

## Asesoría Legal

17 de julio de 2023

AL-953-2023

**Sr. Alberto López Chaves**  
Gerente General, ICT

**Sra. Jackeline López C.**  
Coordinadora,  
Comisión Institucional para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (CIIMH-ICT)

***Asunto: Aplicabilidad de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política, Ley N° 10235 (en adelante 10235). Ref. Oficios G-329-2023 y acuerdo CPISHS-002-2023, la Comisión para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual del ICT.***

Estimados señores:

De acuerdo al oficio de la Gerencia General de referencia, ante la solicitud de que la Comisión para Prevenir, Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual del ICT (en adelante CPISHS) revisara el actual reglamento interno en el tema para considerar su homologación de acuerdo a lo indicado en la Ley 10235, ésta responde mediante el acuerdo CPISHS-002-2023. En este acuerdo, la CPISHS no recomienda ajustar el reglamento de cita, ya que considera no es el objeto de la Ley 10235. Asimismo, la CPISHS recomienda a la Gerencia: ***“(...) valore elevar a la Asesoría Legal solicitud para que le sea preparada herramienta legal a la comisión de igualdad efectiva de género de ICT para que pueda apoyar de manera apropiada los objetivos perseguidos en la solicitud recibida.”***

Sobre el asunto, la señora Jackeline López, coordinadora de la CIIMH-ICT, solicita nuestro criterio legal y nos indica en correo electrónico del 11 de julio lo siguiente:

“(...)”

*Buenas tardes.*

*Un cordial saludo. Les comento que el Inamu, nos hace una solicitud para saber las acciones que hemos realizado en el tema de violencia contra las mujeres en la política.*

## Asesoría Legal

*Como institución no hemos realizado acciones y no contamos con acciones específicas para atender y prevenir este tema.*

*En adjunto encontrarán el CPISHS-0002-2023 y G 1329-2023 donde nos hacen la remisión de dichos acuerdos.*

*La Comisión Institucional de Igualdad entre Hombres y Mujeres fue constituida para un fin y objetivo específico el cual es lograr la acreditación por la institución para el sello de igualdad, trabajo que venimos desempeñando de cara a ese objetivo.*

*Por lo anterior, es que, como coordinadora de dicha comisión, les solicito apoyo y criterio para el cumplimiento que corresponde, si es que es así, para la Reglamentación a la Ley 10235 “Violencia Política contra las Mujeres” y sobre todo en el art. 10 que relaciona con las responsabilidades para la institucionalidad para esa reglamentación.*

*(...)”*

Esta Asesoría Legal solicitó aclaración a la señora López sobre el contenido de la solicitud del INAMU a fin de poder atender el criterio legal solicitado, sin embargo, se nos indica vía correo electrónico que la petición fue informal vía telefónica y con respecto de las obligaciones institucionales del artículo 10 de la Ley 10235, con base en las que el INAMU recomendó reforzar la reglamentación interna ya existente en el tema de acoso laboral.

### **I. CRITERIO LEGAL SOBRE EL CONTENIDO DE LA LEY 10235 Y LAS COMPETENCIAS INSTITUCIONALES.**

Debido a que no se cuenta con una solicitud formal del INAMU al respecto del caso, ni criterios técnicos motivados, se procede a realizar un análisis estrictamente jurídico sobre las obligaciones y competencias institucionales en relación con el texto de la Ley 10235.

La Ley 10235 pretende: “(...) *prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política del país.*”

La Ley 10235, en su artículo 3, aún y cuándo establece aplicabilidad en ámbitos de partidos políticos, Municipalidades y Asamblea Legislativa, también protege derechos de las mujeres en la institucionalidad cuando sean aspirantes, precandidatas y candidatas a cargos de elección popular o de designación o cuando los ejerciten. También cuando por la naturaleza de sus funciones, las mujeres estén a cargo de la promoción y ejecución de políticas públicas institucionales de igualdad de género y derechos políticos de las mujeres, y participen en órganos, programas

## Asesoría Legal

y estructuras en instituciones públicas para el cumplimiento de sus competencias y atribuciones.

El artículo 5 describe manifestaciones de la violencia de mujeres en la política y considera que ante esos supuestos “(...) **si no resulta aplicable la Ley contra el Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, en razón de las particularidades del caso, se deberá aplicar lo dispuesto en esta ley.**” En esta materia el artículo 2 de la Ley 10235, considera como una de sus fuentes supletorias a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley 7476, de 3 de febrero de 1995.

**El artículo 10 de la Ley 10235 por su lado, describe las responsabilidades concretas para la institucionalidad pública.** Entre ellas destaca la obligación de las jerarquías de todas las instituciones públicas, en coordinación con los mecanismos de igualdad y equidad de género de cada institución, de diseñar, aprobar e implementar normativas internas de prevención para, “(...) **incorporar en los procedimientos disciplinarios, los principios y las normas contenidos en esta ley para su efectivo cumplimiento, así como difundir los alcances de la presente ley.** (...) Nótese que el Capítulo VI de la Ley 10235 establece el procedimiento de denuncia contra una persona servidora pública junto con sus disposiciones especiales y su artículo 26, dispone que en estos casos la denuncia deberá ser interpuesta ante “**la instancia institucional encargada del régimen disciplinario.**” Siempre en el tema disciplinario, el artículo 30 de la Ley 10235 dispone expresamente el régimen sancionatorio contra las personas servidoras públicas y contra las que ejercen funciones públicas por designación en caso de incurrir en las conductas tipificadas por la Ley.

El artículo 10 de la Ley 10235, establece además la obligación del jerarca institucional en coordinación con sus mecanismos de igualdad y equidad de género, de: a) adoptar acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género y b) brindar capacitaciones y formación en igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres en la política dirigidas a las personas funcionarias, así como a las estructuras u órganos de decisión, que deberán estar incorporadas en la planificación y en el presupuesto institucional.

## II. CONCLUSION Y RECOMENDACION

Dado el análisis anterior se tiene que:

1. La Ley 10235 establece medidas para la protección de la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que incluye el ámbito institucional y en los supuestos definidos por ella. Esto implica una inclusión en los instrumentos y procedimientos institucionales ya instaurados en el

## Asesoría Legal

ICT de los principios y procedimientos disciplinarios especiales ordenados en la Ley 10235. Inclusión que debe ser fruto de un proceso de análisis por parte de la Administración en el que la CIIMH-ICT puede aportar su enfoque de género y coordinar colaboración consultiva en el tema con el INAMU, según lo que dispone el artículo 11 en cuanto a la rectoría de esta Institución en el tema.

2. Dado lo establecido en los artículos 2,3 y 5 de la Ley 10235, se recomienda se analice en ese mismo proceso y con enfoque de género, los eventuales ajustes a la reglamentación y procedimientos especiales institucionales ya existentes en el tema de acoso laboral. Esto en coordinación con la CPISHS.

3. En cuanto al acuerdo CPISHS-002-2023 y según el análisis del texto de la Ley 10235, no es procedente crear una reglamentación especial para que la CIIMH-ICT ejecute lo dispuesto en esa Ley. Esto porque la CIIMH-ICT no es competente en temas de atención de denuncias y del régimen disciplinario y sancionatorio especial de la Ley 10235: esta Ley respeta la competencia de la instancia institucional que esté encargada de administrar y ejecutar el régimen disciplinario.

4. La CIIMH-ICT puede sin embargo apoyar este proceso en forma consultiva (enfoque de género) y mediante las acciones afirmativas que pueda proponer a nivel de su plan de acción dirigido a obtener la Certificación de la Norma para la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral en Instituciones Públicas: Alianza INAMU-PNUD.

Cordialmente,

**Lic. Francisco Coto Meza, MSc.**  
Asesor Legal

**Licda. Rosibel Ureña Cubillo, MSc**  
Coord. Jurídica Administrativa

**FCM/RUC: ruc/Año 2023/ CIIG/ Consultas  
NI 1152  
C.c. archivo, consecutivo**