



Corte Suprema de Justicia  
Secretaría



Managua, 30 de septiembre de 2020.

## CIRCULAR

Señores  
Nivel Central  
Tribunal Nacional Laboral de Apelaciones  
Tribunales de Apelaciones: Salas Civiles,  
Penales y Especializadas en Violencia y Justicia  
Penal de Adolescentes  
Jueces de Distrito para lo Civil  
Jueces Certificadores de Distrito  
Jueces de Ejecución y Embargos  
Jueces de Distrito de Familia  
Jueces de Distrito del Trabajo y de la Seguridad  
Social  
Jueces de Distrito de lo Penal de Audiencia  
Jueces de Distrito de lo Penal de Juicio  
Jueces de Distrito Especializados en Violencia  
Jueces de Distrito de lo Penal de Ejecución de  
Sentencia y Vigilancia Penitenciara  
Jueces Penales de Distrito de Adolescentes  
Jueces Ad Hoc  
Jueces Locales Civiles, Penales y Únicos  
Dirección Nacional de Registros  
Dirección Nacional del Registro Nacional de  
Antecedentes Penales

Dirección Alternativa de Resolución de Conflictos  
(DIRAC)  
Instituto de Altos Estudios Judiciales  
Instituto de Medicina Legal  
Defensoría Pública  
Secretaría Técnica de Género  
Registros Públicos de la Propiedad Inmueble y  
Mercantil  
Coordinadores Generales de Apoyo Procesal y  
Judicial de los Modelos de Gestión de  
Despachos Judiciales  
Oficinas de Recepción y Distribución de Causas  
y Escritos (ORDICE)  
Secretarios de Actuaciones, Judiciales y  
Receptores  
Oficinas de Atención al Público  
Oficinas de Notificaciones y Oficiales  
Notificadores  
Oficinas de Apoyo Judicial y Procesal  
Oficinas de Tramitación Civil, Penal y  
especialidades  
Inspectorías Judiciales  
Personal Administrativo  
Toda la República

**Estimados Señores(as):**

Con instrucciones de la Doctora Alba Luz Ramos Vanegas, Magistrada Presidenta de este Supremo Tribunal, hago de su conocimiento a todos y todas los Funcionarios(as) y Servidores(as) Públicos, el Acuerdo N° 371 del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial que íntegro y literalmente dice:

**“Acuerdo N° 371**

### **CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

#### **CONSIDERANDO**

I

Que, en correspondencia con la legislación nacional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia, y la política de Estado para el fortalecimiento de la familia y prevención de la violencia, el Poder Judicial ha tomado medidas institucionales que permiten crear un ambiente laboral digno, sano y libre de toda forma de violencia.



II

Que el acoso sexual y laboral es una manifestación de violencia que debe prevenirse, atenderse y erradicarse de las relaciones interpersonales que se desarrollan en el ambiente laboral.

III

Que con la finalidad de contar con una herramienta que norme la prevención y atención del acoso laboral y sexual en el Poder Judicial.

**ACUERDA**

**PRIMERO:** El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial aprueba el **“Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua”** el que debe ser aplicado en todas las instancias del Poder Judicial sin perjuicio de las acciones que se puedan ejercer en la vía jurisdiccional correspondiente, el que a continuación se detalla:

**ÍNDICE**

1.	<b>Introducción</b> .....	5
2.	Alcance del protocolo .....	8
3.	Objetivos .....	8
	3.1    Objetivo general: .....	8
	2.1    Objetivos específicos: .....	8
4.	<b>Marco Jurídico</b> .....	9
	4.1    Nacional: .....	9
	4.2    Internacional .....	11
5.	<b>Enfoque De Derechos</b> .....	12
6.	<b>Cultura de Prevención y Denuncia.</b> .....	12
	6.1    Política para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral. ....	13
	6.2    Obligaciones del Poder Judicial de Nicaragua: .....	14
7.	<b>Principios básicos para la aplicación del protocolo</b> .....	15
	7.1    El derecho a la igualdad y la no discriminación: .....	16
	7.2    El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal: .....	16
	7.3    Principio de celeridad: .....	16
	7.4    La debida diligencia: .....	17
	7.5    Ambiente laboral armonioso .....	17
	7.6    Principio de confidencialidad .....	17
	7.7    El Debido proceso: .....	17



7.8	Protección de la persona afectada durante la investigación	18
7.9	Garantía de no repetición:	18
8.	<b>Marco Conceptual</b>	18
8.1	Definición de acoso sexual	18
8.2	Componentes de acoso sexual	19
8.3	Formas y modalidades de acoso sexual	19
8.4	Modalidades del acoso sexual	21
8.5	Consecuencias del acoso sexual:	22
8.6	Definición de acoso laboral	23
8.7	Definición del acoso laboral y sus componentes	23
8.8	Formas y modalidades de acoso laboral:	24
8.9	Consecuencias del acoso laboral	26
9.	<b>Procedimiento para la Atención del Acoso Sexual y Laboral en el Poder Judicial.</b>	28
9.1	Creación de la Comisión de Atención e Investigación de Casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral.	28
9.2	De la Competencia	28
9.3	De la excusa y recusación	29
9.4	Para los efectos de este protocolo las vías de resolución de las quejas de acoso sexual y acoso laboral son:	29
9.5	De la queja	30
9.6	De la Investigación	31
9.7	Elaboración del informe al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.	32
9.7	Medidas de protección y seguridad	32
9.8	Resolución del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.	33
9.9	Tipos de acoso sexual y de acoso laboral	34
9.10	Protección de las víctimas, reparación y garantía de no repetición.	35
9.11	Falsas denuncias	36
9.12	Seguimiento y monitoreo	36

## 1 INTRODUCCIÓN.



El “Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y laboral en el Poder Judicial de Nicaragua”, forma parte de los acuerdos realizados por la “Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia”, durante la Primera Ronda de Talleres de la XX Cumbre Judicial Iberoamericana donde se propuso la elaboración de un Protocolo, que contribuya a reflexionar, prevenir y atender el acoso sexual en los Poderes Judiciales de la región, en el caso de nuestro país se incorpora también el acoso laboral.

En relación a la magnitud del problema, recientemente la International Bar Association<sup>1</sup>, en 2019, desarrolló una encuesta sobre bullying y acoso sexual en la profesión jurídica, en la cual participaron 6.980 personas provenientes de estudios jurídicos, abogados in-house, fiscales, integrantes del Poder Judicial y funcionarios, de 135 países. La encuesta reveló que 1 de cada 3 mujeres y 1 de cada 14 hombres habían sido acosados sexualmente en un contexto laboral. El estudio además reveló que en el 75% de los casos de acoso sexual el incidente jamás es denunciado por varias razones, entre ellas el estatus del acosador, por miedo a represalias y porque el incidente es endémico al lugar de trabajo. Adicionalmente, el estudio reveló que las políticas laborales y los cursos de formación no parecen tener el impacto deseado, ya que en aquellos lugares donde si existen políticas laborales específicas y cursos de formación en la materia, las personas tienen prácticamente las mismas probabilidades de sufrir bullying y acoso sexual que aquellas personas encuestadas en lugares de trabajo donde no existen ni políticas ni cursos de formación específicos<sup>2</sup>

A nivel global se han gestado importantes avances normativos, que se suman a los mandatos contenidos en los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos, en relación al respeto a los principios de Igualdad y No Discriminación y a la erradicación de la violencia de género. En esta línea son destacables dos instrumentos que apoyan la emisión y observancia del presente Protocolo: por un lado los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados por la Organización de Naciones Unidas (ONU) el 26 de septiembre de 2015, en especial los siguientes objetivos: “5 Igualdad de Género: Poner fin a todas las formas de discriminación y violencia de género y 16 Paz y justicia: Reducir considerablemente todas las formas de violencia, poner fin a la explotación, la trata y la tortura contra los niños, y garantizar acceso a la justicia”. Por otro lado, en junio del año 2019, en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se logró la adopción de un instrumento específico sobre la eliminación de la violencia y el acoso sexual en el mundo del trabajo, el Convenio N° 190, que reconoce que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo “pueden constituir un incumplimiento o una inobservancia de los derechos humanos (...) y que son una amenaza para la igualdad de oportunidades, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”. Además, señala que que la “violencia y el acoso” se definen como comportamientos, acciones o amenazas “que



tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico”.

Por otro lado, los Estados Miembros tienen la responsabilidad de promover un “entorno general de tolerancia cero frente a la violencia y el acoso con el fin de facilitar la prevención de este tipo de comportamientos y prácticas (...)”. El objetivo de la nueva norma internacional es brindar protección a las personas trabajadoras y empleadas, con independencia de su situación contractual, incluidas las personas que realicen actividades de capacitación, pasantías y formación profesional, las personas cuyo contrato se haya rescindido, las personas que realicen labores de voluntariado o busquen trabajo, y los solicitantes de empleo.

En virtud de la norma se reconoce que “individuos que ejercen la autoridad, las funciones o las responsabilidades de un empleador” también pueden ser objeto de casos de violencia y acoso. El Convenio N°190 entrará en vigor 12 meses después de que dos Estados miembros de la OIT lo hayan ratificado.

El acoso sexual y laboral al interior del Poder Judicial es actualmente una de las principales preocupaciones por parte de nuestras autoridades, razón por la cual el Protocolo debe ser aplicado en todas las circunscripciones del país. Contar con esta herramienta permitirá adentrarse en los conceptos y las normas mínimas para abordar el acoso sexual y laboral que es un tema que continúa invisibilizado, para que una vez visibilizado, hombres y mujeres se cuestionen cuáles son los límites, cuál es la línea divisoria de la relación interpersonal, qué es educación y respeto y qué es pasar la línea.

Su utilización y desarrollo contribuirá a que los y las servidoras judiciales, inicien un proceso de internalización de la importancia del respeto al derecho a la igualdad y la no discriminación, así como a la lucha contra la violencia de género, convirtiéndose este documento en un instrumento fundamental para este objetivo.

La estructura del Protocolo incorpora alcances, objetivos y el campo de aplicación, luego se adentra en el marco jurídico, define una contextualización y conceptualización de cada tema (acoso sexual y laboral). Posteriormente el Protocolo destaca la naturaleza preventiva de una serie de acciones que enumera, dado que la prevención es clave para propiciar un cambio de cultura de tolerancia de la violencia sexual y laboral y de irrespeto a los derechos humanos de las personas. Posteriormente el Protocolo trabaja los principios, algunas normas mínimas para enfrentar los casos y los criterios a tener en cuenta en el desarrollo de la investigación que se concrete a causa de una conducta de acoso sexual y laboral, la conformación de una Comisión que se encargará del proceso de investigación y preparación del dictamen que servirá al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial para emitir su resolución. Para finalizar se propone el uso de sistemas de seguimiento y monitoreo.



Su elaboración, estuvo a cargo de una Comisión Técnica, coordinada por la Secretaría Técnica de Género e integrada por la Dirección General de Recursos Humanos, Dirección General de Carrera Judicial, Dirección General de Inspectoría Judicial, Asesoría Legal, Magistrado y Magistrada de la Sala Penal Especializada en Violencia, Jueces y Juezas especializados en violencia y adolescencia, Jueza del Trabajo y Seguridad Social, la cual se dividió en dos Sub Comisiones que abordaron por separado los tipos de acoso (sexual y laboral).

## Alcance del Protocolo

El Protocolo tiene por finalidad prevenir, atender, y erradicar todas aquellas manifestaciones de violencia por acoso sexual y laboral en todas las instancias del Poder Judicial, brindando herramientas efectivas y eficaces en los procesos **de responsabilidad administrativa, sin perjuicio de lo establecido en el proceso penal.**

### 2.1 Objetivo General

Establecer normativas para la prevención, atención, investigación y resolución de quejas sobre el acoso sexual y acoso laboral, como una manifestación de abuso de poder y violencia, promoviendo el derecho a la igualdad, no discriminación y dignidad de mujeres y hombres y que garanticen ambientes laborales libres de violencia sexual y laboral en todas las instancias del Poder Judicial.

1. Desarrollar medidas preventivas que protejan a las personas que laboran en todas las instancias del Poder Judicial y eviten que las mismas estén expuestas de forma sistemática a conductas de acoso sexual y/o laboral.
2. Establecer normas y procedimientos de actuación para la presentación, tramitación y resolución de quejas de acoso sexual y acoso laboral en todas las instancias del Poder Judicial.
3. Dar seguimiento al cumplimiento de acuerdos y resoluciones que determine el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial para su resolución.
4. Promover la recuperación del proyecto de vida de las personas víctimas de acoso sexual y/o laboral que incluya el derecho a vivir libre de violencia en el ámbito profesional.

## 3 MARCO JURÍDICO

### 3.1 Nacional

- » Constitución Política de la República de Nicaragua.  
Artos.5, 6, 8, 23, 25, 26 inciso 2, 27, 34, 48. 71. Artos.  
164, inciso 7.

La Gaceta No. 32. 18 de febrero 2014.



- » Ley 260. Ley Orgánica del Poder Judicial de la República de Nicaragua. La Gaceta No. 137. 23 de julio 1998.
  
- » Ley 406. Código Procesal Penal de la República de Nicaragua. Título Preliminar. Principios y garantías procesales. Arto. 1. Libro I. Título III. De las partes y sus auxiliares. Capítulo VII. Del Instituto de Medicina Legal y los médicos forenses. Artos. 114 al 116, 205 y 411. Libro I. Título VI. De la prueba. Artos. 191 al 195, 203 y 210. Capítulo II y IV. Órganos de indagación e investigación. De la actuación de la Policía Nacional y del Ministerio Público. Artos. 227, 228, 238, 248 al 252. Capítulo III. De las diligencias de investigación que requieren autorización judicial. Artos. 246 y 247. Capítulo II. Cadena de Custodia. Piezas de Convicción. Artos. 159, 195, 228, 244, 245, 269, 273 y 309. La Gaceta No. 243 y 244 del 21 y 24 de diciembre 2001.
  
- » Ley 641. Código Penal de la República de Nicaragua. Título II, Capítulo II. Delitos contra la libertad e integridad sexual. Artos. 167-183. La Gaceta 83-87. 9 de mayo 2008.
  
- » Acuerdos No. 83 (2008) y 48 (2015). Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua. Reglas de Acceso a la Justicia de las Personas en Condición de Vulnerabilidad. 100 Reglas de Brasilia. 06 de Octubre 2008.
  
- » Ley 779. Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, Código Penal. Artos. 1-3, 7, 19-22, 30, 33, 42. La Gaceta No. 35. 22 de Febrero 2012.
  
- » Ley 846 ley de modificación al artículo 46 y de adición a los artículos 30, 31 y 32 de la Ley no. 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley No. 641, "Código Penal". Gaceta N0.185 del 1 de octubre 2013
  
- » Decreto 42-2014. Reglamento a la Ley 779, Ley integral contra la violencia hacia las mujeres y de reformas a la Ley no. 641. Código Penal. La Gaceta

No. 19. 30 de Enero 2014.

- » Ley 870. Código de la Familia. Artos. 274, 275, 276, 277, 283, 294 y 295. La Gaceta No. 190. 8 de Octubre 2014.
- » Acuerdo No. 112. Corte Suprema de Justicia de la República de Nicaragua. Protocolo Iberoamericano de Actuación Judicial para mejorar el acceso a la justicia de personas y grupos en condiciones de vulnerabilidad y el Protocolo de Actuación Judicial para casos de violencia de género contra las mujeres. Nicaragua. 6 de noviembre 2015.
- » Ley 501 Ley de Carrera Judicial.
- » Ley 476 Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa.
- » Ley No. 648 de Igualdad de Derechos y Oportunidades
- » Ley 815 Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
- » Ley 185 Código del Trabajo
- » Política de Igualdad de Género del Poder Judicial

### 3.2 Internacional

- » Declaración Universal de Derechos Humanos (ONU, 1948).
- » Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) (OIT, 1958).
- » Pacto Internacional de derechos civiles y políticos y Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales (ONU, 1966).
- » Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ONU, 1979).
- » II Conferencia Mundial de la Mujer (ONU, 1980)
- » II Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (1993)
- » Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU, 1993).
- » Conferencia Internacional de Población y Desarrollo (ONU, 1994).
- » Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (OEA 1994) Belem do Para.



- 
- » Carta de derechos ante la justicia en el espacio judicial iberoamericano (Cumbre Judicial, 2002).
  - » Estatuto del Juez Iberoamericano (Cumbre Judicial, 2004).
  - » Protocolo Modelo para la Prevención y Atención del Acoso Sexual en los Poderes Judiciales de Iberoamérica
  - » 100 Reglas de Brasilia sobre acceso a la justicia de las personas en condición de vulnerabilidad
  - » Protocolo para juzgar con perspectiva de género de la Cumbre Judicial Iberoamericana.
  - » Recomendación General No 35. sobre la violencia por razón de género contra la Mujer, por la que se actualiza la Recomendación General No 19.

#### 4. Enfoque de Derechos

Este Protocolo tiene por fundamento principal la garantía y protección de los derechos de las personas víctimas de acoso sexual y acoso laboral incorporando el enfoque de derechos, que comprende todas aquellas medidas normativas, institucionales y de política pública, que cumplan al menos con los siguientes requisitos:

- a. Que permitan prevenir la discriminación sistemática y cumplir con el principio de igualdad.
- b. Que contengan una mirada holística considerando medidas consistentes con sus derechos, incluyendo las medidas necesarias de reparación, protección y de reconstrucción de su proyecto de vida.
- c. Que contemplen mecanismos de generación de datos que permitan establecer metas, definir indicadores y diseñar mecanismos de evaluación y monitoreo.
- d. Que cumplan los estándares consagrados en los instrumentos internacionales que el Estado ha ratificado<sup>3</sup>.

#### 5. Cultura de Prevención y Denuncia

El Poder Judicial creará espacios libres de violencia, seguro para sus trabajadores y trabajadoras, donde se respeten los derechos fundamentales: la libertad sexual, la dignidad, la intimidad, la salud, la seguridad en el trabajo, a laborar en condiciones dignas y la no discriminación en todas sus formas.

Las conductas de acoso sexual y acoso laboral son manifestaciones de la desigualdad que existe en nuestra sociedad; en consecuencia, el Poder Judicial aplicará medidas dirigidas a la prevención del acoso sexual y acoso laboral, promoverá la información, difusión y formación de los lineamientos de este Protocolo, en todas sus instancias. Estas



Estas medidas deben ser integrales, contribuyendo a la concientización, atención y erradicación de las conductas de acoso sexual y acoso laboral conforme las normas y procedimientos establecidos en este instrumento.

### **5.1. Política para la prevención, investigación y sanción del acoso sexual y laboral.**

El Estado de Nicaragua en general y el Poder Judicial en particular, se propone erradicar la violencia garantizando la promoción, y protección de las personas, a vivir una vida digna y libre de violencia, para ello, las autoridades tienen la importante responsabilidad de promover un entorno general de cero tolerancias frente al acoso sexual y acoso laboral, mediante acciones educativas, informativas, de orientación y acompañamiento, dirigidas al cumplimiento de la garantía de no repetición.

Todas las personas en el entorno laboral deben abstenerse de ejercer malos tratos, conductas de acoso sexual y acoso laboral, teniendo el deber de prevenirlos y combatirlos, transformando dicho entorno en un ambiente sano y libre de violencia.

El personal del Poder Judicial debe reconocer e identificar las conductas de acoso sexual y acoso laboral en sus diferentes manifestaciones a efectos que no se confunda con llamados de atención por incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Cumpliendo con los objetivos de la Política de Igualdad de Género 2016-2020, el Poder Judicial asume un papel activo en las transformaciones necesarias para que todas las personas estén en condiciones de desarrollar una vida laboral digna en igualdad de oportunidades y no discriminación.

En cumplimiento de los resultados previstos en el artículo 6.2.3 de la Política de Igualdad de Género, se dispone de la coordinación con la Dirección de Recursos Humanos Judiciales y Administrativos como mecanismo de prevención del acoso laboral y sexual, con las siguientes acciones:

- Continuar promoviendo la incorporación de la perspectiva de igualdad de género, en la gestión del talento humano, tanto al personal de reciente ingreso como la de mayor antigüedad del Poder Judicial.
- Transversalizar la perspectiva de género en las normas y procedimientos para la contratación de personal, concurso y promoción a cargos, y en la evaluación al desempeño.
- Fomentar ambientes laborales libres de violencia y discriminación, con énfasis en la prevención del acoso sexual y acoso laboral. En el Poder Judicial se

promueve un ambiente sano y respetuoso, el que debe ser libre de discriminación, exclusión o distinción.



- Promover en las y los funcionarios/as del Poder Judicial en su actuar cotidiano una conducta ejemplar, tomando en cuenta los principios y valores que promueve el Código de Ética, debiendo evitar toda situación que traspase los límites de la cordialidad y el respeto.
- Definir, informar e implementar un procedimiento confidencial y ágil para que los y las funcionarias/os del Poder Judicial que se consideren víctimas de acoso laboral y/o sexual reciban una respuesta a su queja y/o denuncia.
- Realizar estudio sobre el clima organizacional y estés laboral con perspectiva de género de los Recursos Humanos del Poder Judicial, que permita identificar el estado de ánimo y condiciones de la fuerza laboral, principales problemas que se presentan y poder así determinar acciones necesarias para la solución de estos problemas.

## 5.2 Obligaciones del Poder Judicial de Nicaragua:

- a) Promover una cultura de prevención y erradicación del acoso sexual y acoso laboral, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización, dirigidas a toda persona integrante del Poder Judicial incluyendo a aquellos que prestan servicios transitorios o temporales.
- b) Presentar ante el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial para su aprobación e implementación el procedimiento administrativo para conocer y resolver las quejas sobre acoso sexual o laboral.
- c) Conocer y resolver las quejas que se presente ante el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial conforme a la normativa establecido en este Protocolo, salvaguardando las garantías del debido proceso.
- d) Informar a cada una de las partes que intervienen en el proceso administrativo sobre los procedimientos, deberes y derechos que les asiste.
- e) Cumplir la resolución que dicte el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial en casos de acoso sexual o acoso laboral.
- f) Informar y divulgar el presente “Protocolo para la prevención y atención contra el acoso sexual y acoso laboral en el Poder Judicial de Nicaragua”, a todo el personal que integra el Poder Judicial.

- g) Aplicar medidas disciplinarias contra personas que presenten quejas de acoso sexual y acoso laboral de forma malintencionada o con la intención de causar un daño.

## **6. Principios Básicos para la aplicación del Protocolo**

Los principios que rigen el presente Protocolo, **encuentran su sustento en la legislación nacional, los tratados y convenciones suscritas y ratificadas** por nuestro País, entendidas como guías indispensables para la comprensión e interpretación de los derechos de las personas partes en el proceso sobre acoso sexual o acoso laboral.

### **6.1. El derecho a la igualdad y la no discriminación:**

En todas las actuaciones se respeta la igualdad y dignidad de las personas, sin ningún tipo de distinción, por razones de género, edad, etnia, condición, credo religioso y discapacidad; asegurando la tutela, el respeto, goce y ejercicio de sus derechos, podrán establecerse distinciones para aplicar las normas que mejore los derechos de las personas. Se conceptualiza la no discriminación como la eliminación de toda distinción, exclusión o restricción basadas en el nacimiento, nacionalidad, credo político, raza, edad, sexo, idioma, opinión, origen, posición económica, condición social, discapacidad, que tenga por objeto o resultado, el menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. La igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios; el primero tiene una connotación positiva, en tanto trata de garantizar que todas las personas sean iguales en el goce y en el ejercicio de los derechos; mientras que el segundo tiene un sentido negativo, pues exige que las personas no sean sujetas a discriminaciones arbitrarias e injustas.

### **6.2. El respeto, protección y garantía de la dignidad y la integridad personal:**

Toda persona tiene derecho a ser protegida por el Estado y la sociedad contra el acoso sexual y acoso laboral, tiene derecho a una vida libre de violencia, a que se respete su integridad física, psíquica y moral. Este principio faculta la adopción de medidas de protección para las personas afectadas y tiene estrecha vinculación con el principio de confidencialidad.

### **6.3. Principio de celeridad:**

El procedimiento que establece el presente instrumento, debe tramitarse sin demora o dilación alguna, hasta obtener un pronunciamiento o resolución en los plazos establecidos; debiendo responder personal o administrativamente las y los funcionarios que de forma



dolosa, retarden, denieguen, obstruyan u obstaculicen las investigaciones de acuerdo a los procedimientos.



#### **6.4. La debida diligencia:**

El Poder Judicial debe actuar con la debida diligencia para prevenir, investigar, sancionar y erradicar el acoso sexual y acoso laboral con el fin de brindar seguridad y protección a las víctimas conforme a la Ley. La debida diligencia obliga a adoptar medidas holísticas y sostenibles para prevenir, proteger, y reparar estos actos de violencia. Implica la responsabilidad de adoptar medidas positivas con la finalidad de proteger a la víctima y reparar el daño en cada caso.

#### **6.5 Ambiente laboral armonioso**

Las personas que integran el Poder Judicial tienen derecho a laborar en un ambiente armonioso, libre de cualquier manifestación de violencia, basadas en el respeto mutuo y la dignidad del ser humano de tal forma que se preserve su salud física y psíquica.

#### **6.6 Principio de confidencialidad**

El proceso sobre quejas por acoso sexual y acoso laboral debe desarrollarse bajo el principio de reserva total, lo que implica la prohibición de brindar o difundir información o cualquier dato del proceso que posibilite la identificación de las partes.

#### **6.7 El Debido proceso:**

Las partes involucradas en el proceso sobre quejas de acoso sexual y acoso laboral, tienen derecho en igualdad de condiciones al debido proceso y gozarán de los derechos y garantías fundamentales reconocidos en la Constitución Política, Leyes, Tratados, Convenciones, Pactos y demás instrumentos internacionales suscritos y ratificados por Nicaragua y que son propios o vinculantes al debido proceso.

#### **6.8 Protección de la persona afectada durante la investigación**

En las quejas por acoso sexual y acoso laboral, se podrán aplicar medidas cautelares con la finalidad de garantizar y proteger la dignidad e integridad de la persona afectada.

#### **6.9 Garantía de no repetición:**

### **7. Marco Conceptual**

Son formas de reparación a las víctimas con el propósito que no se repita la vulneración de sus derechos en los casos de acoso sexual y acoso laboral, así como eliminar y superar las causas estructurales de la violación a los derechos humanos. Las garantías de no repetición comprenden dos dimensiones: una preventiva y otra reparadora.

La dimensión preventiva surge de la obligación de prevenir las violaciones a los derechos humanos de las personas y cobra especial importancia en procesos transicionales donde el riesgo persiste y no basta con reparar los daños ya infligidos sino prevenir los futuros. La dimensión reparadora se refiere a acciones que correspondan a mitigar los daños infringidos a las víctimas en violación a sus derechos humanos, teniendo eco en acciones de carácter institucional.

### **7.1 Definición de acoso sexual**

Para efectos de este Protocolo, se define como acoso sexual los actos o comportamientos de índole sexual que una persona realiza por cualquier medio (verbal, no verbal, físico) en un evento o en una serie de ellos, que no son consentidos por quien los recibe, que presentan una situación de desagrado y tienen el efecto de atentar contra la autoestima, la salud, la integridad, la libertad, la seguridad de las personas, o con el fin de amenazar o perjudicar su situación laboral, sus oportunidades en el empleo o generar un ambiente de trabajo intimidante, hostil, abusivo u ofensivo.

### **7.2 Componentes de acoso sexual**

Para distinguir si se está en presencia de un acoso sexual se tienen que dar estas tres componentes:

- Acciones Sexuales No Recíprocas: Son aquellas conductas verbales y físicas que contienen aspectos relacionados con la sexualidad, las cuales son recibidas por alguien sin ser bienvenidas. Además, todas estas acciones son repetitivas, vistas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.
- Coerción Sexual: Se refiere a la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.
- Sentimientos de Desagrado: Son los sentimientos de malestar que esta experiencia produce, las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, que son consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas. Tales conductas ofenden a quien las recibe e interfieren con sus actividades cotidianas.

### **7.3 Formas y modalidades de acoso sexual**

El acoso sexual se manifiesta de muchas formas y modalidades, a continuación, se presenta una lista que no es exhaustiva, pero sí orientativa de estas conductas:

#### Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y
- Habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

#### Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

#### Conductas de carácter físico

- Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.
- Tocar intencionadamente o "accidentalmente" los órganos sexuales.

#### Otras conductas

- Mirar con fijación o lascivamente el cuerpo de alguien, realización de sonidos, gestos o movimientos obscenos.
- Utilización de protectores de pantalla sexualmente sugerentes, mostrar, exponer o buscar en Internet o enviar por correo electrónico cualquier tipo de información de carácter sexual, realizar dibujos degradantes de las

las mujeres, enviar notas, cartas o exponer posters con connotaciones sexuales.



#### 7.4 Modalidades del acoso sexual

El acoso sexual se configura independientemente de la relación jerárquica entre las partes y puede presentar varias modalidades:

- i) El chantaje sexual (requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, o promesa de él, en su situación actual o futura en el cargo o comisión de servicios o de estudio; como amenaza respecto de esa situación; o como condición para su aceptación o rechazo en un cargo o comisión);
- ii) El acoso sexual ambiental (acercamientos corporales u otras conductas de naturaleza sexual indeseadas u ofensivas para quien las recibe, utilización de expresiones o imágenes de naturaleza sexual que razonablemente resulten humillantes u ofensivas para quien las recibe. En este caso el sujeto activo puede ser un superior jerárquico o un/a compañero/a de trabajo creando un ambiente de trabajo hostil y humillante para la persona acosada);
- iii) El hostigamiento sexual (otra forma de acoso sexual, que viola el derecho a la integridad personal, física, psíquica y moral; que atenta contra la libertad y la seguridad personal, la dignidad, el derecho a la intimidad, al trabajo y al desarrollo general).

#### 7.5 Consecuencias del acoso sexual:

Las consecuencias del acoso sexual son de múltiple naturaleza y recaen no sólo sobre sus víctimas sino también sobre la persona acosadora, el personal que es parte del ámbito donde se enmarca el fenómeno y la organización en general.

El acoso sexual afecta negativamente tanto a la persona trabajadora como al proceso de trabajo, ya que repercute sobre la satisfacción laboral, aumenta el ausentismo, disminuye el ritmo de trabajo debido a la falta de motivación.

- Para las víctimas produce efectos físicos como cefaleas, dolores estomacales, erupciones cutáneas, fatiga o molestias en la garganta y psicológicos, los que se manifiestan a través del estrés emocional, ansiedad, cuadros depresivos, pánico, sentimientos de ira, impotencia, baja autoestima, desmotivación y humillación.
- Pérdida de confianza hacia los demás y en sí mismo.



## 7.6 Definición de acoso laboral

En términos generales, "el acoso laboral es definido como el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales", que amenace su situación laboral (desplazamiento o destitución)

Varios estudios internacionales sobre el tema, nos muestran que el fenómeno del acoso en el medio laboral no es una anomalía marginal, más bien, es considerado un problema frecuente y tangible en el ambiente de trabajo, no obstante, las situaciones de acoso laboral, la mayoría de las veces, son sub expresadas y en consecuencia sub atendidas, pero considerando la posible amplitud del fenómeno, creemos aconsejable tomar las medidas necesarias para su debido abordaje, es decir prevenirlo o sancionarlo.

En esa línea de criterio, consideramos que, para prevenir y enfrentar el fenómeno, se nos revela determinante e imprescindible, primeramente, conocer qué es el acoso laboral y cuáles son sus componentes.

Conceptos sobre el Acoso Laboral definidos en legislación nacional Constitución, Ley 779 y sus reformas, el Código Penal e instrumentos de derechos humanos.

Se define como acoso laboral, toda acción u omisión, de índole sistemática, repetida o persistente entre personas de un mismo o diferente nivel jerárquico, de modo directo e indirecto, en el lugar de trabajo, en conexión con el trabajo, proveniente de una o un grupo de personas que humilla, ofende, amedrenta o bien que amenace su situación laboral o sus oportunidades en el empleo, con la finalidad de perjudicar o deteriorar su estatus profesional, personal (físico o psicológico) o despedir de la institución.

A partir de la definición anterior, podemos identificar cuatro características comunes integradas:

1. La repetitividad: Es la conducta recurrente o continuada, un ataque sistemático, o una agresión u hostigamiento reiterado.
2. La afectación a la dignidad: Es la invisibilización, aislamiento y exclusión con el objetivo de humillar y ofender a la víctima, teniendo como resultado la afectación a su dignidad.
3. Deterioro de las condiciones laborales: Es toda acción u omisión de índole sistemática entre personas de un mismo o diferente nivel jerárquico, degradando las condiciones del ambiente laboral y poniendo en peligro el trabajo.
4. Alteración de la salud física o mental: Es la consecuencia de toda acción u omisión que afecta la integridad biopsicosocial de una persona o personas perjudicando su situación laboral y sus oportunidades en el empleo.

## 7.8 Formas y modalidades de acoso laboral:

El acoso laboral, independientemente de la relación jerárquica entre las partes, se puede concretar de diferentes formas y mediante diversos actos o comportamientos.

En función de la procedencia: El acoso laboral puede darse entre personas del mismo o distinto nivel jerárquico. Pudiendo distinguir cuatro modalidades de acoso laboral:

1. En sentido descendente, se da cuando una o varias personas en nivel jerárquico superior acosa a una o varias personas en nivel jerárquico inferior.
2. En sentido horizontal, se da cuando una o varias personas o un grupo de personas acosan a otra u otras personas en el mismo nivel jerárquico
3. En sentido ascendente, se da cuando una o varias personas en nivel jerárquico superior es acosada por una o varias personas en nivel jerárquico inferior.
4. En sentido mixto, se da producto de una combinación del acoso laboral en sentido descendente, horizontal y ascendente, donde una o varias personas de un mismo o diferente nivel jerárquico acosan a una o varias personas de un mismo o diferente nivel jerárquico.

El acoso laboral se manifiesta de muchas formas y modalidades, a continuación, se presenta una lista que no es exhaustiva, pero sí orientativa de estas conductas:

- Sobrecargar selectivamente a una o varias personas con mucho trabajo,
- Asignar objetivos o proyectos con plazos inalcanzables o imposibles de cumplir;
- Ridiculizar en público su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos;
- Tratar a una o varias personas de manera discriminatoria utilizando medidas de distinción, exclusión o restricción contra ellas, con vistas a estigmatizarlas ante el resto del personal.
- Expresar de forma verbal o escrita críticas destructivas, insultos, comentarios groseros, degradantes u ofensivos, burlas relacionadas con el contenido de trabajo o características físicas o apariencia de las personas.
- Designar tareas humillantes y degradantes o que no forman parte de su descripción de puesto de trabajo o cargo.
- Inventar, difundir rumores y calumnias acerca de la persona para perjudicar su reputación, realizar o promover campaña de detracción, ejercer intimidación verbal, social y cibernética, insultar o humillar a la persona frente a colegas, acusar a la persona sin fundamentos, entre otros.

Es necesario tener en cuenta que el acoso laboral no puede confundirse con el ejercicio normal y legítimo del derecho de gestión de la institución, ejercido, por ejemplo, mediante la implementación de reglas y procedimientos de trabajo, la evaluación al desempeño de los empleados, la asignación de tareas, el control de la calidad y resultado del desempeño laboral, la gestión de la disciplina y el absentismo, entre otros.

La aplicación de las funciones de dirección y gestión del trabajo, cuando se realiza de manera respetuosa y profesional no constituye acoso laboral, aun cuando, el ejercicio normal del derecho de gestión, pueda acarrear situaciones desagradables y estresantes para el empleado el trabajador o trabajadora.

Así pues, generalmente no constituye acoso laboral:

- La distribución equitativa de la carga de trabajo.
- Las críticas constructivas en el trabajo.
- El seguimiento y sanción de ausencias injustificadas en el trabajo.
- Los requisitos de desempeño, establecidos de acuerdo con las normas laborales y a la descripción del puesto de trabajo.
- Tomar medidas correctivas o disciplinarias fundamentadas.
- La exclusión de un trabajo basado en los requisitos profesionales necesarios para realizar el trabajo de manera segura y eficiente.

#### **7.9 Consecuencias del acoso laboral**

El acoso laboral provoca consecuencias sobre la víctima afectando su ámbito personal, su entorno familiar, social y el funcionamiento institucional.

##### **Consecuencias del acoso laboral que recaen sobre la víctima**

Las consecuencias sobre la salud de las víctimas son devastadoras, pudiendo sufrir, entre otros efectos, ansiedad generalizada, inquietud, fatiga, dificultades para concentrarse, irritabilidad, tensión muscular, trastornos de sueño, depresión, sensación de impotencia, apatía, melancolía, estrés postraumático o desmotivación laboral y en situaciones extremas puede llevar a la víctima al suicidio.

Los efectos del acoso no acaban en la vida laboral de la víctima, sino que trascienden al ámbito personal del trabajador, al hablar de consecuencias como el insomnio, la depresión o la ansiedad generalizada, generados a partir del acoso en la esfera trabajo, estamos hablando de afectaciones personales que a su vez influyen negativamente en la esfera familiar.

##### **Consecuencias del acoso laboral que recaen sobre la institución empleadora y la sociedad**

El acoso laboral no solo produce efectos sobre los trabajadores o su entorno familiar, sino que a su vez afecta al funcionamiento y la imagen institucional. Estos efectos negativos redundan



en un menor rendimiento del trabajo, al mismo tiempo, se produce un aumento del absentismo. Además, el acoso laboral también influye en el clima de trabajo, afectando a temas como la cohesión, la colaboración, la cooperación y la calidad de las relaciones interpersonales con una importante repercusión en la productividad y desarrollo institucional.

Igualmente, estas consecuencias no terminan en la institución empleadora, sino que también afectan a la sociedad en general, ya que, socialmente se limita el derecho a la igualdad de oportunidades en el empleo y adicionalmente, se provocan gastos administrativos y de salud para la atención y tratamiento de las consecuencias del acoso laboral.

## **7. Procedimiento administrativo para la Atención del Acoso Sexual y Laboral en el Poder Judicial.**

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial conocerá y resolverá las quejas presentadas por casos de Acoso Laboral y Acoso Sexual en el ámbito laboral de las y los funcionarios de Carrera judicial. Así mismo conocerá y resolverá las quejas sobre acoso leve contra los y las trabajadoras de la Carrera Administrativa. En el caso de acoso grave o muy grave lo enviará a la Comisión Tripartita. (Según lo establecido en la Ley 476, Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa)

EL Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial designará una Comisión permanente para atención e investigación de casos de Acoso Sexual y Acoso Laboral.

Esta Comisión estará integrada por:

- Un funcionario o funcionaria de la Dirección de Recursos Humanos (En la cabecera departamental podrá integrar la Comisión el/la delegada).
- Un funcionario o funcionaria de la Dirección General de Inspectoría Judicial
- Asesoría Laboral del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.
- Secretaría Técnica de Género

Las personas integrantes de la Comisión se rigen por la normativa establecida en este protocolo y harán uso de técnicas y herramientas para el manejo de conflictos, aplicarán la perspectiva de género para documentar e investigar las quejas establecida de acoso sexual y acoso laboral.

### **8.1 De las funciones de la Comisión:**

Recibir, tramitar, investigar, recabar pruebas, documentar y analizar las quejas de acoso sexual y/o acoso laboral.

- 
- a.) Proteger los derechos de las partes intervinientes conforme el principio de igualdad y no discriminación, aplicando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos.
  - b.) Solicitar ante el CNACJ cuando sea necesaria la aplicación de medidas de protección para la persona que presenta la queja mientras dure la investigación.
  - c.) Elaborar y presentar el informe al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, con conocimiento de las partes.
  - d.) Dar seguimiento a los acuerdos alcanzados entre las partes, así como las resoluciones que dicte el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

## **8.2 De la excusa y recusación**

Las personas integrantes de la Comisión de Atención e Investigación de quejas de acoso sexual y acoso laboral tienen el deber de separarse de su función en caso que existan causales causales de excusa o recusación por las partes intervinientes. Continuará su funcionamiento la Comisión con el resto de integrantes.

Las causales de recusación o excusa serán las mismas que establece la Ley 902 Código Procesal Civil de la República de Nicaragua.

## **8.3 De la resolución de las quejas de acoso sexual y acoso laboral según este protocolo:**

1. Acuerdo entre las partes
2. Resolución administrativa del CNACJ
3. Resolución de la Comisión Tripartita (caso de servidores y servidoras públicos que se rigen por la Ley 476).

### **1. Acuerdo entre las partes en los casos de acoso leve**

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma dialogada y ágil, a través de un acuerdo voluntario entre las partes, celebrada ante la Comisión de atención e investigación de casos de acoso sexual y/o laboral siempre que este acuerdo pueda ser cumplido.

La Comisión dará seguimiento al acuerdo alcanzado, comprobado el incumplimiento se continuará con el procedimiento establecido en este protocolo.

2. Resolución Administrativa del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

Es la resolución del conflicto por el órgano competente, mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correspondientes a aplicar en cada situación.



### 3. Resolución de la Comisión Tripartita,

Esta resolución es de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley 476

#### 8.4 De la queja

La queja de acoso sexual y/o acoso laboral, se realiza de forma verbal, por escrito o por cualquier medio electrónico.

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial delega para recibir la queja presentada:

- a) A la Dirección de Recursos Humanos y/o sus Delegaciones para el caso de integrantes de la Carrera Administrativa.
- b) A la Dirección General de Inspectoría Judicial en las distintas circunscripciones para integrantes de la Carrera Judicial.

La queja podrá ser presentada por la parte afectada o por tercera persona que tenga conocimiento de actos de acoso.

La instancia que recibe la queja procederá en el término de veinticuatro horas hábiles, a poner en conocimiento a la Secretaría Técnica de Género quien convocará a las personas integrantes de la Comisión para dar inicio a la investigación.

La queja deberá contener:

- Órgano al que se dirige la queja: Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial
- Identificación de la presunta víctima de acoso sexual y/o acoso laboral.
- Identificación de la persona contra quien se presenta la queja por acoso sexual y/o laboral
- Descripción de los hechos.
- Elementos de prueba disponibles en el momento, relacionados con los hechos descritos.
- Lugar para notificaciones de las partes involucradas.
  - Firma de la persona que pone en conocimiento los hechos.

#### 8.5 De la Investigación

**Queja contra funcionario o funcionaria de Carrera Judicial** Si la queja es presentada contra funcionario o funcionaria de Carrera Judicial, se tendrá un plazo de 15 días hábiles para investigar, informar y resolver la queja. Dentro de este plazo, se podrán llevar a cabo entrevistas u otros actos de investigación con cualquiera de las partes intervinientes, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, observando siempre el principio de confidencialidad.



Las personas intervinientes tendrán derecho a ser asistidas en todo momento por representantes, asesores o asesoras de su elección.

Recibida la queja por la Comisión, se pondrá en conocimiento a la persona contra quien se dirige la queja para que en un plazo de 3 días hábiles exprese lo que tenga a bien.

La Comisión podrá solicitar al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial cuando sea necesario, aplicar medidas de protección y seguridad a la parte afectada a fin de recibir atención médica o psicológica que garantice la protección integral.

Contestada o no la queja se abrirá el periodo de pruebas por el plazo de 3 días hábiles comunes; en este plazo se recabarán todos los elementos probatorios que aporten las partes, así como los que la Comisión obtenga de oficio, vencido este plazo la Comisión tendrá 5 días hábiles para la evacuación de los mismos.

Concluido el periodo probatorio la Comisión tendrá un plazo de 3 días hábiles para la elaboración y remisión del informe al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial quien emitirá su resolución.

#### **Queja contra la Persona Servidora Pública de Carrera Administrativa**

Cuando la queja sea presentada contra una persona en régimen de Carrera Administrativa, el procedimiento para investigar, informar y resolver la queja se realizará de conformidad con lo establecido en la Ley 476.

La persona afectada interpondrá su queja ante la jefa o el jefe inmediato de la persona contra quien se dirige la queja. La jefa o El jefe inmediato en conjunto con la Comisión deberá investigar e informar en un plazo de 10 días al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial deberá determinar en base al informe elaborado por la Comisión si la falta es leve o grave. Si la falta cometida es leve se procederá conforme lo establecido en este protocolo. Si la falta cometida es grave o muy grave el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, resolverá solicitar la conformación de la Comisión Tripartita todo según lo establecido en la Ley 476.

Cuando la sanción sea impuesta por el Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial el funcionario o funcionaria afectado podrá recurrir de revisión ante el mismo Consejo, interponiendo el recurso dentro de los tres días hábiles después de notificada la resolución.

En el caso que la resolución sea emitida por la Comisión Tripartita, se podrá apelar conforme lo establecido en el reglamento de la Ley 476.



## 8.6 Elaboración del informe al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial.

El informe de la investigación de la queja, debe incluir, como mínimo, la siguiente información:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por las partes intervinientes).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas evacuadas.
- Medidas de atención integral en caso de haber sido adoptadas por el CNACJ.
- Recomendaciones
- 

## 8.7 Resolución del Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial

El Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial (CNACJ), es el órgano competente para resolver la queja de acoso sexual y acoso laboral, una vez recibido el informe de la Comisión se procederá a resolver con base en las pruebas recabadas en la sesión correspondiente.

## 8.8 De los Plazos

Para conocer, investigar y resolver las quejas por acoso sexual y laboral los plazos aquí establecidos son perentorios para todos los efectos legales.

## 8.9 Medidas de protección y seguridad

La Comisión en su informe recomendará al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial las medidas necesarias en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de las personas afectadas. Algunas de estas medidas pueden ser:

1. Ayuda psicológica para la persona afectada, para su recuperación personal
2. Garantizar que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que atestigüen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso sexual o laboral.
3. Separación de espacios físicos.
4. Suspensión temporal de la persona denunciada cuando su presencia pueda causar mayor agravio a la presunta víctima.
5. Traslado de la presunta persona acosadora cuando existan antecedentes para presumir que el acoso continuará, cuando el vejamen sufrido por la presunta víctima sea de tal gravedad que así lo haga aconsejable o el traslado de la víctima a petición de la misma.

## 8.10 Tipos de acoso sexual y de acoso laboral

De conformidad con lo establecido en la Constitución Política, Código Laboral, Código Penal, Ley 779 y sus reformas, en lo relativo a la violencia sexual y laboral, los casos de acoso sexual y de acoso laboral se clasifican en:

**Acoso sexual Leve:** Se corresponde con expresiones verbales públicas, vejatorias para la persona que recibe el acoso (chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual, entre otras).

**Acoso sexual Grave:** Se asocia a situaciones en las que se produce una interacción con alto contenido sexual (envío de mensajes o llamadas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales).

**Acoso sexual muy Grave:** Se corresponde con situaciones en las que se producen contactos físicos no deseados, chantaje o presiones tanto físicas como psíquicas para obtener contactos íntimos.

Las conductas de Acoso laboral pueden agruparse de la siguiente forma, para efectos de su sistematización, no debiendo tomarse como una lista exhaustiva sino orientativa.

### **Acoso laboral Leve:**

1. Sobrecarga de trabajo.
2. Asignar objetivos y proyectos inalcanzables de cumplir.
3. Asignarte desigualmente en espacios que no cumplen los requerimientos mínimos para el desarrollo de sus funciones.

### **Acoso laboral Grave:**

1. Aislamiento laboral.
2. Discriminación laboral.
3. Ridiculizar en público o en privado su trabajo o sus ideas por los resultados obtenidos.
4. Designar tareas humillantes o denigrantes que no forman parte de sus funciones del puesto de trabajo.

### **Acoso laboral muy grave:**

1. Rebajar las funciones del trabajador o trabajadora.
2. Culpabilizar al trabajador o trabajadora.
3. Faltas de respeto en el trabajo e insultos.
4. Difamación profesional y/o personal.



En el caso que se declare con lugar la queja, las responsabilidades disciplinarias pueden ser:

- » Leves
- » Graves
- » Muy graves

Las leves: Amonestación del Jefe o Jefa Inmediata de forma verbal o por escrito con copia al expediente.

Las graves:

1. Cambio de puesto de trabajo y compromiso de mejora
2. Suspensión sin goce de salario de uno a quince días y terapia psicológica.

Las muy graves:

1. Suspensión sin goce de salario de uno a tres meses.
2. Cancelación del contrato laboral.

En cualquiera de las responsabilidades disciplinarias graves y muy graves que se impongan, se debe tener en cuenta la jerarquía de la persona declarada responsable, como agravación de su conducta, así como las consecuencias causadas a la salud de la víctima.

### **8.11 Protección de las víctimas, reparación y garantía de no repetición**

Las víctimas de acoso sexual, son también víctimas de violaciones de derechos humanos, por lo tanto, tienen derecho a una reparación adecuada del daño sufrido que contenga medidas individuales tendientes a restituir, indemnizar y rehabilitar a la víctima, así como medidas de satisfacción y garantías de no repetición de conformidad a lo establecido en la legislación nacional.

**En el caso de que se determine la responsabilidad administrativa para la persona que causó el acoso y si esta no conlleva su salida de la institución,** se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. Estas medidas no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales- tendrá preferencia de trato la persona acosada.

La Resolución del CNACJ que reconoce los hechos y aplica medidas disciplinarias a la persona responsable, deberá establecer medidas destinadas a la recuperación personal y del proyecto de vida de la víctima, entre las que pueden mencionarse:

1. Apoyo Psicológico y social a la víctima.
2. Modificación de condiciones laborales beneficiosas para su recuperación (siempre con el consentimiento de la víctima).
3. Adopción de medidas de vigilancia en favor de la persona acosada, entre otras.

4. Medidas destinadas a la recuperación del clima laboral de la unidad a la que pertenecen las personas involucradas, en tanto la situación de acoso sexual afecta no sólo a las partes involucradas sino a la unidad completa.

### 8.12 Falsas denuncias

En el caso en que se determinara que la queja ha sido interpuesta de mala fe, se remitirá al Consejo Nacional de Administración y Carrera Judicial, el informe para lo de su cargo.

### 8.13 Seguimiento y Monitoreo

La Comisión debe llevar un registro de las denuncias que se hayan presentado por acoso sexual y acoso laboral, creando una base de datos para el estudio del fenómeno y tomar acciones para su prevención y erradicación, de manera periódica; para ello se propone que se agregue esta función al Observatorio Judicial de Violencia de Género del Poder Judicial, de acuerdo al artículo 4 del Convenio del 29 de enero de 2014, que dispone entre otras funciones:

Coadyuvar en la recolección, análisis y difusión de información periódica, homogénea y sistemática relativa a la violencia de género en el ámbito de la administración de justicia en Nicaragua.

**SEGUNDO:** Realizar un plan de capacitación a nivel nacional, en el cual se dará a conocer la normativa contenida en el Protocolo y su debida aplicación. Este plan de capacitación será coordinado por la Secretaría Técnica de Género en coordinación por el IAEJ.

Comuníquese y Publíquese. Managua, siete de septiembre del año dos mil veinte.

Es conforme con su original con el cual ha sido debidamente cotejado contenido en trece hojas de papel bond, las cuales firmo, sello y rubrico en la ciudad de Managua, a los treinta días del mes de septiembre del año dos mil veinte.

**RUBÉN MONTENEGRO ESPINOZA**

**SECRETARIO**

**CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

