ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

PROYECTO DE LEY

ADICIÓN DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995, LEY PARA GARANTIZAR LA PUBLICIDAD DE LAS SANCIONES FIRMES IMPUESTAS POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA
DIPUTADO

EXPEDIENTE N.° 21.466

DEPARTAMENTO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
UNIDAD DE PROYECTOS, EXPEDIENTES Y LEYES

NOTA: **A solicitud del proponente, este Departamento no realizó la revisión de errores formales, materiales e idiomáticos que pueda tener este proyecto de ley.**

PROYECTO DE LEY

ADICIÓN DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995, LEY PARA GARANTIZAR LA PUBLICIDAD DE LAS SANCIONES FIRMES IMPUESTAS POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

Expediente N.° 21.466

ASAMBLEA LEGISLATIVA:

El acoso u hostigamiento sexual es una de las manifestaciones más dañinas y destructivas de la violencia de género. En Costa Rica esta conducta se encuentra prohibida por la Ley N° 7476 de 3 de febrero de *1995 "Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia",* la cual prevé sus diversas manifestaciones, la forma de prevención, procedimientos de investigación, garantías, sanciones, y responsabilidades en las empresas y centros educativos.

En razón de esa normativa, se establece que el *Estado debe garantizar y establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer a partir de la condena a la discriminación por razón del sexo como reflejo de los principios constitucionales que consagran respeto por la libertad y la vida humana, así como el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley*.

Lo anterior, resulta también eco de la *Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.*

En ese sentido la ley contempla una serie mecanismos que se deben hacer efectivos para la consecución de sus fines: prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de las mujeres y de los hombres en el ámbito de trabajo y educativo, tanto del sector público y el sector privado, ya sea que se presente en una oportunidad, o se traduzca en una conducta reiterada.

El acoso sexual no sólo surte efectos perjudiciales en la víctima, sino que además, impacta de forma negativa el ambiente laboral y en el ámbito personal y académico.

El desarrollo de la ley supracitada involucra, incorporar medidas para prevenir esas conductas, mediante la aplicación de normativas internas que sancionen tales faltas, con el propósito de que las personas afectadas se sientan respaldadas, sin temor a denunciar esa agresión y con la seguridad que se realicen las investigaciones respectivas que conlleven a la aplicación de las

sanciones a quienes incurren en tales conductas, que pueden desencadenar en afectaciones en el trabajo, inclusive en reclamos judiciales.

Sin embargo, posiblemente debido a la cultura machista imperante en nuestra sociedad, la aplicación de esta ley ha resultado limitada y muchos casos no son denunciados, dejando a la víctima desprotegida. Para hacer frente a esta situación, la Asamblea Legislativa promulgó la Ley N° 8805 en el 2010. Esta Ley reformó y completó la Ley N° 7476, con el objetivo de crear un sistema más efectivo de protección contra el hostigamiento sexual.

Por su parte, el acoso sexual en la educación se manifiesta como un comportamiento sexual inapropiado en el que se incide sobre la habilidad de las y los estudiantes de aprender, estudiar, trabajar o participar en las actividades del lugar de estudios. Ese tipo de acoso involucra distintos comportamientos inadecuados que incluyen la conducta entre pares y personas que se encuentran en una posición de poder sobre quien es el destinatario de ese acoso.

El acoso sexual por parte de profesores u otras personas del establecimiento educativo acarrea consecuencias que debilitan la autoestima y destruyen la confianza de las personas que lo sufren, manifestándose en múltiples consecuencias no deseadas, dado el abuso de poder, por parte de quienes están llamados a generar un ciclo de aprendizaje y desarrollo intelectual y ético sano en la población estudiantil.

En muchos casos de abuso sexual, las personas afectadas (principalmente mujeres, aunque no únicamente) no denuncian o acuden a un familiar ya que el perpetrador intimida o amenaza al afectado(a) con diversos mecanismos de represalia, siendo la más común la afectación en el proceso educativo. Estudiantes, mujeres principalmente, que callan y se avergüenzan de las conductas, insinuaciones de que han sido víctimas… miedo, ante todo un gran temor de acudir y denunciar el acoso sexual que han sufrido, como una extorsión de su voluntad por quienes traicionan su confianza, pero, ante todo, de quienes traicionan la función que como profesores (as), maestros(as), educadores están llamados a cumplir.

En este sentido, debemos recalcar la garantía constitucional del artículo 41 de la Carta Magna, que establece el derecho de toda persona a la reparación de todo daño que haya recibido, mediante el acceso a la justicia pronta, cumplida y en apego a las leyes, disposición general que da sustento a la normativa protectora de las víctimas de hostigamiento sexual.

En nuestro país, en estas últimas semanas hemos sido testigos de las denuncias ante la prensa de estos abusos, por parte de las estudiantes universitarias, un llamado a que se escuche una problemática que la sociedad hipócritamente esconde o calla, por una mal entendida “compasión” los agresores, o, peor aún, porque se sigue minimizando la gravedad de estas conductas, provocando con ello la revictimización de quienes sufren el dolor del abuso.

Los relatos de las afectadas, han conmovido los sentimientos y las mentes de nuestra sociedad con la valentía de que se han revestido todas éstas mujeres que han puesto en conocimiento de la opinión pública lo vivido en su condición de estudiantes frente al poder ejercido abusivamente por algunos profesores (as), como acosadores sexuales.

Los centros educativos, han reaccionado, con la oferta de revisiones puntuales de las normativas y la aplicación de medidas disciplinarias o cautelares en respuesta a las denuncias.

Como parte de los cambios necesarios, las estudiantes universitarias han exigido que se den a conocer los nombres de profesores que sean sancionados por acoso y hostigamiento sexual y los que ya cuentan con sanciones en firme. Para esos efectos, representantes de las distintas universidades públicas firmaron un documento en conjunto donde dejan ver los problemas que han visto en las universidades y piden que se contemple incluso una comisión que revise las sentencias y que se valoren a la luz de la gravedad de las mismas. Han declarado un estado de emergencia.

No obstante, persiste la reticencia de algunas autoridades universitarias y de otras instituciones públicas, en el tanto alegan que la legislación y su normativa interna les impedirían revelar los nombres de los funcionarios sancionados, así como los comportamientos en que incurrieron y los castigos impuestos.

Esta información debería ser acceso público, especialmente la identidad de las personas condenadas y las sanciones impuestas. Una vez concluido el debido proceso y habiendo quedado las sanciones en firme, no existe justificación para encubrir las actuaciones indebidas de quienes desde una posición de poder han abusado y afectado la vida en la comunidad y su sano desarrollo. Esta necesidad de transparencia es particularmente apremiante para prevenir nuevas agresiones y resguardar los derechos de las personas trabajadoras y estudiantes que podrían convertirse en nuevas víctimas.

En el caso de la Administración Pública, esta reforma pretende, además, hacer efectivo el Derecho de Acceso a la Información Pública, que consagran los artículos 27 y 30 de la Constitución Política se deriva el derecho de todo ciudadano de pedir y obtener de la Administración Pública, información de interés público, es decir, aquélla que sea de interés y utilidad para la comunidad, y por considerar que se tiene derecho a la información sobre los procedimientos administrativos ya concluidos, tal y como lo indicó la Procuraduría General de la República en su dictamen C-094-97 12 de junio de 1997, en el que señala en lo conducente:

> *“Conforme los principios constitucionales…la actuación administrativa se rige por el principio de publicidad. Un principio que tiende a dar transparencia y claridad a la actuación administrativa, de forma tal que* ***cualquier interesado pueda enterarse y examinar esa actuación, según conste en los registros y archivos administrativos.*** *La*

> *aplicación de tal principio podría llevar a considerar que cualquier persona puede obtener información respecto de los documentos que formen parte de los expedientes que levante la Administración. Y es que, como tesis de principio, cabe afirmar que los* ***expedientes administrativos son documentos públicos,*** *sujetos a lo dispuesto en el artículo 30 constitucional. Se afirma, así, la regla de la publicidad de las piezas, documentos que formen el expediente*." (el resaltado no es del original)

De seguido la Procuraduría, realiza dos precisiones indicando que ese acceso no es irrestricto y encuentra su límite, en tanto *"…exista* ***un interés público*** *por lo que si en el expediente constan documentos privados o información que sólo es de interés privado, no existe derecho de acceso a esa información, aún cuando conste en el expediente administrativo."* Mientras que *"En segundo término,… debe diferenciarse entre los expedientes en* ***trámite y los expedientes concluidos***. ***El derecho de acceso existe en tanto los expedientes se refieran a procedimientos terminados (***…)" (el destacado no es del original)

En razón de lo anterior el proyecto de ley plantea, como parte de la necesaria profundización de la garantías en esta materia, la adición de un inciso 4) al artículo 5 de la "*Ley contra el hostigamiento o acoso sexual en el empleo y la docencia*", para incorporar la obligación de mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual, y la posibilidad de que ese registro pueda ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando, lógicamente la identidad y los datos personas de las víctimas, así como cualquier otra información sensible para ellas.

Adicionalmente, con la intención de que no se considere una medida que mantenga a perpetuidad una sanción o estigma sobre quien haya cumplido debidamente con la pena impuesta por su conducta, se aclara que la información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

En concordancia con la adición del inciso propuesto, se plantea que se incorpore un segundo párrafo al artículo 34 de la Ley 7476 para garantizar que la información relativa a las sanciones impuestas por conductas de acoso sexual será de acceso público después de su firmeza.

En virtud de las consideraciones expuestas, sometemos a conocimiento de la Asamblea Legislativa el siguiente proyecto de ley para su estudio y aprobación por parte de los señores diputados y las señoras diputadas.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA
DECRETA:

ADICIÓN DE UN INCISO 4) AL ARTÍCULO 5 Y DE UN PÁRRAFO SEGUNDO AL ARTÍCULO 34 DE LA LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO O ACOSO SEXUAL EN EL EMPLEO Y LA DOCENCIA, N° 7476 DE 3 DE FEBRERO DE 1995, LEY PARA GARANTIZAR LA PUBLICIDAD DE LAS SANCIONES FIRMES IMPUESTAS POR CONDUCTAS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

ARTÍCULO ÚNICO- Se adiciona un nuevo inciso 4) al artículo 5 y un párrafo segundo al artículo 34 de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 de 3 de febrero de 1995 y sus reformas. El texto dirá:

Artículo 5- Responsabilidades de prevención. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual. Con ese fin, deberán tomar medidas expresas en los reglamentos internos, los convenios colectivos, los arreglos directos o de otro tipo. Sin limitarse solo a ellas, incluirán las siguientes:

(…)

4) Mantener un registro actualizado de las sanciones en firme, impuestas en el centro de trabajo o institución por conductas de hostigamiento sexual. Este registro podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años a partir de la firmeza de la respectiva sanción.

(…)

Artículo 34- Tipos de sanciones. Las sanciones por hostigamiento sexual se aplicarán según la gravedad del hecho y serán las siguientes: la amonestación escrita, la suspensión y el despido, sin perjuicio de que se acuda a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles, según lo establecido en el Código Penal.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de las mismas.

Rige a partir de su publicación.

José María Villalta Flórez-Estrada
Diputado

18 de junio de 2019.

NOTAS: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de la Mujer.

El Departamento de Servicios Parlamentarios ajustó el texto de este proyecto a los requerimientos de estructura.