

**Requisitos Mínimos
Reglamentos sobre el hostigamiento Sexual
En el sector público**

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 121, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política, y con fundamento en lo dispuesto en la Ley de Creación (Institución), y en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 "Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y modificación Ley 8805 del 02 de junio de 2010.

CONSIDERANDO...

Capítulo I

1-. Principios Regentes:

Capítulo II

2-. Objetivos:

- Crear un mecanismo eficaz de prevención, prohibición y un procedimiento interno que sancione el hostigamiento sexual.

- Mantener las condiciones que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de cualesquiera jerarquía, pasantes, practicantes así como la relación con los usuarios y usuarias de los servicios que presta la institución y, en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

- Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo y el estado general del bienestar personal.

- Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y es una práctica discriminatoria **por sexo** contra la dignidad de las mujeres y hombres en las relaciones laborales y que, en la institución, existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

- Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno y adecuado y efectivo, que garantice el derecho de denunciar, su investigación de manera confidencial y en el caso de que se determine responsabilidad imponer las sanciones estipuladas en el presente reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que tome la víctima.

3-. Definiciones

a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, 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 cree un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual, puede ser funcionario o funcionaria, pasante, meritoria o practicante, usuarios o usuarias, considerándose parte del proceso.

c) **Persona denunciada por hostigamiento sexual:** La o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

d)...

4-. Manifestaciones del acoso sexual:

El acoso sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.

(llamado a incorporar típicas de cada institución)

Capítulo III

5-. Políticas de Prevención.

La institución se compromete a elaborar:

- Una política dirigida hacia las y los funcionarios (charlas bimensuales, trimestrales anuales, información cuando se contrata una nueva persona)

-Una política dirigida a personas ligadas a la institución como pasantes, personas meritorias, estudiantes, TCU.

- Una política dirigida a usuarias y usuarios de servicio (carteles, reglamento en lugares visibles, trípticos, etc)

- La labor de divulgación del Reglamento, así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo la Docencia será responsabilidad del o la jerarca. Para cumplir con esta labor coordinará con la Jefatura de Recursos Humanos o cualquier otra instancia que considere adecuada, y se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

6-. Obligatoriedad de informar sobre la denuncia

Presentada la denuncia, el jerarca o órgano encargado del procedimiento de la denuncia por hostigamiento sexual deberá informar de forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes, con razón de notificación a las partes. En dicha nota deberá contemplar nombre de las partes, número de cédula, puestos que ocupan y lugar donde laboran.

Una vez finalizado el proceso deberá remitir copia de la resolución final y fecha de ejecución.

7-. Sanciones por incumplimiento

En caso de incumplir con las obligaciones establecidas en materia de prevención, divulgación y comunicar la información a la Defensoría de los Habitantes el funcionario/a responsable será sancionado en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Capítulo IV

Procedimiento

8-.Denuncia

La denuncia podrá ser escrita o verbal. Cuando se reciba de manera verbal, el funcionario o funcionaria encargado/a de recibir las denuncias deberá transcribirla en el acto y deberá ser debidamente firmada por la persona denunciante, en cuyo caso iniciará el procedimiento.

Tratándose de denuncias por los usuarios/as del servicio, en el mismo escrito deberá de señalarse lugar de notificaciones, igualmente ésta obligación asiste a las partes del procedimiento.

La persona denunciante puede presentar las pruebas en este acto como también en la audiencia oral y privada.

En lo que respecta a las y los testigos deberá indicarse nombre y localización de los mismos para su debida notificación.

9-. Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas

La Jefatura de Oficina o Dirección Inmediata, el o la Jerarca, serán los encargados/as de recibir y trasladar las denuncias por hostigamiento sexual.

Recibida la denuncia deberá informarse a... (oficina, jerarca, Recursos Humanos, otras responsables), y ésta a su vez deberá remitir la información a la Defensoría de los Habitantes según el artículo 6 de este Reglamento.

Cuando la denuncia es trasladada al Jerarca de la Institución, éste cuenta con un plazo de 3 días para emitir el acuerdo de integrar el Órgano Instructor o Director, o en su defecto remitirlo al Departamento disciplinario en la institución.

10- Sobre el expediente Administrativo

El expediente administrativo contendrá necesariamente toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente identificados/as como miembro/s del Colegio de Abogados/as de Costa Rica y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionari/as que tengan la custodia del mismo y de los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

11- Competencia del órgano instructor, atribuciones y potestades

El órgano instructor tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

- 1) Finalizando el plazo anterior, el órgano instructor señalará hora y fecha para recibir en una sola audiencia, toda prueba ofrecida por ambas partes, mención expresa de los nombres de las o los testigos admitidos, con el fin de que el órgano director cite a las y los testigos; sin embargo, en caso de que se requiera ampliar la audiencia las partes y testigos/as deberán ser recibidos/as el día hábil siguiente a la última audiencia.
- 2) Comunicar a las partes sus derechos, como ofrecer prueba en la primera notificación y durante la audiencia oral y privada, ofrecer prueba para mejor proveer, ser acompañados/as por abogados/as de su preferencia y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico, así como plazos y recursos a los que tiene derecho y de la existencia de del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.
- 3) Interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada, con la sola presencia del órgano instructor, de ambas partes y de sus representantes. Las y los testigos serán interrogados por el órgano instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final por todos los presentes. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el órgano instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

- 4) Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor o servidora de la institución la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Valorará la prueba y para ello debe de tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados, bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal de hecho, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente, y deberá rechazarse en los interrogatorios.
- 7) Deberá dictarse una resolución con recomendaciones en un plazo de 15 días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba. Esta resolución se notificará a las partes involucradas en el lugar señalado para tales efectos, manteniendo siempre la confidencialidad del caso y se dictará verificando, previamente, que no existan errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión; una vez firme debe de comunicar lo resuelto al Órgano Decisor para la emisión del acto final.
- 8) Recomendar la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la comisión.
- 9) Instruirá procesos contra aquellos funcionarios y funcionarias que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación. Así como sancionar a las personas incumplan el deber de confidencialidad.

12-. Sobre los principios que informan del procedimiento.

Será obligatorio cumplir dentro del procedimientos los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

13-. Sobre las pruebas

Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

14-. Conciliación

Por tratarse el Hostigamiento Sexual de una relación de violencia, de poder y por aumentar los factores de riesgo y revictimización de la persona

denunciante, queda prohibido durante todo el procedimiento aplicar la figura de conciliación.

15 - Asesoramiento jurídico y apoyo emocional

Las partes podrán hacerse representar por una o un abogado y además podrán hacerse acompañar por una persona de su preferencia que les brinde apoyo emocional o psicológico de su confianza, durante todas las fases del procedimiento.

16- Medidas cautelares

La Comisión Investigadora u órgano instructor, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

Dicha medida deberá garantizarse de manera urgente y de manera prevalente y se permitirá contra ella el recurso de adición y aclaración.

17- Causas de impedimento, recusación o excusa del órgano

Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del órgano instructor se regirá por las reglas de los artículos 49 y 53 del Código Procesal Civil y dicha resolución será emitida solamente por la o el Superior Jerárquico.

18- Plazo para investigar

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio.

19- Recursos.

Sobre las resoluciones cabrán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, debiendo ejercerse dentro de los correspondientes términos legales.

20- De la Prescripción y la Caducidad

El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años, el que se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Y la prescripción se regirá por el artículo 603 del Código de Trabajo durante el procedimiento y

La Administración podrá suspender el plazo de prescripción que interrumpe el cómputo del término mediante acto motivado. En caso de incurrir en dilación en el proceso, la omisión podría generar responsabilidad disciplinaria con lo cual se determinará de conformidad con el aplicación del régimen disciplinario.

21 Sanciones

....

22-. Derogaciones

El presente Reglamento deroga en su totalidad del artículo 1 al.... del Reglamento de Hostigamiento Sexual de..... (nombre de la Institución Pública), creado mediante acuerdo ... dado en San José a las