

# Prevención del **acoso y hostigamiento sexual en proyectos de infraestructura pública**



La prevención de la violencia basada en género en entornos de obra es fundamental para asegurar la debida diligencia, que las acciones afirmativas sean viables y que los derechos humanos de las personas de las comunidades impactadas sean respetados.

En el contexto de la obra pública y la construcción, donde interactúan diariamente trabajadores, contratistas, comunidades locales y personas usuarias de los servicios generados, resulta fundamental comprender los conceptos clave de la Prevención de la Explotación, el Abuso y el Acoso Sexual .

## ► Recomendaciones para la prevención del acoso y hostigamiento sexual en proyectos de infraestructura pública:

### 1. Protocolos claros y confidenciales de denuncia

Un protocolo de denuncia sólido constituye la columna vertebral de la prevención. No basta con declarar tolerancia cero: es indispensable garantizar mecanismos prácticos y accesibles para denunciar. Si su empresa o institución no cuenta con uno puede utilizar como base la herramienta adjunta. En la cual deberá:

- Establecer canales múltiples (línea telefónica, aplicación digital, buzones seguros).
- Asegurar la confidencialidad y protección de denunciantes y testigos.
- Designar personal capacitado en atención sensible que gestione la derivación a instituciones competentes si fuera necesario (INAMU, Fiscalía).
- Incorporar sistemas de seguimiento y resolución que eviten la impunidad y refuerzen la confianza de la comunidad.

### 2. Formación al personal propio y contratista

La capacitación es la herramienta más efectiva para transformar las prácticas en obra y reducir riesgos. Todo el personal debe recibir formación obligatoria, periódica y certificada en:

- Derechos humanos, igualdad de género y normativa nacional.
- Prevención de la explotación, abuso y acoso sexual en entornos laborales y comunitarios.
- Consecuencias legales, administrativas y reputacionales de estas conductas.

### 3. Comunicación comunitaria y auditoría social

La prevención también requiere transparencia y diálogo con las comunidades. La población debe conocer cuáles son las conductas prohibidas y los mecanismos disponibles para denunciar abusos. Algunos elementos claves en la comunicación con la comunidad son:

- Realizar campañas comunitarias accesibles para informar sobre los derechos y las rutas de denuncia.
- Incorporar a organizaciones de la sociedad civil en procesos de auditoría social para verificar la implementación del plan de prevención.
- Publicar reportes de avances y resultados, preservando la confidencialidad, para fortalecer la confianza y legitimidad de la obra.

## ► Protocolo para el abordaje, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero

Este borrador de protocolo se ofrece como una documento base para que empresas, instituciones públicas, organizaciones asociadas puedan adoptar su propia política para el abordaje, prevención y sanción del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero en Costa Rica.

### Introducción

Este protocolo surge de la necesidad de la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, especialmente la violencia sexual. Si bien este tutela el derecho de todas las personas de vivir libres de violencia sexual en el empleo, se resalta el valor que tiene el mismo para la garantía de los derechos de las mujeres.

En Costa Rica, según la Defensoría de los Habitantes en el 2020 se resolvieron 176 casos de hostigamiento sexual laboral en el sector público, de las cuales el 85.9% de las personas denunciantes fueron mujeres, mientras que más del 92% de las personas denunciadas fueron hombres<sup>1</sup>. Los datos anteriores denotan como el hostigamiento sexual laboral es un tema de violencia basada en género que perpetúa la desigualdad de poder entre hombres y mujeres.

Por otra parte, aunque existen dificultades para medir el nivel de casos de hostigamiento sexual laboral en el sector privado según el Anuario Estadístico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el año 2020, el 8.8% de las infracciones laborales fueron asociadas a la ausencia de un procedimiento para la prevención, prohibición y sanción del hostigamiento sexual laboral en las empresas<sup>2</sup>.

Es por eso y en atención al mandato de la Ley No. 7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que en su artículo 5 establece:

"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";

Por otro lado dada la naturaleza de los proyectos de construcción de obra pública, se evidencia la necesidad de incluir una serie de procedimientos que establezcan el proceder ante denuncias de acoso sexual callejero contra personas trabajadoras de los proyectos. Según el Ministerio de Seguridad Pública:

"Esta práctica violenta no solo ha generado temor en las niñas, jóvenes y mujeres generación tras generación, sino que ha sido una afectación a su derecho al libre tránsito y al respeto a su integridad personal, física, sexual y emocional."

La Ley No. 9877, Ley Contra el Acoso Sexual Callejero, establece una normatividad específica sobre los hechos de acoso sexual callejero. Esta hace una diferenciación importante entre los hechos normados como contravenciones y aquellos establecidos como delito. (**Ver Anexo 17. Delitos Sancionados por la Ley de Acoso Sexual Callejero en Costa Rica**)

Según el Poder Judicial (PJ) tanto las contravenciones como los delitos:

1. "Son conductas que están prohibidas en las leyes.
2. Las personas saben que estas conductas están prohibidas.
3. Cuando se realizan estas conductas se rompen las reglas de manera intencionada, es decir, a propósito." ( Poder Judicial, 2016).

<sup>1</sup> Defensoría de los Habitantes de Costa Rica. Informe Anual de Labores 2020- 2021.

<sup>2</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica. Anuario Estadístico 2020-2021.

Sin embargo, aunque sean en principio dos situaciones similares, la diferencia radica en el grado de conflicto que se manifiesta en cada hecho y los daños que generan en las personas. De esta manera las contravenciones se establecen como conflictos menores con daños leves, mientras que los delitos son conflictos mayores con daños graves.

Este protocolo establece lo que se entiende por hostigamiento sexual laboral y acoso sexual callejero, los procedimientos de denuncia y atención de casos.

## Objetivos

1. Procurar que en el sitio del proyecto se garantice un ambiente libre de explotación, abuso hostigamiento sexual laboral y acoso sexual callejero fomentando un clima organizacional de respeto a la libertad, igualdad, cordialidad, compañerismo y a la no discriminación, tanto en las relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico, entre personas de un nivel jerárquico inferior a uno superior, como en las relaciones entre personas empleadas y clientes, subcontratistas, socios, personas beneficiarias y/o cualquier otro tercero, en el ámbito del proyecto.
2. Concientizar sobre la importancia de la erradicación del acoso sexual callejero para el acceso al derecho a una vida sin violencia para todas las personas pero especialmente para las mujeres.
3. Procurar el entendimiento y divulgación efectivo, tanto oral como escrito, sobre que el hostigamiento sexual en el trabajo y el acoso sexual callejero son conductas indeseables por quien las recibe y que es una manifestación discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la persona en las relaciones laborales y, que existe un mecanismo específico dirigido a prevenirla, investigarla responsablemente y sancionarla.
4. Aprobar, conforme a la normativa legal aplicable, el procedimiento interno, correcto, objetivo, confidencial y eficaz que tramite las

denuncias de hostigamiento sexual laboral o acoso sexual callejero, investigue, e imponga las sanciones pertinentes a la persona que genera la conducta hostigadora.

5. Disponer de los mecanismos adecuados para contribuir a posibles investigaciones judiciales en caso de que una persona colaboradora sea denunciada formalmente por acoso sexual callejero en el ámbito del proyecto.

## Alcance

Este protocolo será aplicable a todas las personas trabajadoras que mantengan una relación laboral, contractual o de servicios con la institución o empresa que lo adopte, sin distinción de género, edad, orientación sexual, identidad de género, condición de discapacidad, nacionalidad o cualquier otra condición personal o social.

Por tanto será aplicable a:

- Relaciones de jerarquía o autoridad.
- Relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico.
- Relaciones entre personas de un nivel jerárquico inferior con personas de uno superior.
- Relaciones entre personas que trabajan para los proyectos y personas beneficiarias o usuarias de los servicios de los mismos.

## Definiciones

- Equidad de Género: refiere al ejercicio pleno de los Derechos Humanos de las personas sin importar su género, así como el acceso y control de los recursos tangibles e intangibles que aseguran la calidad de vida digna y el desarrollo personal.

- Hostigamiento Sexual Laboral: toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo humillante, intimidante, hostil u ofensivo. El hostigamiento sexual laboral supone la imposición de conductas o favores sexuales en una relación de poder, que influye negativamente en el desempeño, las condiciones o el ambiente laboral de quienes lo sufren. (Ver Anexo 19. Conductas que podrían constituir hostigamiento sexual laboral)
- Acoso Sexual Callejero: toda conducta o conductas con connotación sexual indeseable por quien la recibe y sin que medie el consentimiento ni la aceptación , con potencial de causar molestia, malestar, intimidación, humillación, inseguridad, miedo y ofensa y que tiene lugar en espacios públicos o de acceso público. (Ver Anexo 17. Delitos Sancionados por la Ley de Acoso Sexual Callejero en Costa Rica)
- Explotación Sexual: Toda amenaza o acto cometido en una situación de vulnerabilidad, de relación de fuerza desigual o de confianza, con propósitos sexuales, de aprovecharse material, social o políticamente de la explotación sexual de otra persona. Se comete por parte de una persona trabajadora del proyecto contra una persona(s) de la comunidad(es) beneficiaria(as).
- Abuso Sexual: Toda amenaza o intrusión física cometida de carácter sexual, ya sea por la fuerza, en condiciones de desigualdad o con coacción. Se comete por parte de una persona trabajadora del proyecto contra una persona(s) de la comunidad(es) beneficiaria(as).
- Víctima: es la persona que presuntamente o comprobadamente sufre el hostigamiento u acoso sexual.
- Denunciante: persona que sufre de hostigamiento y/o es testigo de hostigamiento contra otra persona.
- Persona Denunciada: La persona a la que presuntamente se le atribuye la conducta de hostigamiento sexual laboral .
- Comisión Investigadora: Está conformada de manera permanente por: nombres o roles de las personas que la ocuparían. En caso de que uno de los miembros de la Comisión esté comprometido jerárquicamente para ser parte de esta y no se pueda garantizar que no existan conflictos de interés el departamento de Recursos Humanos nombrará a una persona suplente.

### **Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral y el Acoso Sexual Callejero**

El hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero son conductas machistas dadas por la cultura de violencia normalizada, en la que la desigualdad entre hombres y mujeres se justifica a razón de estereotipos de género. En el caso específico de la violencia sexual se normaliza a razón de justificar un “desmedido deseo sexual en los hombres” y la “objetivización sexual” de las mujeres, ambos, prejuicios de género.

Por otra parte el acoso sexual callejero es un problema de seguridad ciudadana al cual todas las personas estamos llamadas a tomar parte en su erradicación dado los impactos negativos que tiene en la vida de las mujeres desde muy temprana edad. “Esta práctica violenta no solo ha generado temor en las niñas, jóvenes y mujeres generación tras generación, sino que ha sido una afectación a su derecho al libre tránsito y al respeto a su integridad personal, física, sexual y emocional.” (Ministerio de Seguridad Pública, 2018).

Este tipo de violencia es un tipo de violencia particular, ya que:

1. Por lo general no implica una relación directa entre la víctima y su agresor,

2. Ocurre en el espacio público, es decir, espacios donde no es clara la propiedad y responsabilidad de alguien para definir reglas y mantener la seguridad. En los espacios públicos, además, el hecho violento puede ser observado por otras personas también desconocidas,
3. Y está normalizada bajo el concepto de “piropos”.

Por tanto este documento propone que la prevención del acoso sexual callejero y el hostigamiento sexual laboral desde la educación y toma de conciencia, más allá de la penalización o sanción de los hechos, es una posibilidad para la transformación social. Sin embargo a para entender el acoso sexual callejero y el hostigamiento sexual laboral como formas específicas de violencia contra las mujeres se requiere de un ejercicio crítico que:

- Desde una perspectiva de género: desnaturalizar los roles sociales que establecen a los hombres como dueños del espacio público y a las mujeres como objetos sexuales. Para esto es preciso el trabajo sobre masculinidades saludables y el empoderamiento de las mujeres.
- Desde un enfoque de derechos humanos: garantice la libertad de tránsito, seguridad, paz, trabajo, una vida libre de violencia y una vida digna a las mujeres para un disfrute pleno de todos los derechos. En este sentido, es fundamental entender que vivir con miedo es una de las mayores limitaciones para el acceso a derechos.
- Desde los principios de no revictimización, confidencialidad y protección de la vida e integridad física de la víctima: garantizar la debida diligencia por parte de los entes privados y públicos encargados de velar por la integridad de las personas víctimas.
- Desde un principio de no discriminación: garantizar un trato personalizado y respetuoso y la credibilidad de la información y hechos narrados por la víctima para la pronta atención y seguridad de esta. En este sentido es muy importante tener

claro que cualquier persona, independientemente de su sexo, expresión de género, orientación sexual, etnia, condición de discapacidad, condición socioeconómica u oficio puede ser víctima de hostigamiento o acoso y a todas las personas se les debe de garantizar su derecho a la justicia.

## Abuso sexual y Explotación Sexual

Debido al carácter internacional del que hacer de las agencias del sistema de Naciones Unidas, estas han unificado bajo la política de Prevención de la Explotación, el Abuso y el Hostigamiento Sexual, sus normas éticas y de conducta respecto a la violencia sexual en el ámbito de los proyectos. Esto debido a que no todos los países tienen leyes de protección especiales ante la violencia sexual.

Entendemos por tanto que el abuso y la explotación sexual son actos de violencia sexual que se comenten de parte de una persona vinculada contractualmente con los proyectos contra una persona beneficiaria o de las comunidades impactadas por los proyectos. En este sentido el acoso sexual Callejero cometido por una persona de los proyectos contra una persona de la comunidad es entendido como una forma de abuso sexual en los términos de Naciones Unidas. Mientras que lo que en la legislación Costarricense se conoce como hostigamiento sexual laboral es entendido por Naciones Unidas como hostigamiento sexual.

### ¿Quién puede ser víctima de Explotación, Abuso, Hostigamiento Sexual Laboral o Acoso Sexual Callejero ?

#### Una mirada interseccional

Cualquier persona sin importar edad, condición social, aspectos culturales y étnicos, orientación sexual, expresión de género o condición de discapacidad puede ser víctima de estas formas de violencia. El enfoque interseccional reconoce los sistemas de opresión diver-

sos, complejos y simultáneos, por lo que, a la hora de prevenir la violencia es importante mirar las particularidades de las personas para garantizar acceso a justicia a todas. Si bien el la violencia sexual se da especialmente contra las mujeres, estas no son una masa homogénea sino que presentan una gran diversidad étnica, socioeconómica, cultural, física, de orientación sexual y expresión de género. La violencia sexual puede presentarse también en formas específicas contra las trabajadoras sexuales o las mujeres trans o lesbianas, que en muchas ocasiones son acosadas por su orientación sexual o su identidad de género.

De la misma forma, a quien comete hechos de violencia sexual le preceden condiciones socioculturales que se denotan en las formas concretas de ejercer la violencia, esto quiere decir que el acoso o el hostigamiento pueden manifestarse de diferentes formas según los características socioculturales de la persona que hostiga o acosa. Es por esto que si hubo o no violencia sexual se determinará a partir de la percepción de la víctima y no es posible relativizar y justificar tales conductas a partir de razones culturales.

De esta manera la atención y prevención de la violencia sexual deben buscar alternativas multidimensionales que atiendan la diversidad de la población. De esta manera no es lo mismo ofrecer alternativas para la atención del hostigamiento, el abuso, la explotación y el acoso en las ciudades que en las de zonas rurales. Tampoco podrían ser iguales las soluciones para aquellas personas sobre las cuales pesa un prejuicio discriminatorio como las personas migrantes, indígenas, afrodescendientes, sexualmente diversas, trabajadoras sexuales o con alguna discapacidad.

Por lo anterior se debe procurar establecer alternativas de intervenciones en todos los ámbitos de la vida pública (familiar, sociocultural, educativo, laboral, entre otros). Además, estas alternativas deben garantizar un enfoque territorial que localice y considere la realidad social de las personas y el acceso que existe en sus territorios a métodos de denuncia, poniendo especial foco en las mujeres quienes históricamente son las víctimas de este tipo de violencia.

### **Procedimiento para investigar y sancionar los hechos de Hostigamiento Sexual Laboral y Acoso Sexual**

**1.** Sobre la comisión permanente contra el hostigamiento sexual laboral (nombrada en este documento como la comisión). Está conformada de manera permanente por: nombres de las personas que la conforman. En caso de que uno de los miembros de la Comisión esté comprometido jerárquicamente para ser parte de esta y no se pueda garantizar que no existan conflictos de interés el departamento de Recursos Humanos nombrará a una persona suplente. Si la denuncia es contra el máximo jerarca la misma se presentará ante la Inspección de Trabajo del MTSS o directamente ante los Tribunales de Trabajo.

La responsabilidad de esta comisión es prevenir, investigar y sancionar los hechos de hostigamiento sexual laboral y Acoso Sexual Callejero, bajo los principios de:

- » Principio de libertad probatoria. Este principio estipulado en el artículo 18 de la Ley N° 7476, en concordancia con su artículo 22, establece que las pruebas presentadas en el procedimiento disciplinario deberán ser valoradas de conformidad con la sana crítica, la lógica y la experiencia, y que, ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las fuentes del derecho común, en atención a los procesos especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual laboral .
- » Principio de confidencialidad. Regulado en el artículo 18 de la Ley N° 7476, se refiere al deber de todas "las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni de la persona denunciada" (p. 4).
- » Principio de aplicación del in dubio pro víctima. Atiende al artículo 22 de la Ley N° 7476, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la persona denunciante; es

decir, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada. Esto es así por ser esta quien se encuentra en la posición menos ventajosa en la relación de poder dentro de la cual se lleva a cabo el hostigamiento sexual laboral , condición que le dificulta contar con pruebas directas para demostrar los hechos denunciados, sumada a la clandestinidad o intimidad en la que, por lo general, se realiza el acoso sexual. Para poder aplicar este principio, las personas de la Comisión, en ausencia de pruebas directas, deberán valorar el dicho de la persona denunciante en relación con las pruebas indiciarias allegadas al expediente, siempre atendiendo a las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, voto No. 2011-5273 del 27 de abril del 2011 y N° 2017-005139 del 5 de abril del 2017).

- » Principios generales del debido proceso. Refiere al derecho de todas las personas participantes (partes) en el procedimiento disciplinario de hostigamiento sexual laboral a contar con la garantía de tener un proceso apegado a las reglas del debido proceso, de manera que tengan la posibilidad de presentar pruebas y alegatos para demostrar su posición. Tiene intrínsecos dos derechos sin los cuales el debido proceso no puede llegar a desarrollarse, tanto así que cuando estos se infringen implican por sí una violación al debido proceso: el derecho a la legalidad y el derecho a la justicia.
- » Principio de proporcionalidad. Las sanciones asignadas deben ser las necesarias, siempre ajustadas (proporcionales) a la gravedad de los hechos y sus consecuencias. Implica elegir la sanción que sea adecuada para alcanzar el fin que la justifica.
- » Presunción de iuris tantum en favor de la víctima. La presunción iuris tantum es un mecanismo jurídico establecido en

la ley que permite acreditar la inexistencia de un hecho. En materia de hostigamiento sexual laboral este opera en favor de la víctima, al permitir que lo que dicho sea considerado prueba.

» Prohibición de realizar una conciliación. Atiende a la prohibición expresa indicada en el artículo 31 de la Ley N° 7476 y alude a la inexistencia del contexto de igualdad requerido para realizar una conciliación (acuerdo o arreglo), debido a la disparidad del poder dentro del cual se comete el hostigamiento sexual laboral y que siempre ubicará a la persona hostigada en una posición de desventaja respecto de la persona hostigadora. Aunado a que siendo la conducta que se desea investigar incompatible con la dignidad humana y los derechos humanos, permitir una conciliación sería altamente perjudicial y revictimizante.

2. Improcedencia de la investigación preliminar. Atiende a la prohibición expresa contenida en el artículo 19 de la Ley N° 7476 y refiere a que bajo ninguna circunstancia se deberá recurrir a la investigación preliminar de los hechos como requisito para iniciar el procedimiento disciplinario, pues debido a la especialidad de los procedimientos de hostigamiento sexual laboral , al clima organizacional, por lo general revictimizante, y a la condición de vulnerabilidad de la persona denunciante, una investigación preliminar acrecentaría los prejuicios y estereotipos de género, incluso eventuales represalias. Por esta razón, toda la recolección de pruebas directas e indicios se deberá llevar a cabo una vez iniciado el procedimiento disciplinario y de forma particular al momento de la comparecencia de las partes en la audiencia oral y privada.
3. Sobre el almacenamiento de la incidencia de casos<sup>3</sup>. La Comisión debe efectuar un registro de los casos de hostigamiento sexual laboral denunciados. Considerando:

---

<sup>3</sup>Este registro no deberá contener los nombres ni números de identificación de las partes involucradas, para garantizar la confidencialidad exigida por la ley especial, y solo podrá ser utilizado para fines estadísticos a fin de visibilizar las buenas prácticas.

- » Cantidad absoluta y porcentaje<sup>4</sup> de denuncias recibidas.
  - » Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias por área, unidad o departamento. 2.3 Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias por sexo.
  - » Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias según resolución final (acreditado el hostigamiento sexual laboral /no acreditado).
  - » Número total de sanciones y subtotales por cada tipo de sanción.
  - » Cantidad absoluta y porcentaje de jefaturas o personas en puestos de toma de decisión denunciadas.
  - » Cantidad absoluta y porcentaje de denuncias interpuestas fuera del plazo establecido por la ley.
4. Del procedimiento para presentar la denuncia de hostigamiento sexual laboral.
- » La persona denunciante tiene un lapso máximo de 2 años para presentar su denuncia.
  - » La persona denunciante presenta su denuncia ante la comisión mediante el formulario
  - » “Boleta para la presentación de descargo por denuncia por hostigamiento sexual laboral” (**Ver Anexo 16. Boleta para la presentación de descargo por denuncia por acoso u hostigamiento sexual laboral**). Este formulario estará a disposición de todas las personas trabajadoras del proyecto mediante Recursos Humanos. En caso de que la persona no tenga las capacidades de lecto escritura deberá solicitar a Recursos Humanos una audiencia con la Comisión para que uno de sus miembros registre por escrito y en una única ocasión la denuncia de la persona víctima.
  - » Recursos Humanos redirige la denuncia a la Comisión para que ésta proceda con el procedimiento de investigación.
  - » La comisión solicitará a la persona denunciante pruebas que sustenten su denuncia. Dado que en ocasiones los hechos de hostigamiento sexual laboral se dan bajo circunstancias de clandestinidad las pruebas presentadas pueden ser: afectaciones en la salud constatadas por un profesional en medicina dados los elevados niveles de estrés, ansiedad y miedo que una situación de hostigamiento sexual laboral puede generar; conversaciones registradas con personas de confianza sobre el tema; bajo rendimiento en el trabajo; entre otras que visibilicen las consecuencias de los hechos de hostigamiento sexual laboral .
  - » La comisión notificará a la persona denunciada, en un plazo máximo de 5 días hábiles después de recibida la denuncia, sobre la misma. La persona denunciada deberá responder por escrito a la Comisión refiriéndose a todos y cada uno de los hechos denunciados, diciendo si los rechaza o si los acepta parcial o totalmente. Si la persona denunciada no posee capacidades de lecto escritura la comisión deberá recibir su respuesta de manera oral registrando mediante audio la misma para su posterior transcripción. También se le indicará que presente las pruebas que considere pertinentes y que señale medio para recibir notificaciones. La comisión deberá realizar un resumen de los hechos que puedan ser considerados hostigamiento sexual laboral establecidos en la denuncia y se omitirán aquellos hechos o comportamientos que no tengan nada que ver con el hostigamiento sexual laboral . Además, la Comisión debe poner a disposición de la persona denunciada el expediente de la denuncia para que pueda ser consultado por ella misma o por su representación legal durante todo el proceso. A la persona denunciada se le otorgará un plazo de entre 6 y 15 días hábiles (según las circunstancias -art. 464 del Código de Trabajo-) para que dé respuesta a la denuncia.

---

<sup>4</sup>Para todos los indicadores propuestos, el porcentaje se establece en relación con la cantidad de personas trabajadoras del proyecto al momento de ser interpuesta la denuncia.

- » De considerarse necesarias la Comisión impondrá medidas cautelares para salvaguardar la dignidad e integridad de la persona denunciante. Estas deben de evitar la exposición y/o revictimización de la persona denunciante. La persona denunciante tiene derecho a solicitar las medidas cautelares.
  - » Con la recepción efectiva de la denuncia, se debe notificar al Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo, que se inicia un proceso de investigación, con el señalamiento de la fecha de recepción de denuncia y las cédulas de las personas involucradas (denunciante y denunciado).
5. De la Audiencia Oral y Privada. Recibida la respuesta de la persona denunciada la Comisión notificará por los canales oficiales a ambas partes la fecha y hora de la audiencia, la misma se realizará en un plazo no mayor a 5 días hábiles una vez que la comisión reciba la respuesta de la persona denunciada.
- » Ambas partes deberán presentar sus pruebas. De poseerlos se presentará también de manera oral el relato de las personas testigos.
  - » Ambas partes podrán estar asesoradas por una persona profesional en leyes.
  - » La persona denunciante podrá acompañarse de alguien de confianza que le dé sostentimiento emocional siempre y cuando no interfiera en el proceso de la audiencia.
  - » Por ningún motivo la persona denunciada y la persona denunciante estarán en el mismo espacio al mismo momento. Nadie excepto la Comisión, la asesoría legal y la persona acompañante emocional, deberá escuchar el relato oral de la denuncia o la presentación de pruebas de la persona denunciante.
  - » Sólo se llamará a una segunda audiencia cuando haya sido imposible en la primera dejar listo el expediente para la decisión final.
6. Sobre el orden de la audiencia.
- » La comisión solicita a la persona denunciante que ingrese a la sala y haga lectura de la denuncia y menciona las pruebas presentadas por ambas partes. La persona denunciante o su representación legal podrán presentar pruebas materiales que no fueron presentadas anteriormente. Si existiesen, la Comisión realizará preguntas a la persona denunciante. Se le solicita a la persona denunciante que salga de la sala.
  - » La comisión solicita a la persona denunciada que ingrese a la sala y haga lectura de la denuncia y menciona las pruebas presentadas por ambas partes. La persona denunciada o su representación podrán presentar pruebas materiales que no fueron presentadas anteriormente. La persona denunciada presenta su defensa. Si existiesen, la Comisión realizará preguntas a la persona denunciante. Se le solicita a la persona denunciante que salga de la sala.
  - » La comisión llama a la sala a las personas testigos, primero a quienes testifican a favor de la persona denunciante, segundo a quienes testifican a favor de la persona denunciada. Si existiesen, la Comisión realizará preguntas a las personas testigos.
7. De la resolución final. En un plazo no mayor de ocho días hábiles la Comisión deberá dar resolución a la denuncia. Mediante un informe de resolución se constató en el expediente. Se notificará por escrito a las partes y patrono, sobre la resolución. En caso de que alguna de las partes no cuente con capacidades de lecto escritura la Comisión deberá leer la resolución de manera privada y registrar la lectura mediante grabación de audio.
- » Según la gravedad de la falta, y los efectos producidos el hecho de hostigamiento sobre la persona víctima la Comisión recomendará al patrono las siguientes sanciones:
    - Amonestación por escrito. En caso de una falta leve y que no cause daño a la salud física y emocional de la persona víctima.

- Suspensión del trabajo hasta por ocho días sin goce de salario. Falta leve o grave que cause daño a la salud física y emocional de la persona víctima.
  - Despido sin responsabilidad patronal. Falta grave.
  - Despido sin responsabilidad patronal en los casos en que la persona responsable del hecho discriminatorio haya cometido el acto en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento o movimientos de personal.
  - Otras medidas necesarias que la comisión considere que garanticen la integridad de la víctima.
- » Tipos de faltas.
- Leves: Son aquellas en las que se cumplen las siguientes condiciones:
  - No existe ningún otro móvil aparte del sexual. Por ejemplo el acto de hostigamiento además está acompañado de hostigamiento laboral, chantaje, manipulación, favores entre otros.
  - Son actos únicos que no se repiten.
  - Son actos que no incluyen contacto físico.
  - Graves: Son aquellas en las que se incumplen las condiciones anteriores.
- » En caso de que la Comisión resuelva que no ha habido un hecho constatable de hostigamiento sexual laboral , se archiva el expediente.
- » Al finalizar el proceso la Comisión remitirá una nota informativa al Departamento de Inspección del Ministerio de Trabajo indicando que se ha finalizado el proceso de hostigamiento sexual laboral , con una copia de la resolución.
- » Si la persona denunciante no se siente satisfecha con la resolución siempre puede presentar su denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El consorcio rechaza la conciliación y/o el desistimiento ante un proceso y/o denuncia de hostigamiento sexual laboral.
- » Si los hechos denunciados no fueran tipificados como hostigamiento sexual laboral y constituyeran otro tipo de delito como abuso sexual, violación, delitos cibernéticos o explotación sexual comercial (entre otros) la Comisión deberá recomendar a la persona denunciante presentar la denuncia en el Olj o la Fiscalía.
- » De los casos de Acoso Sexual Callejero. El acoso sexual callejero es un delito o una contravención penado por ley. En caso de recibirse una denuncia sobre un hecho de acoso sexual callejero cometido por parte de alguna(s) persona(s) trabajadora(s) del proyecto hacia una persona externa del proyecto, se deberá recomendar y facilitar los recursos disponibles (grabaciones, testigos, entre otros) para que esta persona presente su denuncia formal según corresponda al juzgado contravencional, la fiscalía o el Olj. De existir personas trabajadoras que testifiquen el hecho de Acoso Sexual Callejero, sin importar si la persona acosada presente la denuncia formal o no, se despachará a la persona acosadora sin responsabilidad patronal. Si no existiesen testigos dentro del proyecto y la persona acosada presenta su denuncia formal y se comprueba el hecho de acoso sexual callejero despachará a la persona acosadora sin responsabilidad patronal.
8. De las formas de prevención. El proyecto dispondrá los recursos posibles para impulsar iniciativas que favorezcan la toma de conciencia sobre las causas y consecuencias del hostigamiento sexual laboral y el Acoso Sexual Callejero.
9. De la Prevención. Algunas estrategias para prevenir el hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero son:
- » Charlas de sensibilización sobre las razones estructurales que normalizan el hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero.

- » Capacitación sobre el contenido de este protocolo.
- » Material visual y gráfico sobre las causas y consecuencias del hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero.
- » Motivar a las personas trabajadoras a denunciar hechos de hostigamiento sexual laboral y el acoso sexual callejero.
- » Compartir otro tipo de información que sensibilice sobre las desigualdades de poder entre hombres y mujeres y su necesidad de erradicación.
- » Compartir información sobre los derechos de las mujeres a favor de su empoderamiento.
- » Promover el liderazgo de las mujeres.



#### **Anexo 16. Boleta para la presentación de descargo por denuncia por acoso u hostigamiento sexual laboral**

Yo \_\_\_\_\_ número de identificación\_\_\_\_\_ vecina(o) de\_\_\_\_\_ , me presento voluntariamente a brindar declaración por un hecho de hostigamiento sexual laboral ocurrido en mi lugar de trabajo.

Declaración:

Favor indicar de ser posible fecha(s), lugar(s), hora(s) de los hechos y adjuntar pruebas en caso de poseerlas. Si fuese necesario puede añadir páginas a esta boleta.

---

---

---

**Testigos (en caso de que corresponda):**

1. \_\_\_\_\_

Nombre completo Número de identificación Medio para notificaciones (correo o teléfono)

---

Firma

2. \_\_\_\_\_

Nombre completo Número de identificación Medio para notificaciones (correo o teléfono)

---

Firma

**Presentado el \_\_\_/\_\_\_ a las \_\_\_ horas, por**

---

Nombre completo Número de identificación Medio para notificaciones (correo o teléfono)

---

Firma

## Anexo 17. Delitos Sancionados por la Ley de Acoso Sexual Callejero en Costa Rica

Delitos y Contravenciones Sancionadas por la Ley de Acoso Sexual Callejero en Costa Rica	
Contravenciones	Sanción
Palabras, ruidos, silbidos, jadeos, gemidos, gestos o ademanes hacia otra persona, sin su consentimiento.	Quince a treinta días multa <sup>5</sup> . No obstante si las conductas son cometidas por dos o más personas o mediante el uso de medios electrónicos de comunicación la pena será de veinticinco a treinta y cinco días multa.
Delito	Sanción
<b>Exhibicionismo o masturbación</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prisión de seis meses a un año o de treinta a cuarenta y cinco días multa.</li> <li>2. Asistir a un programa de tratamiento de adicciones para el control del consumo de alcohol, sustancias estupefacientes, psicotrópicas o drogas enervantes, cuando dicha adicción está relacionada con la conducta sancionada o sus circunstancias.</li> <li>3. Asistir a un programa especializado para ofensores, orientado al control de conductas violentas, la reeducación y sensibilización sobre las masculinidades tóxicas, equidad de género y respeto por los derechos humanos de las mujeres.</li> </ol>
<b>Persecución o acorralamiento</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prisión de ocho meses a un año o de treinta a cuarenta y cinco días multa.</li> <li>2. Asistir a un programa de tratamiento de adicciones para el control del consumo de alcohol, sustancias estupefacientes, psicotrópicas o drogas enervantes, cuando dicha adicción está relacionada con la conducta sancionada o sus circunstancias.</li> <li>3. Asistir a un programa especializado para ofensores, orientado al control de conductas violentas, la reeducación y sensibilización sobre las masculinidades tóxicas, equidad de género y respeto por los derechos humanos de las mujeres.</li> </ol>

<sup>5</sup> Según el artículo 4 de la Ley No. 9877 la pena de multa obligada obliga a la persona condenada a pagar una suma de dinero a la institución que la ley designe. El juez, en sentencia motivada, fijará en primer término el número de días multa que deberá cubrir la persona condenada, dentro de los límites señalados para cada delito y contravenciones. Esta pena no podrá exceder de trescientos sesenta días multa.

En dicha sentencia, en forma motivada, el juez deberá determinar la suma de dinero correspondiente a cada día multa, conforme a la situación económica de la persona condenada. Cada día multa no podrá exceder de un cincuenta por ciento (50%) del ingreso diario del sentenciado.

Delitos y Contravenciones Sancionadas por la Ley de Acoso Sexual Callejero en Costa Rica	
Contravenciones	Sanción
<b>Producción de material audiovisual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prisión de diez meses a dieciocho meses o de treinta a cuarenta y cinco días multa.</li> <li>2. Asistir a un programa de tratamiento de adicciones para el control del consumo de alcohol, sustancias estupefacientes, psicotrópicas o drogas enervantes, cuando dicha adicción está relacionada con la conducta sancionada o sus circunstancias.</li> <li>3. Asistir a un programa especializado para ofensores, orientado al control de conductas violentas, la reeducación y sensibilización sobre las masculinidades tóxicas, equidad de género y respeto por los derechos humanos de las mujeres.</li> </ol>
<b>Envío, muestra o transmisión de material audiovisual</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prisión de dieciocho meses a tres años o de cuarenta y cinco a sesenta días multa.</li> <li>2. Asistir a un programa de tratamiento de adicciones para el control del consumo de alcohol, sustancias estupefacientes, psicotrópicas o drogas enervantes, cuando dicha adicción está relacionada con la conducta sancionada o sus circunstancias.</li> <li>3. Asistir a un programa especializado para ofensores, orientado al control de conductas violentas, la reeducación y sensibilización sobre las masculinidades tóxicas, equidad de género y respeto por los derechos humanos de las mujeres.</li> </ol>

## Anexo 18. Ruta de acción para presentar una denuncia de un hecho de Acoso Sexual Callejero.

### A. En caso de que el hecho sea una contravención

Se entiende por contravención: palabras, ruidos, silbidos, jadeos, gemidos, gestos o ademanes hacia otra persona, sin su consentimiento.

1. Si el lugar en el que se encuentra es inseguro o si la persona acosadora aún se encuentra en él, es recomendable que busque un lugar seguro y se comunique con una persona de confianza, para indicarle la situación y su ubicación.
2. Observe las señas y recoja los datos de la persona o grupo de personas que cometieron la acción de acoso sexual callejero:
  - » Es indispensable que identifique a la/s persona/s acosadora/s con su nombre, número de cédula y dirección física.
  - » En caso de no tener esos datos anote o memorice como estaba vestida esa persona, cuál era su aspecto físico, si era trabajador/a de un local o tienda, puesto callejero o construcción, o si estaba en una casa, para brindar esta información a la Fuerza Pública.
  - » Si la persona estaba en un vehículo memorice o anote las características del vehículo.
  - » Si era un taxista o chofer de bus memorice o anote el número de la placa y el servicio ofrecido.
  - » Observe si la persona se encontraba en estado de ebriedad, bajo el efecto de drogas o portando algún tipo de arma.
3. Se sugiere llamar al 911, en caso de hacerlo:
  - » Deberá contar lo sucedido y responder a las preguntas hechas por la persona que le atienda, con la mayor claridad y precisión posible.

- » El sistema de atención de emergencias enviará a personal policial a atender la situación.
- » También se le comunicará con personal del INAMU para que reciba acompañamiento emocional, en caso de estar de acuerdo.
- » Es indispensable que memorice o anote el lugar, la fecha, la hora y las circunstancias en las que se dieron los hechos de acoso y el detalle de los mismos.
- 4. Es recomendable que recopile pruebas, tales como grabar video de lo sucedido, tomar fotografías, conseguir testigos, localizar cámaras de videovigilancia.
- 5. Se sugiere notificar a la Fuerza Pública de lo sucedido para que se pueda levantar un parte policial. En caso de no poseer la información personal de la persona acosadora, la policía tiene el deber de identificarla.
- 6. Para presentar la denuncia debe acudir al juzgado contravencional<sup>6</sup> de dónde sucedieron los hechos, no es necesario llevar la denuncia por escrito.
- 7. Cuando presente la denuncia debe identificar a la persona acosadora y relatar el lugar, la fecha, la hora y las circunstancias en las que se dieron los hechos de acoso y describir con detalle los mismos. Además se debe ofrecer pruebas del hecho.
- 8. Durante la presentación de la denuncia puede acompañarse, si así lo desea, de una persona profesional en derecho penal (preferiblemente). El Estado no está obligado a ofrecer acompañamiento legal gratuito.

<sup>6</sup>Directorio de los Juzgados Contravencionales: <https://comisionjurisdiccionlaboral.poder-judicial.go.cr/index.php/informacion-general/contactos-oficinas-laborales>

## B. En caso de que el hecho sea un delito

Se entiende por delito: exhibicionismo o masturbación, persecución o acorralamiento, producción de material audiovisual, envío, muestra o transmisión de material audiovisual.

1. Si el lugar en el que se encuentra es inseguro o si la persona acosadora aún se encuentra en él, es recomendable que busque un lugar seguro y se comunique con una persona de confianza, para indicarle la situación y su ubicación.
2. Observe las señas y datos de la persona o grupo de personas que cometieron la acción de acoso sexual callejero:
  - » Si la persona estaba en un vehículo memorice o anote las características del vehículo.
  - » Si era un taxista o chofer de bus memorice o anote el número de la placa y el servicio ofrecido.
  - » Observe si la persona se encontraba en estado de ebriedad, bajo el efecto de drogas o portando algún tipo de arma.
3. Se sugiere llamar al 911, en caso de hacerlo:
  - » Deberá contar lo sucedido y responder a las preguntas hechas por la persona que le atiende con la mayor claridad y precisión posible.
  - » El sistema de atención de emergencias enviará a personal policial a atender la situación.
  - » También se le comunicará con personal del INAMU para que reciba acompañamiento emocional, en caso de estar de acuerdo.

- » Es indispensable que memorice o anote el lugar, la fecha, la hora y las circunstancias en las que se dieron los hechos de acoso y el detalle de los mismos.
- 4. Es recomendable que recopile pruebas, tales como grabar video de lo sucedido, tomar fotografías, conseguir testigos, localizar cámaras de videovigilancia.
- 5. Se sugiere notificar a la Fuerza Pública de lo sucedido para que se pueda levantar un parte policial.
- 6. Para presentar la denuncia debe acudir al Organismo de Investigación Judicial (OIJ)<sup>7</sup> en caso de no poseer los datos personales de la persona acosadora. En caso de poseerlos debe acudir a la Fiscalía<sup>8</sup>. No es necesario presentar la denuncia por escrito.
- 7. Cuando presente la denuncia debe relatar el lugar, la fecha, la hora y las circunstancias en las que se dieron los hechos de acoso y describir con detalle los mismos. Además debe ofrecer pruebas del hecho si las posee, de no ser así puede pedir al OIJ o a la Fiscalía la investigación para obtenerlas.
- 8. Durante la presentación de la denuncia puede acompañarse si así lo desea de una persona profesional en derecho penal (preferiblemente). De no ser así el Estado está obligado a ofrecer acompañamiento legal gratuito.

<sup>7</sup> Directorio de las oficinas del OIJ: <https://sitioojj.poder-judicial.go.cr/index.php/oficinas/ubicanos>

<sup>8</sup> Directorio de las fiscalías en Costa Rica, según provincia: <https://ministeriopublico.poder-judicial.go.cr/index.php/directorio-electronico>

## Anexo 19. Conductas que podrían constituir hostigamiento sexual laboral

No verbales con contacto físico	Verbales sin contacto físico	No verbales sin contacto físico
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roces físicos indeseados.</li> <li>• Pellizcos.</li> <li>• Mordiscos.</li> <li>• Cosquillas indeseadas.</li> <li>• Masajes no deseados.</li> <li>• Besar o tocar alguna parte del cuerpo sin el consentimiento de quien lo recibe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntas sobre la vida sexual, gustos sexuales o sobre la pareja. -Mantener conversaciones de índole sexual delante de una persona que no desea escuchar.</li> <li>• Chistes o bromas de tipo sexual -Piropos o comentarios respecto al aspecto físico o de contenido sexual.</li> <li>• Solicitud insistente de besos, caricias u otro comportamiento de índole sexual que resulte indeseable para la víctima.</li> <li>• Llamadas obscenas o insistentes</li> <li>• Insinuaciones sexuales indeseadas.</li> <li>• Silbidos.</li> <li>• Invitaciones a salir indeseadas</li> <li>• Promesas explícitas o implícitas de brindar un trato preferencial u otorgar un beneficio si complace los requerimientos sexuales.</li> <li>• Amenaza explícita o implícita de daños o castigos si no complace los requerimientos sexuales. -Cartas, correos electrónicos, mensajes de texto, frases, proposiciones, invitaciones, entre otras, enviados por aplicaciones digitales, redes sociales u otros medios digitales y electrónicos, que sean de contenido sexual e indeseados para quien los recibe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exhibición inducida de imágenes, videos, memes u otros materiales de índole sexual, por cualquier medio electrónico o digital.</li> <li>• Gestos con los dedos o la cara de connotación sexual o soez.</li> <li>• Miradas lascivas o maliciosas.</li> <li>• Tomar fotografías o videos sin consentimiento de la persona fotografiada o videografiada.</li> </ul>

## Anexo 20. Consecuencias del Hostigamiento Sexual Laboral

Impacto en la salud de la víctima	Consecuencias laborales para la víctima	Consecuencias para la empresa
<ul style="list-style-type: none"><li>• Patologías agudas diversas en salud mental, como (trastornos de ansiedad, depresión, insomnio).</li><li>• Aumento de la sensación de tensión.</li><li>• Enfermedades psicosomáticas.</li><li>• Migrañas.</li><li>• Dolores musculares.</li><li>• Sentimientos de impotencia, aislamiento, confusión o temor.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Problemas de desempeño.</li><li>• Malas relaciones con sus compañeros y compañeras de trabajo.</li><li>• Despido (represalia).</li><li>• Renuncia, al no soportar más la situación.</li><li>• Acoso laboral.</li><li>• Incapacidades.</li><li>• Ausentismo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Incumplimiento de las obligaciones asociadas con los derechos humanos.</li><li>• Pérdidas en la productividad.</li><li>• Ambiente laboral nocivo, sexista y discriminatorio.</li></ul>

## Anexo 21. Recomendaciones generales en caso de ser víctima de un hecho de Acoso Sexual Callejero:

1. El hecho violento nunca es responsabilidad de la víctima, sin importar la vestimenta de ésta, el lugar en el que se encuentre, su ocupación u origen cultural y/o social.
2. Poner una denuncia de un hecho de acoso sexual callejero (sea delito o contravención) es una opción que tiene la persona víctima, no una obligación.
3. Si por alguna condición (idioma, discapacidad, condición migratoria, orientación sexual, identidad de género, edad, entre otros) la persona víctima no puede expresar los hechos sucedidos con claridad o tiene miedo de presentar una denuncia, es fundamental tener presente que la ley protege el derecho a la vida, la libertad y la integridad física y que estos derechos están por encima de cualquier prejuicio o limitante.
4. Ninguna circunstancia justifica un hecho de acoso, sin embargo, si la persona acosadora se encontraba bajo los efectos de drogas, alcohol o portaba un arma en el momento de cometer el hecho de acoso esto influirá en la inclusión de sanciones accesoriales para la persona acosadora.

5. Una denuncia por una contravención de acoso sexual callejero se puede presentar en un tiempo máximo de 2 años, sin importar si la persona es mayor o menor de edad. Después de este tiempo el delito prescribe. Por lo que la persona víctima no está obligada a presentar la denuncia inmediatamente.
6. Una denuncia por un delito de acoso sexual callejero se puede presentar en un tiempo máximo de 3 años, si la persona es mayor, después de este tiempo el delito prescribe. Si la persona es

menor de edad el delito prescribe 25 años después de que la persona menor de edad cumpla los 18 años. Por lo que la persona víctima no está obligada a presentar la denuncia inmediatamente.

7. En ningún caso la persona víctima está en la obligación de relatar los hechos frente a la persona acosadora o terceros y nadie puede hacer pública esa información.

#### **Anexo 22. Recomendaciones generales en caso de ser testigo de un hecho de Acoso Sexual Callejero:**

1. Acercarse a la persona víctima y mostrar de manera empática la disposición de ser testigo ante una denuncia de ACS.
2. Evitar palabras o frases que hagan sentir desempoderada a la persona.
3. No se le debe obligar a la persona a que relate los hechos ni a presentar la denuncia.
4. De ninguna manera se debe tener contacto físico.
5. Si la persona acepta la ayuda se debe contribuir a registrar las señas o datos de la persona que cometió la acción de acoso sexual callejero, entre otras pruebas.
6. Si la persona víctima lo sugiere y lo desea se le puede acompañar a presentar la denuncia u ofrecerle un método de contacto para servir como testigo ante la denuncia.

#### **Anexo 23. Herramientas para la prevención y atención del acoso sexual callejero.**

1. Promover una cultura de cero tolerancia al acoso sexual callejero en los programas, proyectos y acciones que se ejecutan. Que garantice sanciones laborales a quienes hayan cometido actos de acoso sexual callejero.
2. No participar en actos de acoso sexual callejero y denunciar actos de acoso sexual callejero. Incluso si quien acosa es amigo/a o conocido/a o compañero/a de trabajo, conversar con la persona y motivar a que entienda el sistema de violencia que se reproduce en el acoso sexual callejero.
3. Motivar a otras personas con las que se trabaja a no cometer actos de acoso sexual callejero.
4. Garantizar el conocimiento de este protocolo entre las personas en las comunidades y organizaciones con las que se trabaja.
5. Apoyar y tener iniciativas para la facilitación de espacios socio-educativos para la sensibilización sobre acoso sexual callejero.
6. Apoyar en lo que sea posible las iniciativas públicas, privadas y de la sociedad civil para la sensibilización sobre acoso sexual callejero.
7. Propiciar espacios públicos seguros para las mujeres, principalmente cuando se desarrollan proyectos de infraestructura o en atención humanitaria.
8. Apoyar otras acciones a favor de la igualdad entre las personas, el empoderamiento femenino y la construcción de masculinidades saludables.