

23 de octubre de 2019  
**MTSS-DMT-OF-1573-2019**

**Junta Directiva**  
**Instituto Nacional de las Mujeres**  
**INAMU**

**ASUNTO: Propuesta al tema “*Realización de un mapeo de empresas privadas y organizaciones sociales (sindicatos) que cuentan con reglamentos de Hostigamiento Sexual y ejecución de una estrategia para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual y la Docencia y el Empleo*”**

Estimadas señoras:

Por este medio, en relación con el tema de la “*Realización de un mapeo de empresas privadas y organizaciones sociales (sindicatos) que cuentan con reglamentos de Hostigamiento Sexual y ejecución de una estrategia para garantizar el efectivo cumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual y la Docencia y el Empleo*” en el cual se requiere a la participación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, me permito realizar las siguientes manifestaciones:

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene por misión el tutelaje de los derechos humanos laborales desde el dialogo social, en procura del trabajo decente, el desarrollo, la inclusión, la equidad y la justicia social. De acuerdo con lo anterior, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, tiene por competencia la cobertura del cumplimiento de las leyes laborales, lo cual realiza por medio de su cuerpo inspectivo al verificar mediante las visitas inspectivas que las condiciones laborales y los derechos de los trabajadores estén ajustados la normativa laboral costarricense desde la normativa interna hasta la internacional de acuerdo con los tratados y convenios internacionales ratificados por nuestro país.

Esta labor de verificación se realiza de dos maneras: a petición de parte, por medio de la interposición de una denuncia y de oficio, por parte de la misma Inspección y sus respectivas Oficinas Regionales.

En cuanto al abordaje específico del tema de hostigamiento sexual, se realiza desde dos ámbitos: por un lado, en los casos en que la persona trabajadora se ve afectada por una situación de hostigamiento sexual en el centro de trabajo, la persona afectada interpone la denuncia y se realiza la intervención de parte de la Inspección del Trabajo. Y por otro lado, la Inspección del Trabajo verifica el cumplimiento legal de contar con un procedimiento establecido y que sea de conocimiento de las personas trabajadoras sobre la atención de los casos de hostigamiento sexual, caso contrario constituiría una infracción, lo cual se detecta mediante la correspondiente inspección.

De lo anterior, se desprende que la labor de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI), es una labor preventiva, dado que actúa mediante las denuncias interpuestas, verificando las condiciones laborales y si bien, realiza visitas de oficio, por la naturaleza de sus funciones, se contabilizan únicamente las infracciones detectadas en las empresas que no están cumpliendo con la normativa. En este sentido, de acuerdo con la información aportada por dicha Dirección, se adjunta un recuadro con el porcentaje de la infraccionalidad en cuanto a la no existencia o la no divulgación de un procedimiento de acoso sexual en el período del 2018 a setiembre del 2019.

<b>COSTA RICA, MTSS: Dirección de Inspección porcentaje de infraccionalidad, sobre la ausencia de procedimiento de acoso sexual detectada en el período 2018-enero a setiembre 2019</b>		
<b>Infracción</b>	<b>Año</b>	
	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Hostigamiento sexual (no existe procedimiento o no se divulga)</b>	<b>16.60%</b>	<b>14.66%</b>

A su vez, se procede a brindar una clasificación de datos de acuerdo con las oficinas Regionales de la DNI y de conformidad con la actividad que realizan las empresas, de los casos de infracciones detectadas por parte de empresas que no cuentan con un procedimiento adecuado; o bien, tienen el procedimiento respectivo, pero no han cumplido con su divulgación, dentro del período de enero a setiembre del año en curso 2019.

**COSTA RICA, MTSS: Inspección de Trabajo, casos con infracción por que no existe procedimiento o no se divulga sobre acoso sexual, enero-setiembre 2019**

Región	Sector de actividad económica						Total
	Agropecuario	Comercio	Construcción	Industria	Servicios	Transporte	
Región Central	8	141	5	20	87	2	263
Región Chorotega	15	331	20	11	94	3	474
Región Pacífico Central	12	216	3	5	71	3	310
Región Brunca	7	27	6	17	28	9	94
Región Huetar Caribe	10	17		1	16	1	45
Región Huetar Norte	5	27		12	9	1	54
<b>Total</b>	<b>57</b>	<b>759</b>	<b>34</b>	<b>66</b>	<b>305</b>	<b>19</b>	<b>1240</b>

En ese mismo sentido, adjunto al presente oficio, un archivo anexo que detalla la lista de las empresas del período de 2018 a septiembre del 2019, que han incurrido en infracción, ya sea por no contar con un procedimiento contra el hostigamiento sexual o porque el mismo no ha sido divulgado, lo cual suma un total de 1240 empresas y otro archivo, en el que se detalla el desglose de la información de las denuncias presentadas por personas trabajadoras en casos de hostigamiento sexual dentro del período el 2018 a setiembre del 2019.

Es importante indicar, que la verificación de que las empresas cuenten con el procedimiento contra el hostigamiento sexual y su debida divulgación ha sido incorporada a todas las inspecciones realizadas por parte de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo (DNI).

En virtud de lo anterior, en aras de velar con el cumplimiento de la Ley de Hostigamiento Sexual y la Docencia y el Empleo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 5 y 8 de la dicha ley, si bien la fiscalización del cumplimiento de todas las empresas del territorio nacional resulta un tanto complejo de ser abarcado en su totalidad, debido a las limitaciones en cuanto a recursos y herramientas con que cuenta esta Institución; se propone la siguiente estrategia de cumplimiento que consta de dos etapas:

- La primera etapa, consiste en impulsar una campaña de concientización dirigida a las empresas en la que se les explique la importancia y obligación que tienen de cumplir con la implementación de un procedimiento interno contra el hostigamiento sexual, de conformidad con lo establecido en la ley.
- Posteriormente, en la segunda etapa, y en complemento con lo anterior, la implementación de la visita de inspección virtual, lo cual ya se encuentra regulada dentro del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección del Trabajo, en el

apartado 2.3.1. Mediante la visita virtual se solicita la información inicial por medios electrónicos, en este caso se solicitaría a las empresas a través de los correos electrónicos, que aporten el procedimiento interno de que tiene la empresa contra el hostigamiento sexual. Una vez recibida la información, el inspector procederá con su revisión, si no hubiera ninguna infracción se realizará un acta de revisión, que será notificada al patrono y se procederá con el cierre del ciclo inspectivo. Si se detectara que hay infracciones se deberá comunicar a la empresa el Acta de Inspección y Prevención. Una vez finalizado el plazo otorgado por el inspector para que se actúe como en derecho corresponde, el inspector se apersonará al centro de trabajo para verificar el cumplimiento o no de la infracción prevenida.

La anterior propuesta, permite aprovechar de manera más ágil el aprovechamiento de los recursos existentes sin demandar mayor recurso humano, únicamente se realizaría una visita de revisión, sin embargo, se realizaría solo en aquellos casos en que la empresa no cumpa con la prevención realizada en el tiempo que se le haya asignado. El objetivo de dicha propuesta es que sea actual y provea una solución que permita un mayor control del cumplimiento de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.

Atentamente,

Geannina Dinarte Romero  
**MINISTRA DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

C.C. *Patricia Mora Castellanos, Presidenta Ejecutiva del INAMU*  
*Archivo*