



Formato de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia para el Sector Público¹-

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 correspondiente) y en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010.

CONSIDERANDO:

- Los compromisos internacionales y nacionales en la materia de Derechos Humanos.

-La necesidad de incorporar esos principios en la política interna de la institución y en el reglamento.
- La importancia de que este centro -educativo y/ laboral- sea un espacio libre de hostigamiento sexual.

Capítulo I FUNDAMENTO

Artículo 1-. Principios Regentes:

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la mujer y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer.

Capítulo II OBJETIVO, DEFINICIONES Y MANIFESTACIONES

Artículo 2-. Objetivos

¹ Elaborado por la Comisión Interinstitucional contra el Hostigamiento Sexual coordinada por la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes e integrada por representantes del Ministerio de Seguridad Pública, Ministerio de Educación Pública, Poder judicial, Ministerio de Justicia y Paz, Tribunal Supremo de Elecciones, ICE, UNED, UNA, UCR, CCSS, CIEM-UCR y el Banco Popular y de Desarrollo Comunal.

Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

- Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito (laboral y educativo) así como un procedimiento interno que lo sancione.
- Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios en relación con personas estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, clientes, proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo y/o estudio libre de hostigamiento sexual.
- Generar ambientes de trabajo y/o estudio libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de estudio, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.
- Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales y/o de estudio.
- Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- Establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 3-. Definiciones

- a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo y/o estudio de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, meritorias, practicantes, usuarias, clientes y/o proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas.
La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
- c) **Persona denunciada:** La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) **Organo instructor:** (señalar si se trata de nombramiento ad hoc o una instancia permanente.
- e) (Cualesquiera otra definiciones que se considere necesarias).

Artículo 4-. Manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja 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, represalias 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, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas 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.

4.- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

Capítulo III Prevención del Hostigamiento sexual

Artículo 5-. Las obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables.

La entidad asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto llevara a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten las acciones de hostigamiento sexual, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la persona jerarca. Para cumplir con dicha obligación deberá coordinar con (...definir la instancia).

Artículo 6- Mecanismos de divulgación.

Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las sedes regionales un ejemplar del presente reglamento.

- Incorporar en los Programas de Capacitación impartidos por la (definir la instancia), charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso en coordinación con la Defensoría de la Mujer.
- Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 7-. Sanciones por incumplimiento

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley y en este capítulo del reglamento, el funcionario o funcionaria responsable será sancionado, de conformidad con lo que se determine en el marco de un debido proceso.

Capítulo IV² DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 8- Deber de Colaboración

Toda dependencia y funcionarios/as de la INSTITUCIÓN están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 9- Conciliación

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 10- Plazo para interponer la denuncia y prescripción

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

La Administración podrá dictar resolución de suspensión del plazo que interrumpe el cómputo del término de prescripción, mediante acto motivado.

Capítulo V PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 11- Procedimiento de la Denuncia

² Cuando se trate de una persona de nombramiento de elección popular el procedimiento debe ajustarse e integrarse este procedimiento con lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la Docencia.

La presunta víctima de acoso sexual - o su representante legal debidamente acreditada para tal efecto- podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- 1) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- 2) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- 3) Asimismo la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de los tenga conocimiento para localizar la prueba; cuando se trate de una referencia de prueba testimonial, deberá indicar el nombre y lugar donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
- 4) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- 5) Lugar y fecha de la denuncia.
- 6) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

12.- Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas

La instancia para recibir la denuncia es (Jefatura, Dirección Inmediata, Jerarca) por hostigamiento sexual.

Recibida la denuncia, deberá informar al Jerarca y/o directamente a la Oficina responsable de tramitar la investigación administrativa, con copia al jerarca para que tenga la debida información.

Cuando no exista órgano encargado del régimen disciplinario por hostigamiento sexual, o cuando exista una incompatibilidad con la instancia que le corresponde hacer la investigación, la denuncia debe ser obligatoriamente trasladada al Jerarca de la Institución, quien cuenta con un plazo de 3 días para emitir el acuerdo de integración del Órgano Instructor o Director.

Artículo 13.- Competencias del Órgano Instructor

El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:

- 1) Una vez recibido la denuncia, el órgano instructor dará traslado de ésta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o abogada de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente es una profesional en la materia. Asimismo, les informará de los recursos -y sus correspondientes plazos de interposición- a los que tienen derecho, así como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.
- 2) El órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, sólo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- 3) No se permite la conciliación.
- 4) El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la

persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia o bien hacer mediante el sistema de grabación. 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.

- 5) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
 - 6) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad, iuris tantum y la libertad probatoria.
 - 7) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, 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.
 - 8) Al finalizar el procedimiento, deberán dictar recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
 - 9) En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la comisión.
- 10) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- 11) Fiscalizar que la víctima y las personas testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.
- 12) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- 13) Remitir el expediente completo -que incluya la aplicación de la sanción, si ésta procedió, para el archivo a Recursos Humanos.

Artículo 13-. Sobre el expediente administrativo

El expediente administrativo contendrá como mínimo 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 y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente identificados/as y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 15-. Sobre los principios específicos del proceso.

Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciadas ni denunciadas.

De igual manera, regirá el principio pro víctima el cual implica que en caso de duda se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 16-. Sobre la prueba

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 indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al 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.

Artículo 17-. Medidas cautelares

El Órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada- podrá solicitar al Jeraarca institucional que se ordene cautelarmente:

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

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Sólo podrá interponer el recurso de adición y aclaración.

Artículo 18-. Plazo del procedimiento

El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder más de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 19-. Recursos

Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

Artículo 20-. Sanciones

Las sanciones son las indicadas en la ley contra el Hostigamiento sexual, amonestación escrita, suspensión, pérdida de credencial y despido. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 21 Normativa complementaria

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de la Administración Pública y Código de Trabajo.

Artículo 22- De la vigencia de la normativa interna

La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta, y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras de la Defensoría de los Habitantes a través de los mecanismos señalados en el artículo 5.

Artículo 23-. 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