella por los hechos, ya sea por su forma de vestir, por su ocupación laboral, conducta sexual, relación o parentesco con el agresor, lo cual se traduce en inacción por parte de los fiscales, policías y jueces ante denuncias de hechos violentos. Esta influencia también puede afectar en forma negativa la investigación de los casos y la valoración de la prueba subsiguiente, que puede verse marcada por nociones estereotipadas sobre cuál debe ser el comportamiento de las mujeres en sus relaciones interpersonales.”²⁰⁷(Subrayado es añadido).

Así, cuando el enfoque del proceso es realizar un escrutinio de la vida personal de la víctima, sus prácticas, valores, creencias y hábitos, en todo nivel, en lugar de analizar los hechos y pruebas alegados, se genera un grave impacto sobre la víctima, la cual ve aumentadas las consecuencias negativas del hecho traumático e inevitablemente conlleva a un golpe en su salud mental más profundo y complejo de superar, especialmente por la duración en el tiempo que tienen los procesos.

Esto último es un tema importante. Es una realidad que, aunque las normas establezcan plazos para que los procesos se realicen, una serie de situaciones convergen y pueden alargar de manera agobiante el proceso. Pensemos en el caso de la notificación de apertura del proceso al denunciado, la cual debe realizarse de manera personal: ¿Qué sucede en los casos en los que el agresor se esconde y evita la notificación? ¿Cuánto tiempo debe esperar la víctima solo para que se inicie el proceso debido a esto?

²⁰⁷ “Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas,” Comisión Interamericana de Derechos Humanos, accesado el 10 de abril de 2021, <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap2.htm#Administración%20de%20la%20justicia>.

Aunado a esto, la repetición de las declaraciones durante la etapa probatoria donde se hace recrear una y otra vez la situación de violencia a la víctima, así como la escasa o nula información sobre la situación procesal, el poco acompañamiento especializado, pueden desencadenar en la víctima la sensación de que su experiencia no es importante o grave, que se culpabilice por lo sucedido o se retire del proceso.

El acceso a la justicia de las víctimas de acoso y hostigamiento debe ser una situación que genere confianza y seguridad y no una forma más en las que las mujeres resulten violentadas. Los procesos por violencia sexual son especialmente sensibles para las víctimas. Una vez superadas las barreras personales, sociales, familiares y ambientales, tienen que enfrentarse al aparato administrativo o judicial, solas en muchas ocasiones. Por ello se debe asegurar una atención sensible desde el primer momento de contacto, además de contar con equipos interdisciplinarios que puedan brindar apoyo a las víctimas de manera integral, tomando en cuenta su experiencia y afectación.

Las mujeres tienen el derecho a que su acercamiento con la justicia sea un proceso dignificante, informado y seguro, libre de violencia y discriminación. Cualquier actuación que viole estos derechos, no solo es contraria a los derechos humanos, sino que, concretamente, genera que las consecuencias nocivas del hecho de violencia inicial se agraven y perjudique de manera más profunda y extendida en el tiempo a la víctima.

iii. Aspectos propios de los ambientes laboral y educativos

El mercado laboral ha sido un espacio en el cual las mujeres ingresaron recientemente, lo que supone una situación de desventaja de entrada en perjuicio de estas. En el año 2007, la Fundación Europea para la Mejora de Vida y de las Condiciones de Trabajo realizó la investigación, *Mujeres y Violencia en el Trabajo*, en 31 países europeos. El informe señaló que las mujeres trabajadoras son las más afectadas por acoso moral en el trabajo en comparación con los hombres y que esta diferencia se vuelve mayor, si nos remitimos al acoso sexual, donde las mujeres declaran por encima de tres veces más que los hombres haber sido víctimas de esa violencia.²⁰⁸

²⁰⁸ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Women and violence at work* (Irlanda: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007), https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf.

Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los años 2017 y 2018 se presentaron 27 denuncias por hostigamiento sexual en el ámbito laboral, 28 en el 2019 y 18 en el 2020.²⁰⁹

El sistema patriarcal establece jerarquías donde el hombre se encuentra en la posición de poder, de esta forma se asignan funciones, tareas, espacios y otras características basadas en el sexo. El acoso sexual en el ámbito laboral es una expresión de este abuso de poder, el cual resulta particularmente grave al tratarse, en muchas ocasiones, de relaciones de poder formales entre jerarquías laborales distintas. Además, esta conducta no solo afecta la salud de la víctima, sino que además su proyecto de vida, su estabilidad e independencia económica.

Sumado a esto, la violencia sexual en el trabajo crea un ambiente hostil, donde la víctima se encuentra en un estado de alerta constante. Partiendo de que estas conductas generalmente ocurren en situaciones no públicas o bien, ocurriendo de manera pública las personas tienen a normalizarlas y callarlas, las víctimas llegan a sentir vergüenza de contar lo sucedido, no apoyadas y con miedo de denunciar y poner en peligro su puesto.

Estas barreras se presentan de la misma forma en el ámbito educativo. Debemos tener en consideración que parte de las situaciones de hostigamiento en centros educativos, se dan en los espacios de secundaria, donde las víctimas aún son menores de edad con un tiempo promedio de entre 5 a 6 años (colegios técnicos) dentro de la institución educativa. En el caso de la educación superior, una carrera puede tardar alrededor de 6 años (contando el periodo de tesis) en ser finalizada. El estudio es una de las principales herramientas en la lucha contra la violencia y la pobreza, ya que brinda posibilidades de crecimiento profesional a las mujeres y, además, dentro del sistema educativo, en todas sus etapas, debe ser donde se reafirmar la búsqueda de sociedades más equitativas, pacíficas y tolerantes, siendo una educación liberadora, que no reproduce estereotipos ni discrimina a ninguna persona.

Dentro del sistema educativo existe un tema importante que debe señalarse: las relaciones de estudiante-docente son particularmente sensibles, ya que la figura del profesor es una figura que detenta un poder que a pesar del paso de los años se mantiene. Los profesores son vistos como el ejemplo, la guía, la aspiración, son quienes, desde su conocimiento y experiencia, forman a otras personas y esta situación causa que incluso años después de finalizada la etapa educativa, continúe existiendo una relación de jerarquía a favor de la persona

²⁰⁹ Datos obtenidos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 22 de abril de 2021.

docente. Mónica Sancho Rueda, indica al respecto: “*dentro del centro educativo hay una carga muy fuerte, porque te está formando (la persona docente), es un referente de cómo debería ser yo como profesional, te construye y deconstruye. Es una relación de autoridad que permanece a través del tiempo.*”²¹⁰

Así, el hostigamiento sexual en el ámbito educativo se agrava por la condición de persona menor de edad y por la fuerte relación de poder que se dan en estos espacios. Narrar la situación a sus padres o personas responsables resulta una barrera real e importantísima, ya que muchas veces los canales de comunicación que tienen las personas menores de edad son nulos o muy precarios, además de las pocas herramientas emocionales para afrontar la situación. Por otro lado, no se puede negar el miedo que puede sentir una estudiante de enfrentarse a la figura de su profesor, a quien, en muchas ocasiones, admira, lo que le produce una serie de emociones contradictorias que no son sencillas de manejar.

Las mujeres víctimas de hostigamiento y acoso sexual en estos ámbitos, enfrentan miedo grandes, reales y fundados. No es de extrañar que los países se vean en la necesidad de crear normativas especiales para tratar de mitigar, en la medida de lo posible, prácticas tan normalizadas e invisibilizadas como estas. La violencia sexual es una experiencia traumática que afecta todas las esferas en la vida de las víctimas y eso es algo que las personas legisladoras no deben perder de vista a la hora de crear y modificar normativas, las cuales deben buscar siempre la tutela efectiva de los derechos humanos de todas las mujeres.

B. Propuesta de modificación del artículo 38 de la Ley 7476

En el año 2019, el diputado Enrique Sánchez Carballo junto con otras personas legisladoras, presentaron el Proyecto de Ley número 21261, llamado Ley de Derecho al Tiempo, con el objetivo de reformar el artículo 31 del Código Procesal Penal y así ampliar el plazo de prescripción de la acción penal en casos de delitos sexuales contra personas menores de edad o sin capacidad volitiva o cognoscitiva.

La principal motivación de las personas legisladoras para proponer esta modificación en la normativa penal es que *las denuncias, cuando llegan, lo hacen tras un intrincado proceso al que la víctima se ve sometida, que no progresa linealmente y puede implicar múltiples revictimizaciones durante el tiempo. (...) las condiciones para poder reconstruir un relato, verbalizar el trauma y enfrentar formalmente al sistema de justicia pareciera consolidarse con*

²¹⁰ Mónica Sancho Rueda, en discusión con la autora, marzo de 2021.

*mucha posterioridad a los plazos de prescripción actualmente fijados en la ley. (...) Estas situaciones suponen una barrera estructural de acceso a la justicia, que se agrava si el sistema no ofrece una ventana temporal adecuada para que las víctimas lleguen a denunciar los hechos.*²¹¹

El hostigamiento y acoso sexual en el empleo y la docencia es violencia sexual. Una de las más comunes y normalizadas en nuestras sociedades y, sin embargo, una de las más graves, lo que se evidencia en los múltiples estudios que analizamos a lo largo de esta investigación, donde mostramos las consecuencias de estas conductas sobre las víctimas. El hostigamiento y acoso sexual son conductas que no solo representan violencia sexual, sino además involucran violencia psicológica, física y patrimonial contra las mujeres.

Situaciones en las cuales una mujer desarrolla enfermedades mentales tan graves como la depresión, bulimia, ansiedad o bien, sufre de migrañas crónicas, enfermedades gastrointestinales (colitis, gastritis) y tiene mayores posibilidades de desarrollar cáncer; planes de vida postergados o destruidos, fuentes de ingresos y de acceso a una vida digna truncados; resultan inhumanas y se agravan cuando las normas que deberían asegurar que la víctima pueda acceder a la justicia para ser escuchada, protegida, que se castigue a su agresor y se le compense, terminan siendo poco efectivas al no responder a la realidad que esta enfrenta.

El 24 de junio de 2020 la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió la sentencia Caso Guzmán Albarracín y Otras Vs. Ecuador. sobre el caso ha indicado que: “Una educación que se imparta vulnerando derechos humanos no permite cumplir sus cometidos, resulta frontalmente contraria a los mismos y, por ende, violatoria del derecho a la educación. (...) Deben, al respecto, tener en consideración la gravedad y especificidades que presentan la violencia de género, la violencia sexual y la violencia contra la mujer.(...) Los Estados deben establecer acciones para vigilar o monitorear la problemática de la violencia sexual en instituciones educativas y desarrollar acciones para su prevención. Deben existir, también, mecanismos simples, accesibles y seguros para que los hechos puedan ser denunciados, investigados y sancionados.”²¹²

²¹¹ Enrique Sánchez Carballo et al, Proyecto de Ley 21261 Ley de Derecho Al Tiempo

²¹² Corte Interamericana de Derechos Humanos, Caso Guzmán Albarracín y Otras Vs. Ecuador, 24 de junio de 2020.

Asegurar normas que respeten y sean conscientes de las implicaciones de la violencia sexual contra las mujeres, es una urgencia, principalmente en un contexto como el latinoamericano, donde no existen programas educativos ni institucionales robustos, que puedan asegurarles a las mujeres espacios libres de violencia en las calles, centros de estudio, de trabajo, ni en sus hogares.

Tal y como fue presentado y reconocido por las personas legisladoras en la Ley de Derecho al Tiempo, la violencia sexual causa una herida profunda en la psique de las personas víctimas, herida que requiere de tiempo para poder reponerse del trauma y posteriormente, enfrentarse a su agresor. Si bien, esta Ley hace referencia al abuso sexual, no podemos dejar de lado que el hostigamiento o acoso sexual son conductas altamente violentas y esto se traduce en una afectación grave en las víctimas.

Aunado a esto, se considera necesario que la norma indique, de manera general, qué puede entenderse como causa justificante, con el fin de brindar mayor seguridad jurídica a las víctimas. Esto no como una forma de obstaculizar o “cerrar” la posibilidad de las personas denunciantes de exponer su situación, sino más bien como una manera de guiar y motivar a las mujeres que prefieren no denunciar, por miedo a no saber si al llegar a la instancia administrativa o judicial su causa no va a ser tramitada y de esta forma quedar expuestas y sin herramientas para protegerse de posibles represalias.

Como sociedad, nos falta muchísimo por mejorar, posiblemente nuestras bisnietas seguirán siendo víctimas de acoso y hostigamiento sexual. Por eso, es nuestro deber luchar hoy para asegurarles mecanismos efectivos para exigir justicia y así respetar los derechos humanos de todas las mujeres. Las víctimas de hostigamiento y acoso sexual merecen contar con tiempo para poder sobrellevar los efectos negativos y desestabilizantes de la agresión y, posteriormente enfrentar al agresor.

El Estado costarricense tiene la obligación de procurar por todos los medios posibles, asegurar el reconocimiento y protección efectiva de los derechos humanos de las mujeres y como parte de esta obligación asumida por el país al ratificar normas internacionales, como Belem Do Pará o la CEDAW, incluye la creación de normas y su aplicación con perspectiva de género, que no reproduzcan estereotipos ni resulten discriminatorias y que aseguren procesos no revictimizantes y el real acceso a la justicia de las víctimas.

Se debe abordar el hostigamiento y acoso sexual con la seriedad del caso. Mantener un plazo de 2 años para que la víctima pueda interponer la denuncia, constituye una forma de minimizar la gravedad y los efectos negativos de este tipo de violencia, además de ser una manifestación de la violencia estructural que crea impunidad y refuerza en los agresores la conducta. Tampoco se debe dejar de lado, que esto también apoya la cultura de culpabilización de la víctima, donde la responsabiliza por los actos del agresor y limita su derecho a superar lo experimentado, resultando en una norma contraria a los derechos humanos de las mujeres.

Mónica Sancho apunta que este plazo no responde a la realidad que experimentan las víctimas, debido a que el sistema no hace una lectura frente a una persona que tiene trauma: *“el sistema no comprende a la víctima y su trauma y el tiempo que requiere para levantarse y denunciar. El sistema no comprende estos límites reales.”*²¹³

Es por ello, que brindar a las víctimas un plazo de 8 años para denunciar resulta en el reconocimiento de su dignidad, al respetar su proceso de superación del trauma y asegurarle un real acceso a la justicia. Se debe considerar que cuando la conducta se comete en perjuicio de una persona menor de edad, este plazo no empezará a contarse, sino desde que la persona cumple la mayoría de edad.

De esta forma, se propone la siguiente redacción a la norma:

Artículo 38.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. *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 le impidió denunciar. La causa justificada puede abarcar las siguientes situaciones:*

- 1. Cuando la persona agresora se encuentre en una relación de poder y/o jerarquía sobre la víctima,*
- 2. Cuando a causa de la denuncia se vea amenazado el proyecto de vida y/o forma de subsistencia de la víctima,*
- 3. Cuando la víctima experimente temor a las represalias de la persona denunciada*

En el caso de personas menores de edad, el plazo para presentar la denuncia se computará una vez cumplida la mayoría de edad.

²¹³ Mónica Sancho Rueda, en discusión con la autora, marzo de 2021.

El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

La violencia sexual es un evento traumático en la vida de las víctimas, que conlleva tiempo y energía en superar lo sucedido. Muchas veces este proceso se alarga debido a que una reacción común en las víctimas es evitar recordar o hablar lo sucedido y denunciar conlleva, inevitablemente, revivir la o las situaciones de agresión. Si obligamos a las víctimas a denunciar sin antes haber podido superar parcial o totalmente su trauma o mientras se encuentra bajo la relación de poder sobre su agresor, estamos revictimizándola y violentando sus derechos humanos.

C. Proyecto de Ley

Actualmente, se encuentra en la corriente legislativa el Proyecto de Ley de Apoyo a la Cultura de Denuncia contra el Hostigamiento Sexual, No. 21749, presentado por el Diputado Enrique Sánchez Carballo con el apoyo de agrupaciones de 3 universidades públicas. El proyecto propone modificar el artículo 38 de Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 y de esta forma ampliar el plazo de 2 a 8 años para presentar la denuncia.

Según indica la redacción del proyecto, esta modificación se basa en que:

“el plazo de dos años es insuficiente para las víctimas, en el caso de estudiantes, los planes de estudio usualmente tienen una extensión de al menos 5 años (sin tomar en cuenta el período para la realización de un trabajo final de graduación o un posgrado) y (...) existen relaciones de poder que prevalecen entre personal docente-estudiante o personal administrativo-estudiante, debido a las cuales se genera una presión sobre la víctima que podría evitar que decida interponer una denuncia. Por otra parte, en el caso del ámbito laboral, las personas trabajadoras que deseen realizar una denuncia tendrán también un plazo mucho más razonable para que pueda superar el episodio de violencia y pueda tomar la decisión de denunciar.”

Este proyecto surgió en el contexto de una serie de denuncias públicas sobre situaciones de hostigamiento sexual contra un catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, las cuales fueron seguidas por otras denuncias de situaciones similares en universidades públicas y colegios.

El texto original propuesto indica:

*“Artículo 38- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. 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 le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.”*

El texto concerniente al plazo recibió tres mociones. Una de ellas fue aprobada y dos rechazadas. Las mociones rechazadas fueron presentadas por la Diputada María Inés Solís Quirós, el mismo día. En la primera moción, la señora Diputada solicita que, en lugar de 8, sean 4 años y en la segunda, que en lugar de 8 sean 6 años para presentar la denuncia. Detona esto el enorme interés de la Diputada Solís Quirós, en que el plazo no sea de 8 años.

La moción aceptada fue presentada por varias personas diputadas, quienes solicitaron se incluyera en el texto del artículo 38, dos ideas. La primera es delimitar los espacios donde aplica este plazo para denunciar, *“espacios privados de empleo, docencia o educación, en sede administrativa o ante las instancias judiciales”* y la otra muy importante, es indicar que en caso de que la víctima sea menor de edad, este plazo comenzará a correr, una vez alcanzada la mayoría de edad.

El proyecto fue consultado a una serie de instituciones públicas, organizaciones de sociedad civil y colectivas: Corte Suprema de Justicia; Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; Instituto Nacional de las Mujeres; Universidades Públicas; Federaciones Estudiantiles; Centro de Estudios e Investigación de la Mujer de la UCR y de la UNA; Colectivas de Mujeres Universitarias; Colectiva Me pasó en la UCR; Colectiva Me pasó en Ciencias Políticas; Colectiva Me pasó en la UNA; Comisión Feminista del TEC; Colectiva Feminista Brujas de la Mar; Colectiva Feminista Las Hijas del Río; Acción Respeto Costa Rica; Federación de Estudiantes de la Universidad de Costa Rica, FEUCR; Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional, FEUNA; Centro de Estudios e Investigación de la Mujer, CIEM; Instituto de Estudios de la Mujer de la Universidad Nacional; Programa de Igualdad de Género del ITCR; Universidad Técnica Nacional; Patronato Nacional de la Infancia y la Defensoría de los Habitantes de la República.

Todas las instancias mencionadas brindaron su criterio positivo al proyecto, señalándole como un paso justo y necesario en favor de los derechos de las personas víctimas

de estas conductas. La Comisión Permanente Especial de Derecho Humanos señaló que el *“proyecto viene a reforzar el mecanismo de denuncia al propiciar mayor acceso a la justicia”* y brindó dictamen afirmativo de mayoría y recomendando al Plenario Legislativo la aprobación de este proyecto de ley. Aunado a esto, el Departamento de Estudios, Referencias y Servicios Técnicos consideró que el proyecto *responde a criterios de conveniencia y oportunidad y a “criterios de razonabilidad, proporcionalidad y seguridad jurídica, los cuales están estrechamente vinculados a la efectividad en el logro del objetivo de la lucha contra el hostigamiento sexual y su impunidad.”*

a. Debemos resaltar lo expuesto por el Centro de Estudios e Investigación de la Mujer (CIEM) de la Universidad de Costa Rica cuando indica: *“las personas no denuncian el hostigamiento sexual de manera inmediata por varias razones, como las que se enumeran a continuación:*

- *Porque ha sido naturalizado por nuestra sociedad, lo que lleva a que muchas veces, las personas que lo sufren no consigan ni siquiera identificarlo, o que lo minimicen (...)*
- *Porque, al igual que otras formas de violencia sexual, el hostigamiento es doloroso, se construye como una vivencia traumática (...)*
- *Porque en muchas ocasiones, las víctimas no cuentan con la red de apoyo social necesaria (...)*
- *Por los desbalances de poder entre la persona que hostiga y su víctima, que resultan en temor de denunciar y sufrir consecuencias (...).”*

Este proyecto representa una oportunidad para que el Estado costarricense reconozca que conductas de violencia sexual tan graves como el hostigamiento o acoso sexual, requieren de un plazo de tiempo pensado alrededor de la vivencia traumática de las víctimas y, de esta manera, asegurarles el real acceso a la justicia. Mantener un plazo de 2 años para poder denunciar estas situaciones constituye una forma de revictimización y una barrera para que las víctimas denuncien. No podemos obligar a mujeres que se encuentran en relaciones de poder y en circunstancias donde su salud está siendo afectada, a que adapten su proceso de afrontamiento y superación a la normativa, sino que debe ser la normativa la que tome en consideración la vivencia y realidad de las personas para poder cumplir con el objetivo de su creación.

Actualmente, el proyecto fue aprobado en segundo debate el 23 de agosto de 2021.

El Derecho es una ciencia social, lo que implica que responde a necesidades y realidades sociales. El Derecho se encuentra en una relación de interdependencia con otras ciencias sociales: psicología, de la sociología, historia, política. Si existen en la sociedad situaciones de violencia, desigualdad y discriminación, se debe procurar que las normas velen por la sanción, prohibición y concientización alrededor de estas conductas y no que se instauren como un medio legitimador de la violencia.

Conclusiones

Ha sido un intrincado camino el que hemos andado las mujeres para que nuestras vivencias y necesidades sean tomadas en consideración a la hora de formular políticas y normas. El solo reconocimiento de los derechos de las mujeres como derechos humanos no fue sencillo. Llevamos años siendo asesinadas, secuestradas, violadas, mutiladas, golpeadas, amenazadas, obligadas a casarnos, reducidas a objetos, sexualizadas, abusadas, acosadas, hostigadas, discriminadas; todo esto por un único motivo: ser mujeres.

De la presente investigación podemos señalar las siguientes conclusiones:

1. Los estudios demuestran que las principales víctimas de acoso y hostigamiento sexual en centros laborales y de estudio son las mujeres, generalmente en edades jóvenes (18-28); mientras que los victimarios son mayoritariamente hombres que presentan creencias sexistas y que abordan a las mujeres desde el abuso de poder y la violencia. Así, este tipo de conductas constituyen una violación a los derechos humanos de las mujeres.

El acoso y hostigamiento sexual son altamente frecuentes y graves. Basta con ver los datos que revelan los estudios e informes analizados a lo largo de la investigación, para reconocer que estas conductas no son casos aislados, sino hechos que se repiten día tras día en nuestras sociedades, alimentándose del silencio cómplice, el miedo y una serie de creencias, prejuicios y justificaciones propias del sistema patriarcal.

2. El reconocimiento del acoso y hostigamiento sexual como una forma de violencia no ha sido fácil, debido a la naturalización de la conducta. Sin embargo, representa una de las violencias más graves que pueden ejercerse dentro de los ambientes de trabajo y estudio, ya que encierran otros tipos de violencia: física, psicológica, patrimonial. Para dimensionar esta gravedad, se resaltan cinco aspectos a considerar: a. la naturaleza de la conducta; b. el grado de perturbación sobre la víctima; c. la jerarquía y mando; d. la reiteración de la conducta y; e. la trascendencia de la conducta.

3. Las consecuencias de esta violencia sobre la salud de las víctimas y el impacto que viven, deja secuelas que toman tiempo, incluso años en sanar. Los estudios que se analizaron fueron concluyentes en relacionar la experiencia de una situación de hostigamiento o acoso con una respuesta de trauma, donde la persona desarrolla patologías psicológicas graves. Entre las

respuestas psicológicas del trauma resaltan: la ira, la vergüenza, situación de constante alerta, inadaptación, desconfianza, culpa y mayor posibilidad de tendencias suicidas.

Sumado a esto, esta respuesta de trauma presenta importantes efectos en la salud física e incluyen toda una escala de enfermedades: palpitaciones, temblores, náuseas, migraña, sudoración, insomnio, problemas gastrointestinales y mayor propensión a padecer enfermedades graves como, por ejemplo, cáncer.

4. Se encontró la existencia de una serie de factores que deben considerarse a la hora de leer la respuesta traumática de las víctimas de esta violencia; especialmente, cuando debe formularse, interpretarse y aplicarse normativa. Los primeros son los factores previos a la agresión que resultan en predictores del desarrollo de una mayor respuesta traumática por parte de la víctima, los cuales son: 1. presencia de depresión en la víctima; 2. presencia de ansiedad en la víctima y; 3. experiencia de un trauma previo. Por otro lado, se encuentran los factores posteriores a la agresión que evidencian la existencia y magnitud del trauma: 1. reacción cognitiva y emocional de la víctima (emociones); 2. ideas de culpa que desarrolla la víctima; 3. estrategias de afrontamiento que emplea la víctima (la dirigida al problema y la dirigida a las emociones) y; 4. la victimización secundaria.

5. Se comprobó que asegurar una red de apoyo que acompañe a la víctima y le brinde herramientas y espacio para superar su trauma y enfrentar a su agresor es una forma de minimizar el impacto negativo sobre la salud de las víctimas. Ahora bien, en ambientes laborales y educativos públicos las redes de apoyo, aunque mínimas y muchas veces poco apoyadas presupuestariamente, existen. Sin embargo, cuando nos fijamos en el área privada, las redes de apoyo son inexistentes en algunos casos, en otros ni siquiera es posible determinar si existen o bien, si hay resultan en espacios donde la víctima realmente no puede acudir. Esto, claramente resulta en una barrera más para las víctimas, ya que debe reconocerse que dentro de los ámbitos laborales y educativos existen periodos que deben cumplirse dentro del mismo espacio donde se está generando la agresión, espacios de los cuales depende la realización profesional de una persona, su forma de subsistencia (incluso el de su familia), proyectos de vida.

6. Existen barreras propias de los ámbitos laborales y educativos. El tiempo de duración de la educación secundaria ronda los 6 años, al igual que las carreras universitarias. Por su parte, los contratos laborales tienden a generarse por tiempo indefinido. Esto hace que el

periodo de permanencia de las personas víctimas en estos espacios sea amplio. Esto genera que el temor a perjudicar sus estudios, proyecto de vida y fuentes de subsistencia por denunciar a su agresor, con el cual debe seguir compartiendo, les impide denunciar.

Las relaciones de estudiante-docente son particularmente sensibles, ya que la figura del profesor es una figura que detenta un poder que a pesar del paso de los años se mantiene. Además, tratándose de situaciones de hostigamiento en perjuicio de personas menores de edad, el proceso que implica que las víctimas hablen es aún más complejo.

7. Costa Rica cuenta con un cuerpo normativo nacional e internacional, que procura la prevención y sanción del acoso y hostigamiento sexual por constituir una forma de violencia sexual contra las mujeres. Entre estas normas se encuentra, particularmente, la Ley 7476, la cual proscribe y establece procedimientos para la sanción de estas conductas cuando se dan en los ámbitos laboral y educativo.

Sin embargo, existe un factor importante que limita su efectiva aplicación: la norma establece un plazo de dos años para que las víctimas puedan presentar la denuncia. El problema radica en que el plazo no resulta apegado a la realidad de las víctimas de esta violencia y constituye una forma de revictimización.

Así, aunque existente la norma, en la práctica su aplicación se obstaculiza, ya que esta no responde a una lectura integral de la realidad que experimentan las víctimas, dejando de lado sus vivencias previas, durante y posteriores a la agresión o agresiones. Esto refleja la necesidad de aplicar la perspectiva de género a la hora de formular legislación y políticas, especialmente si estas se construyen con el objetivo de prevenir y sancionar la violencia contra las mujeres.

8 Desde el lente de la perspectiva de género, se observa la necesidad de legislar respecto a qué se puede entender como una causa justificada para las víctimas, esto no como una forma de restringir la aplicación de esta figura, sino más bien como una manera de generar seguridad jurídica en las víctimas. Actualmente el texto de la norma no brinda una idea sobre qué situaciones podrían alegarse bajo este supuesto, por lo que puede constituirse como un obstáculo de denuncia para las víctimas, las cuales al no tener ni claridad ni certeza de si en su caso particular esto aplica, prefieren no denunciar.

Tanto la Inspección Judicial, el Consejo Superior y el Magistrado Fernando Cruz, en voto salvado, han expuesto que el miedo, la permanencia de la relación de poder o jerarquía, la amenaza de perder su medio de subsistencia o de represalias, son circunstancias que se constituyen como causas justificadas. Es decir, la norma podría indicar que una causa justificada puede incluir situaciones donde la víctima sigue bajo la relación de poder o jerarquía con su agresor, cuando exista miedo a las represalias o cuando su proyecto de vida o medio de subsistencia se ve amenazado.

9. Aun considerando el impacto traumático sobre las víctimas, el hostigamiento y acoso sexual continúan siendo conductas bastante toleradas y naturalizadas en nuestro país. De esto se puede concluir, por un lado, que los pocos datos estadísticos con los que contamos no reflejan la real magnitud del problema y, por otro lado, se evidencia la necesidad de investigar más sobre este tema y generar datos más recientes sobre estas conductas.

El Derecho debe leer estas situaciones, nutrirse de ellas y adaptar las normas de tal forma que estas cumplan su objetivo, evitando que se contradigan y generen mayor desprotección e inseguridad. Si se ha comprobado que las víctimas requieren tiempo y apoyo para superar su trauma y hacerle frente al proceso, la norma no puede hacer más que responder a esta necesidad de tiempo. El tiempo para sanar un trauma es un derecho que toda persona debe tener y que toda norma debe asegurar, lo cual no implica que se utiliza para perseguir de manera eterna a un agresor. Lo que se busca es equilibrar una situación de desequilibrio de poder que genera violencia y, además, aportar perspectiva de género en normas que no necesariamente fueron creadas tomando en cuenta esta importante visión.

Ampliar el plazo para poder denunciar, es reconocer la humanidad y la dignidad de las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento o acoso, es decirles que las vemos, que las escuchamos y que les creemos.

Recomendaciones

La violencia contra las mujeres es una problemática social alarmante, no es en vano que en el año 2018 se decretara la violencia contra las mujeres como emergencia nacional. El acoso y hostigamiento sexual como forma de violencia sexual, es una de las más cotidianas y normalizadas, además de una de las más graves que enfrentan niñas, adolescentes y mujeres, en ámbitos laborales y académicos, a lo largo de su vida.

Como respuesta a este problema, las personas legisladoras emitieron la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia 7476, para de esta forma prevenir y sancionar estas conductas. Sin embargo, se detectan ciertas falencias en el artículo 38 de la norma, particularmente en el plazo con el que cuentan las víctimas para poder denunciar y, además, con la delimitación de qué constituye una causa justificante.

La Facultad de Derecho, como casa de formación, crítica y pensamiento, debe ofrecer espacios para la reflexión y el planteamiento de propuestas para crear o modificar normativas y políticas, en aras de asegurar el respeto de los derechos y garantías de todas las personas, especialmente tratándose de poblaciones históricamente vulneradas.

De esta forma, se formulan las siguientes recomendaciones:

1. Modificar el artículo 38 de la Ley 7476, aplicando la perspectiva de género y teniendo en consideración la realidad que experimentan las víctimas ante estas conductas, brindándoles el espacio necesario para sobrellevar su proceso de recuperación, asegurando la posibilidad de denuncia, respetando los derechos humanos de las mujeres y brindándoles seguridad jurídica. Así, se propone que el texto se lea de la siguiente manera:

Artículo 38.- Plazo para interponer la denuncia y prescripción. 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 le impidió denunciar. La causa justificada puede abarcar las siguientes situaciones:

- 1. Cuando la persona agresora se encuentre en una relación de poder o jerarquía sobre la víctima,*
- 2. Cuando a causa de la denuncia se vea amenazado el proyecto de vida o forma de subsistencia de la víctima,*

3. *Cuando la víctima experimente temor a las represalias de la persona denunciada*

En el caso de personas menores de edad, el plazo para presentar la denuncia se computará una vez cumplida la mayoría de edad.

El plazo de prescripción se computará de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

2. Resulta necesario que se promuevan y generen mayores espacios de investigación sobre este tema por dos motivos. El primero es la identificación y estudio de factores en el cuerpo de la Ley que podrían mejorarse, en el entendido de asegurar un cuerpo legal con perspectiva de género. Por ejemplo, se puede señalar el análisis de la necesidad de incluir en la norma, la posibilidad de sancionar a las personas que, de manera activa o pasiva, encubren estas conductas, con el fin de obstaculizar que la víctima denuncie y la consecuente sanción del agresor.

El segundo motivo es que, durante la realización de esta investigación, se observó que los estudios existentes en nuestro país que documentan las estadísticas sobre acoso o hostigamiento sexual en el empleo y la docencia son escasos, desactualizados y versan, mayoritariamente, sobre el sector público. Se necesita prestar especial atención a documentar lo que ocurre a lo interno de los centros de enseñanza y de trabajo privados, ya que no se encuentran con suficientes datos sobre estos espacios y se detecta, al menos en algunas de las principales universidades privadas, la ausencia de normativa específica sobre el tema o bien, normas donde no se respetan los derechos de las personas víctimas.

Estudiar esta violencia nos ayuda a comprender la magnitud de la situación, nos brinda posibles líneas de trabajo para atacar el problema y les brinda una voz a las mujeres que durante muchos años han tenido que sufrir en silencio estas agresiones y de esta forma, se empodera y estimula a las mujeres a tomar consciencia y cuestionar sus vivencias diarias.

Bibliografía

Aguilar Pereira, Víctor Manuel y Orellana Calderón, Ligia María. *Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno*. Encuentros No. 76, 2007.

AIDOS - Asociación Italiana de Mujeres en el Desarrollo. *Violencia sexual y de género*. España: Programa de Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea, 2019. <http://fpfe.org/wp-content/uploads/2019/12/Toolkit-medres.pdf>.

Alma, corazón y vida. *¿Fiebre por estrés? Sí, existe, y así puedes distinguirla de una infección real?* El Confidencial, 21 de agosto de 2020. https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2020-09-21/distinguir-fiebre-estres-de-infeccion-real_2753820/.

Asamblea Legislativa, *Expediente No. 11997*. San José, 1994.

Asamblea Legislativa. *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia*. San José, 1995.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=22803.

Asamblea Legislativa. *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. San José, 1990.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_norma.aspx?param1=NRM&nValor1=1&nValor2=10806&nValor3=0&strTipM=FN

Asamblea Nacional de Nicaragua, *Código Penal*, 2007.

Asamblea Nacional de Panamá, *Ley 82*, 2013.

Asamblea Legislativa de la República de El Salvador. *Decreto No. 210*, 2003.

Asamblea Nacional de la República de Venezuela. *Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.

Asociación Centro Feminista de Información y Acción (CEFEMINA). *No olvidamos ni aceptamos: Femicidio en Centroamérica 2000 – 2006 / CEFEMINA*. San José: Asociación Centro Feminista de Información y Acción, 2010. <https://idl-bnc-idrc.dspacedirect.org/bitstream/handle/10625/49649/IDL-49649.pdf?sequence=1>.

Banco Mundial. *Inscripción escolar, nivel secundario, mujeres (% bruto)*. Accesado 25 de noviembre de 2020. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.SEC.ENRR.FE>.

Banco Mundial. *Tasa de alfabetización, mujeres jóvenes (% de mujeres entre 15 y 24 años)*. Accesado 25 de noviembre de 2020. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.ADT.1524.LT.FE.ZS>.

Banco Mundial. *Tasa de finalización de la educación de nivel primario, mujeres (% del grupo etario correspondiente)*. Accesado 25 de noviembre de 2020. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SE.PRM.CMPT.FE.ZS>.

Banco Mundial. *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años) (estimación modelado OIT)*. Accesado 25 de noviembre de 2020. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>.

Barrère Unzueta, María Ángeles. *El “acoso sexual”: una mirada a sus orígenes y a su evolución en la unión europea*. Justicia y sociedad 36, 2013.

Bedolla, Patricia y García, Blanca. *El Hostigamiento Sexual en los Espacios Laborales*. México: Casa del Tiempo, 1987.

Bejarano Celaya, Margarita. *El feminicidio es sólo la punta del iceberg*. Región y sociedad 26, 2014.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252014000600002.

Blanco García, Esther. *Perfil psicológico del acosador*. Persum, 2018. <https://psicologosoviedo.com/especialidades/problemas-laborales/mobbing-acosador/>.

Blat Gimeno, Amparo. *Informe sobre la igualdad de oportunidades educativas entre los sexos*. Revista Iberoamericana de Educación No. 6 (1994).

Birkeland Nielsen, Morten et al. *Acoso sexual: prevalencia, resultados y diferencias de género evaluados mediante tres métodos de estimación diferentes*. Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma, 2010.

Blitchtein-Winicki, Dora. *Factores asociados a violencia física reciente de pareja hacia la mujer en el Perú, 2004-2007*. Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública 29, 2012.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000100006&script=sci_arttext.

Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria A. *Maltrato de mujeres y misoginia: estudio empírico sobre un posible factor explicativo*. Anuario de Psicología 34, 2003. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=643048>.

Buchanan, Nicole T. et al. *Exploring gender differences in body image, eating pathology, and sexual harassment*. Elsevier 10, 2013.

Burnay, Jonathan; Bushman, Brad J. y Larøi, Frank. *Efectos de los videojuegos sexualizados sobre el acoso sexual en línea*. Aggressive Behaviour Vol. 45, 2019.

Cagigas Arriazu, Ana D. *El patriarcado, como origen de la violencia doméstica*. España, Fundación Dialnet, 2000.

Calderone, Mónica. *Sobre Violencia Simbólica en Pierre Bourdieu*. La Trama de la Comunicación 9, 2004. http://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/487/Calderone%20%20Violencia%20Simbólica%20en%20Bourdieu_A1a.pdf?sequence=1.

Campbell, Rebecca et al. *La co-ocurrencia de abuso sexual infantil, agresión sexual de adultos, violencia de pareja íntima y acoso sexual: un modelo mediacional de trastorno de estrés postraumático y resultados de salud física*. Journal of Consulting and Clinical Psychology 2, 2008. https://www.researchgate.net/publication/5475765_The_Co-Occurrence_of_Childhood_Sexual_Abuse_Adult_Sexual_Assault_Intimate_Partner_Violence_and_Sexual_Harassment_A_Mediational_Model_of_Posttraumatic_Stress_Disorder_and_Physical_Health_Outcomes.

Carcedo Cabañas, Ana y Sagot Rodríguez, Monserrat. *Femicidio en Costa Rica: balance mortal*. Medicina Legal de Costa Rica 1, 2002. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152002000100002.

Carvajal Orlich, Zaira y Delvó Gutiérrez, Patricia. *Costa Rica: un estudio sobre el hostigamiento sexual en población estudiantil universitaria pública y percepción del ambiente homofóbico en el 2008*. Revista ABRA 39, 2009.

Castañeda Eugenio, Nancy; Espinoza Tarazona, Yola y Manrique de Lara Suárez, Digna. *Influencia del acoso sexual en el rendimiento académico de la población estudiantil de la unheval - huánuco*. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, 2015.

Center for Victim Advocacy and Violence Prevention. *Sexual harassment*. Accesado el 15 de octubre de 2020. <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.

Chacón, Ana Elena y Quirós Quirós, Patricia *Proyecto de Ley 16 566*, 7 de marzo de 2007.

Chaves Jiménez, Rocío. *Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNED: una estrategia institucional*. San José: UNED, 2011. <https://www.uned.ac.cr/acontecer/opinion/articulos/925-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-en-la-uned-una-estrategia-institucional>.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos. *Acceso a la Justicia para mujeres víctimas de violencia en las Américas*. Accesado el 10 de abril de 2021, <https://www.cidh.oas.org/women/acceso07/cap2.htm#Administración%20de%20la%20justicia>.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. *Hostigamiento sexual y acoso sexual*. México: CNDH, 2017.

<http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Hostigamiento-Acoso-Sexual-CNDH-Mexico.pdf>.

Comisión Presidencial Coordinadora de la Política del Ejecutivo en Materia de Derechos Humanos. *Manual para la transversalización del enfoque de derechos humanos con equidad*. Guatemala: COPREDEH, 2016.

Congreso de la Nación de Paraguay. *Código Penal*, 1997.

Congreso de la República de Colombia. *Ley 1257*, 2008.

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. *Ley Federal del Trabajo*, 1970.

Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos. *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, 2007.

Congreso Nacional. *Código Penal de Honduras*, 1983.

Congreso Nacional de Chile. *Ley 20005*, 2005.

Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. *Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social*. Nueva York: ECOSOC, 1997.

Consejo Superior del Poder Judicial. *Acta de Consejo Superior N° 014 - 2018*, 20 de febrero del 2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3450-25>.

Consejo Superior del Poder Judicial. *Acta de Consejo Superior N° 084 - 2013*, 28 de agosto de 2013. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-2707-34/acta>.

Consejo Superior del Poder Judicial. *Acta de Consejo Superior N° 107 - 2016*, 29 de Noviembre del 2016. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/act-1-0003-3256-71>.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso González y otras ("Campo algodón") vs. México*. 16 de noviembre de 2009.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Caso Guzmán Albarracín y Otras Vs. Ecuador*. 24 de junio de 2020.

Cuenca Piqueras, Cristina. *El acoso sexual en ámbito académico. Una aproximación*. Revista de la Asociación de Sociología de la Educación No. 3, 2013.

Cumbre Judicial Iberoamericana. *Reglas de Brasilia*. Brasilia: XIV Cumbre Judicial Iberoamericana, 2008. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2009/7037.pdf>.

de Beauvoir, Simone. *El segundo sexo*, 3 ed. España: Ediciones Cátedra, 2011.

Defensoría de los Habitantes. *Más de 200 casos de hostigamiento sexual se reportaron en el sector público*. Consultado 20 de noviembre de 2019. http://www.dhr.go.cr/informacion_relevante/comunicados/2018/octubre/19_hostigamiento_sexual.pdf.

de la Cruz Fortún, María Ángeles. *Factores predictivos del impacto psicopatológico en víctimas de agresión sexual*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014.

Delgado Sampson, Karen Mercedes y Espinoza Sánchez, Anielka Belén. *Prevalencia, factores causales percibidos y efectos del acoso sexual en estudiantes universitarios de la UNAN-León, en el periodo marzo-mayo del 2019*. Tesis para optar al título de Doctor en Medicina y Cirugía, Facultad de Ciencias Médicas, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Nicaragua, 2019.

Di-Collredo Gómez, Carlos Alejandro et al. *Descripción de los estilos de afrontamiento en hombres y mujeres ante la situación de desplazamiento*. *Psychologia*. Avances de la disciplina 2, 2007. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=297224996002>.

Diccionario de la Real Academia Española. *Patriarcado*. Consultado el 1 de noviembre de 2020. <https://dle.rae.es/patriarcado>.

Emakunde. *La violencia contra las mujeres*. España: Emakunde, 2009. https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/viol_informe/es_emakunde/adjuntos/informe_violencia_marzo_2009.pdf.

Engels, Friedrich. *El origen de la familia, la propiedad privada y el estado*. Madrid: Fundación Federico Engels, 2006.

Espasadín, Victoria y López, Alejandra. *Acoso sexual en los ámbitos laboral y educativo. Aportes hacia una propuesta de intervención*. Montevideo: Universidad de la República, 2018.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Women and violence at work*. Irlanda: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/110/en/1/ef07110en.pdf.

Facio, Alda y Fries, Lorena. *Feminismo, género y patriarcado*. *Revista Academia* No. 6, 2005.

Fitzgerald, Louise F. et al. *Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Organizations: A Test of an Integrated Model*. Journal of Applied Psychology No. 4, Vol 82, 1997.

Fundación Juan Vives Suriá. *Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado*. Venezuela: Fundación Editorial El perro y la rana, Fundación Juan Vives Suriá y Defensoría del Pueblo, 2010.

Gallardo, Àngels. *El estrés emocional crónico puede iniciar el proceso de un cáncer*. El Periódico, 18 de julio de 2017. <https://www.elperiodico.com/es/sanidad/20170718/peregascon-el-estres-emocional-cronico-puede-iniciar-el-proceso-de-un-cancer-6176396>.

Galtung, Johan. *La violencia: cultural, estructural y directa*. Cuadernos de estrategia 183, 2016. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5832797>.

García Oramas, María José. *Acoso y hostigamiento sexual en el ámbito universitario, los caminos de la praxis*. México: Universidad de Veracruz, 2019. <https://periodicos.ufv.br/educacaoemperspectiva/article/view/7127/3729>.

Glaser, Eliane. *Invisible Women by Caroline Criado Perez – a world designed for men*. The Guardian, 28 de febrero de 2019. <https://www.theguardian.com/books/2019/feb/28/invisible-women-by-caroline-criado-perez-review>.

González Fernández, Jorge y Pardo Fernández, Encar. *El daño psíquico en las víctimas de agresión sexual*. Interpsiquis 8, 2007. <https://psiquiatria.com/bibliopsiquis/el-dano-psiquico-en-las-victimas-de-agresion-sexual/>.

Guzmán Stein, Laura et al. *Proyecto de Investigación-acción Prevención del Hostigamiento Sexual en la Universidad de Costa Rica*. San José: Universidad de Costa Rica, 2004).

Hernández Herrera, Claudia Alejandra et al. *La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior*. México: ANUIES, 2015.

Hernández Zubizarreta, Itziar y Rodríguez Álvarez, Arantxa. *Igualdad, desarrollo y paz. Luces y sombras de la acción internacional por los derechos de las mujeres*. Cuadernos de trabajo de HEOGA 17, 1996.

Herrera, Walter. *Casi la mitad de atletas en Costa Rica han sufrido acoso sexual, indica estudio*. La República, 26 junio de 2020. <https://www.larepublica.net/noticia/casi-la-mitad-de-atletas-en-costa-rica-han-sufrido-acoso-sexual-indica-estudio>.

Huerta R, Rosa E. et al. *Estrés post traumático e inadaptación en mujeres víctimas de violencia doméstica en la relación de pareja en función de la edad*. Revista IIPSI 2, 20014.

Inspección Judicial. *Resolución N° 02861 - 2020*, 8 de septiembre de 2020. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0031-993312>.

Instituto de la Mujer, *El Acoso Sexual a las Mujeres en el Ámbito Laboral*. España: Inmark, 2006.

Instituto Interamericano de Derechos Humanos. *El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer: análisis de los casos ante el comité de la CEDAW*. San José: IIDH, 2010. https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1502/protocolo-cedaw-baja_2091148258-2010.pdf, 34.

Klevens, Joanne. *Violencia física contra la mujer en Santa Fe de Bogotá: prevalencia y factores asociados*. Revista Panamericana de Salud Pública, 2000. <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2001.v9n2/78-83/>.

Koss, Mary P.; Figueredo, Aurelio José y Prince, Ronald J, *Mediación cognitiva del impacto en la salud mental, física y social de la violación: pruebas de cuatro modelos en datos transversales*. Revista de Consultoría y Psicología Clínica 70, 2002. <https://content.apa.org/record/2002-17393-007>.

Labra Valverdi, Paloma. *La salud mental de mujeres supervivientes de violencia de género: una realidad chilena*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid, 2014. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/28942/1/T35895.pdf>.

La Nación. *¿Guerra a las lesbianas!*. La Nación, 3 de junio de 2013. <https://www.nacion.com/archivo/guerra-a-las-lesbianas/KX37PPJFGZBOFFR3CBKVRELNFM/story/>.

Larrauri, Elena. *El nuevo delito de acoso sexual: una primera valoración*. Cuadernos de Derecho Judicial No. 7, 1997.

Lawrence, Peter. *¿Por qué no hay más mujeres en los altos cargos?*. El País, 8 de marzo de 2006. https://elpais.com/diario/2006/03/08/sociedad/1141772408_850215.html.

Lazarus, Richard S.; Valdés Miyar, Manuel; Folkman, Susan. *Estrés y procesos cognitivos*. España: Martínez Roca, 1986.

Lecompte, Mat. *Estrés psicológico asociado con dolor de pecho en personas con enfermedades cardíacas*. La Gran Época, 21 de Agosto de 2020. https://es.theepochtimes.com/estres-psicologico-asociado-con-dolor-de-pecho-en-personas-con-enfermedades-cardiacas_714170.html.

Lee Bartky, Sandra. *Femininity and domination: Studies in the Phenomenology of oppression*. New York: Routledge, 1990.

López Safi, Silvia Beatriz. *La violencia simbólica en la construcción social del Género*. Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades 2, 2015. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:b3-6qNVJOcwJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5762995.pdf+&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=cr&client=safari>

Lorente Acosta, Miguel y Lorente Acosta, José Antonio. *Agresión a la mujer, maltrato, violación y acoso*. España: Comares, 1998.

Mackinnon, Catharine. *Feminismo Inmodificado. Discursos sobre la vida y el Derecho*. Argentina: Siglo XXI Editora Iberoamericana, 2014.

Magallanes Medina, Melissa Cinthia. *El perfil del acosador y de su víctima*. Academia. https://www.academia.edu/13639334/El_perfil_del_acosador_y_de_su_v%C3%ADctima.

Martín Ayala, Juan Luis y de Paúl Ochotorena, Joaquín. *Trastorno por estrés postraumático en víctimas de situaciones traumáticas*. Psicothema 1, 2004.

Mella Pérez, Sandra Camila y Piña Godoy, Dannay Tamara. *Significados y ocupaciones en relación al espacio público, de mujeres víctimas de acoso sexual callejero*. Tesis para optar al título de Psicología, Escuela De Psicología, Universidad Academia De Humanismo Cristiano, Chile.

Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. *El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad*. Revista Perfiles Educativos 37, 2015. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269815000240#bib0155>.

Mirom, Andi. *La actual cacería de brujos*. El País CR, 18 agosto de 2019. <https://www.elpais.cr/2019/08/18/la-actual-caceria-de-brujos/>.

Morsch Passos, Ana Isabela, Yela Gomes et al. *Perfil de la atención a víctimas de violencia sexual en Campinas*. Revista Bioética No. 1, Vol. 26, 2018. https://www.scielo.br/pdf/bioet/v26n1/es_1983-8042-bioet-26-01-0067.pdf, 70.

Munson, Liberty et al. *Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes*. Personnel Psychology No. 53, 2000.

Navarro Abal, Yolanda; Climent Rodríguez, José Antonio y Ruiz García, María José. *Percepción social de acoso sexual en el trabajo*. Cuadernos de Relaciones Laborales No. 2, Vol. 30, 2012.

Noah Harari, Yuval. *Sapiens De animales a dioses: Una breve historia de la humanidad*. España: Penguin Random House Grupo Editorial, 2016.

Núñez, Alexa et al. *Violencia sexual. Un fenómeno oculto en la experticia médico legal*. Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela No. 4, Vol.68 (2008).

ONU Mujeres. *Conferencias mundiales sobre la mujer*. Accesado 10 de agosto, 2020. <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women#nairobi>.

Organización de Estados Americanos. *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. San José: OEA, 1969. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm.

Organización de Estados Americanos. *Informe Anual 1992-1993*. Estados Unidos: OEA, 1993.

Organización de Naciones Unidas. *CEDAW Recomendación General Número 19*. Nueva York: ONU, 1992. http://archive.ipu.org/splz-e/cuenca10/cedaw_19.pdf.

Organización de Naciones Unidas. *Conferencia de Viena*. Viena: ONU, 1993. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.asp>.

Organización de Naciones Unidas. *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belém do Pará)*. Brasil: ONU, 1994. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>.

Organización de Naciones Unidas. *Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*. Estados Unidos: ONU, 1993.

Organización de Naciones Unidas. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Francia: ONU, 1948. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>.

Organización de Naciones Unidas. *Estudio Global sobre Homicidio. Asesinato de mujeres y niñas por motivos de género*. Vienna: ONU, 2019. http://www.unodc.org/documents/data-and-analysis/gsh/Booklet_5.pdf.

Organización de Naciones Unidas. *Infografía Violencia contra las Mujeres*. Nueva York: ONU, 2017. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html#home>.

Organización de Naciones Unidas. *Latinoamérica es la región más peligrosa del mundo para las mujeres*. Accesado 02 de setiembre, 2020. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/11/latinoamerica-es-la-region-mas-peligrosa-del-mundo-para-las-mujeres/>.

Organización de Naciones Unidas. *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. Nueva York: ONU, 1976. <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>.

Organización de Naciones Unidas. *Plataforma de Acción de Beijing*. China: ONU, 1995.

Organización de Naciones Unidas. *Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo*. El Cairo: ONU, 1994. <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Vienna.aspx>.

Organización Mundial de la Salud. *Estimaciones mundiales y regionales de la violencia contra la mujer: prevalencia y efectos de la violencia conyugal y de la violencia sexual no conyugal en la salud*. Ginebra: OMS, 2013. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/85243/WHO_RHR_HRP_13.06_spa.pdf;jsessionid=EFC599CBDA12A5FAAA674571233AE68B?sequence=1.

Organización Mundial de la Salud. *Estudio multipaís de la OMS sobre salud de la mujer y violencia doméstica contra la mujer*. Ginebra: OMS, 2005. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43390/924359351X_spa.pdf?sequence=1.

Organización Mundial de la Salud. *Violencia sexual. Comprender y abordar la violencia contra las mujeres*. Accesado el 5 de mayo de 2020. https://www.who.int/reproductivehealth/publications/violence/rhr12_37/es/.

Organización Panamericana de la Salud. *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington: OPS, 2002. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf.

Pérez Luño, Antonio Enrique. *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, 3 ed. Madrid: Tecnos, 1990.

Pozzi, Sandro. *El gran negocio del 'porno'*. El País, 25 de noviembre de 2006. https://elpais.com/diario/2006/11/26/domingo/1164516755_850215.html.

Presidente de la República. *Código Penal de Perú*, 1991.

Procuraduría General de la República. *Expediente No. 14-013717-0007-CO*. San José, 24 de octubre de 2014. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/asunto_cons/asu_informe_pgr.aspx?ContInforme=0¶m1=AIP&nValor=1¶m5=14-013717-0007-CO¶mInf=1&strTipM=IP1.

Procuraduría General de la República. *Opinión Jurídica OJ-099-2000*. San José: 2000. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/pronunciamiento/pro_ficha.aspx?param1=PRD¶m6=1&nDictamen=8649&strTipM=T.

Puleo, Alicia H. *El patriarcado: ¿una organización social superada?* Temas para el debate No. 133, 2005. <https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/168cdbe84f7f095.pdf>.

Rocha Jurado, Daniela; Rodríguez Perdomo, María Alejandra y Rozo Llanos, Ana María. *Trauma por violencia sexual en contextos de violencia sociopolítica: una revisión sistemática*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, 2017.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Voto 00181*, 25 de Abril del 2002. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-188399>.

Sala Constitucional. *Voto 00716 - 1998*, 06 de febrero de 1998.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Voto 00856*, 10 de Agosto del 2016. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-678959>.

Sala Constitucional. *Voto 1764*, 20 de febrero del 2002. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-178800>.

Sala Constitucional. *Voto 16934*, 16 de noviembre del 2016. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-694039>.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Voto 01116*, 27 de Setiembre del 2013.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Voto 01532*, 05 de Setiembre del 2018. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-858564>.

Sánchez Carballo, Enrique et al. *Proyecto de Ley 21261 Ley de Derecho Al Tiempo*. San José, 2019.

Santandreu Oliver, Marta. *Psicopatología, emotividad negativa y desadaptación en víctimas de violencia de género*. España: Universidad de las Islas Baleares, 2014. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/287519/tms01de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Senado y la Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. *Acoso sexual normas para su prevención y sanción en el ámbito laboral y en las relaciones docente-alumno*, 2009.

Tribunal Contencioso Administrativo Sección IV. *Voto 00081*, 20 de Noviembre del 2014. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-640648>.

Tuana, Nancy. *The Speculum of Ignorance: The women's health movement and epistemologies of ignorance*. Hypatia 21, 2006. Citada en Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia. *El ocioso*

intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. Revista Perfiles Educativos 37, 2015.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0185269815000240#bib0155>.

Ulate Rodríguez, Carmen E. *Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia: problema en su aplicación: El caso de la Universidad Nacional.* Tesis de Maestría. Posgrado en Violencia Intrafamiliar y de Género, Universidad Nacional, Heredia, 2006.

U.S. Merit Systems Protection Board. *Update on Sexual Harassment in the Federal Workplace* March 2018. Accedido 1 de noviembre de 2020.
<https://www.mspb.gov/MSPBSEARCH/viewdocs.aspx?docnumber=1500639&version=1506232&application=ACROBAT>, 9.

Vacca, Lucrecia y Coppolecchia, Florencia. *Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de biopoder de Foucault.* Páginas de Filosofía No. 16. 2012.

Wise, Sue y Stanley, Liz. *El acoso sexual en la vida cotidiana.* Barcelona: Paidós Ibérica, 1992.