



Diario Oficial

LA GACETA

Costa Rica



ALCANCE N° 44 A LA GACETA N° 40

Año CXLIV

San José, Costa Rica, martes 1° de marzo del 2022

162 páginas

PODER LEGISLATIVO

LEYES

PROYECTOS

PODER EJECUTIVO

DECRETOS

DIRECTRIZ

RESOLUCIONES

DOCUMENTOS VARIOS

GOBERNACIÓN Y POLICÍA

REGLAMENTOS

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

NOTIFICACIONES

PODER JUDICIAL

REGLAMENTOS

INSTITUTO MIXTO DE AYUDA SOCIAL

En uso de las facultades y atribuciones que confiere el artículo 103 párrafo primero de la Ley N°6227, Ley General de la Administración Pública, y los artículos 2 y 4, siguientes y concordantes de la Ley 4760, Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, la Convención de Belém do Pará, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la Convención sobre la Eliminación de toda forma de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), fundamentan la emisión, en Costa Rica, de la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476.

SEGUNDO: Que, como parte del proceso de aplicación de la Ley N° 7476, el IMAS emite el Reglamento para la regulación de la prevención, investigación y debido proceso de las conductas que configuren el Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social, publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°225 del viernes 21 de noviembre del 2014. (Acuerdo del Consejo Directivo del IMAS N° 375-09-2014.)

TERCERO: Que mediante Oficio IMAS-GG-CHS-001-2021, la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual; remite a la Gerencia General, proyecto de modificación de la normativa “Reglamento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social”.

CUARTO: Mediante Oficio N° IMAS-GG-0082-2021, la Gerencia General remite el citado proyecto a Planificación Institucional y a la Asesoría Jurídica, para su correspondiente análisis y criterio técnico.

QUINTO: Que mediante Oficio N° IMAS-PE-PI-0032-2021, Planificación Institucional remite su criterio sobre la mencionada modificación al proyecto de Reglamento.

SEXTO: Que mediante Oficio N° IMAS-PE-AJ-0351-2021, con referencia al oficio N° IMAS-PEAJ-0698-2020, la Asesoría Jurídica remite su criterio sobre la mencionada modificación al proyecto de Reglamento.

SÉPTIMO: Que mediante Oficio N° IMAS-PE-AJ-1048-2021, la Asesoría Jurídica se refiere a algunos aspectos adicionales del proyecto de Reglamento.

OCTAVO: Que mediante Oficio N° IMAS-GG-2819-2021, la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual; remite a la Gerencia General, la versión final del proyecto de modificación de la normativa “Reglamento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social”.

NOVENO: Que mediante Oficio N° IMAS-GG-0025-2022, la Gerencia General eleva el proyecto de modificación del Reglamento a este Consejo Directivo.

DÉCIMO: Que mediante Acuerdo N° 05-01-2022, el Consejo Directivo del IMAS, acuerda aprobar la nueva versión del “Reglamento para la prevención, atención y sanción del Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social” y derogar el anterior Reglamento Institucional contra el Hostigamiento Sexual.

UNDÉCIMO: Que la propuesta de normativa resulta fundamental para la gestión institucional, y se regirá por los siguientes artículos:

**REGLAMENTO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y SANCIÓN DEL
HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO MIXTO DE AYUDA
SOCIAL**

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1: Del objeto del reglamento

El presente reglamento tiene por objeto establecer los procedimientos especiales que utilizará el Instituto Mixto de Ayuda Social para prevenir, investigar, reparar y

sancionar las conductas que supongan hostigamiento sexual respecto a todas las actividades que abarque el quehacer institucional con el fin de proteger la dignidad de las mujeres y de los hombres en sus relaciones interpersonales y profesionales. Esto con el fin de garantizar un clima organizacional fundamentado en el respeto a los principios constitucionales de libertad, igualdad ante la ley, y al derecho a contar con calidad de vida, al trabajo y políticas para la eliminación de cualquier práctica discriminatoria contra las personas, por razón del sexo.

Artículo 2: De los objetivos del reglamento

Los objetivos del Reglamento son:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención e investigación que permita la realización de un procedimiento interno que sancione el hostigamiento sexual en el accionar institucional.
- b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias o trabajadoras de la institución, independientemente de su posición jerárquica y en relación con las personas a las que se les presta un servicio institucional, practicantes, clientes/as, proveedoras/es, usuarias/os, personas de contratación externa que brinden sus servicios al IMAS, y a cualquier otra que tenga relación con el quehacer institucional, incluidas las personas que integran el Consejo Directivo.
- c) Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional y laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización.
- d) Crear las condiciones para prevenir y mitigar los efectos de cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño, y el cumplimiento del trabajo y el estado de bienestar general de las personas.
- e) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, lo que representa una forma de violencia y una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en cualquier acción que abarque el quehacer institucional.

- f) Establecer a nivel reglamentario un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, a la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y bajo los principios específicos que establece la Ley, para que en el caso que se determine la responsabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.
- g) Crear las condiciones necesarias para que se brinden las medidas requeridas que garanticen el apoyo que requieran las partes durante el proceso y restaurar las condiciones de las que disponía la víctima antes de que se iniciara el proceso.

Artículo 3: El alcance del reglamento

Estarán sujetas a la aplicación del presente reglamento, todas aquellas supuestas conductas u omisiones susceptibles de constituir hostigamiento sexual dentro del marco de las actividades de las que se ocupa el IMAS. El Reglamento va dirigido a todo el funcionariado de la institución.

Artículo 4: Responsabilidad de aplicación

Será responsabilidad de todas las personas jefes, titulares subordinadas y del resto del personal del IMAS el cumplimiento del presente reglamento.

Artículo 5: De las definiciones y terminologías

a) Alteración del estado general de bienestar personal: todas aquellas situaciones que afecten el estado biológico, psicológico, físico, social, necesarios para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como: el estrés, la inseguridad, la ansiedad, la jaqueca, las náuseas, los nervios u otras similares.

b) Alteración del desempeño y cumplimiento laboral: son todas aquellas situaciones que ponen en evidencia un desempeño deficiente en las relaciones laborales, tales como: ausencias, incapacidades, permisos, renunciaciones, falta de motivación u otras similares.

c) Condiciones materiales de empleo: es decir, las circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral, tales como: nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, limitaciones a la carrera administrativa, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones u otras similares y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de labores de coordinación o supervisión.

d) Condiciones materiales de personas usuarias o terceras/os que tengan relación con las personas funcionarias y trabajadoras de la institución: Son todas aquellas manifestaciones que ponen en evidencia la existencia de una relación derivada de todo ámbito de actuación del IMAS.

e) Comisión Institucional contra el hostigamiento sexual: instancia coordinadora de todas las acciones dirigidas a prevenir y sensibilizar sobre el tema de hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, en el Instituto Mixto de Ayuda Social.

f) Equipo de apoyo para las presuntas víctimas de hostigamiento sexual: grupo interdisciplinario conformado por personas funcionarias profesionales en medicina de Desarrollo Humano, en psicología de la Unidad de Género y en Derecho de Asesoría Jurídica, quienes deben tener capacitación, sensibilización en la materia, y experiencia en la atención de este tipo de violencia. Esto con el fin de brindar acompañamiento y asesoría a las posibles víctimas de hostigamiento sexual.

g) Expedientados/as: Persona que enfrenta un procedimiento en materia de hostigamiento sexual, en su contra.

h) Sexual: Se entiende por hostigamiento sexual toda conducta con contenido sexual que se manifieste de manera verbal, escrita, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que perjudique el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y genere a su vez, un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo o que interfiera en el acceso libre de violencia de una persona usuaria al otorgamiento de un beneficio.

i) IMAS: Instituto Mixto de Ayuda Social.

j) Persona funcionaria o trabajadora denunciada: Persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual y tiene una denuncia presentada en su contra.

k) Persona funcionaria o trabajadora del IMAS: es toda persona física que, en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta de la Administración, como parte de su Organización a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce.

l) Personahostigada o víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Para efectos de este reglamento incluye: personas funcionarias o trabajadoras del IMAS, personas usuarias, personas que brinden servicios al IMAS y mantengan alguna relación contractual o similar con la Institución e integrantes del Consejo Directivo. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una jerárquica horizontal o vertical, o en igualdad de condiciones laborales o de servicio.

m) Personas usuarias: Cualquier persona que solicite, de forma aislada o reiterada, la prestación de los servicios que brinda la institución en las oficinas centrales o descentralizadas del IMAS, incluyendo las que tengan relación con Empresas Comerciales y Órganos Adscritos al IMAS, para solicitar en su favor o de terceros algún servicio de la Institución.

n) Órgano Director del Procedimiento: Instancia encargada de instruir el procedimiento administrativo, donde se conoce la denuncia de hostigamiento sexual. En adelante denominado ODP.

o) Órgano que decide: Instancia encargada de ordenar la apertura y dictar la decisión final del procedimiento administrativo. En el IMAS puede ser la Gerencia General o el Consejo Directivo.

CAPÍTULO 2

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 6- De las manifestaciones de hostigamiento sexual

Se considerarán manifestaciones de hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo, a la prestación de servicios a personas usuarias o en la relación que se establece con personas que brindan servicios a la Institución.
- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida expresa, física, moral, de daños o castigos referidos a la situación de empleo de las personas funcionarias, prestación de servicios a personas usuarias o en la relación que se establece con personas que brindan servicios a la Institución.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo, la prestación de servicios o en la relación que se establece con personas que brindan servicios a la Institución.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal escrito, de gestos, símbolos e imágenes de naturaleza o contenido sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las reciba.
- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual, donde se afecten las condiciones de empleo o prestación de servicios.
- g) Cualquier otra conducta que califique como hostigamiento sexual.

Artículo 7- De la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual

El IMAS constituirá una Comisión Institucional para la prevención y sensibilización contra el hostigamiento sexual, que será integrada por:

- a) La persona titular de la Gerencia General o a quien designe, la cual presidirá la Comisión.
- b) Una persona representante de la Asesoría Legal.
- c) Una persona representante de Desarrollo Humano.
- d) Una persona representante de la Unidad de Equidad e Igualdad de Género.
- e) Una persona representante de las Áreas Regionales (Enlaces de la Unidad de Igualdad y Equidad de Género).
- f) Una persona representante de la Contraloría de Servicios.
- g) Una persona representante de Planificación Institucional.
- h) Una persona representante de Empresas Comerciales.
- i) Una persona representante de la Subgerencia de Desarrollo Social.
- j) Una persona representante de la Subgerencia de Soporte Administrativo.
- k) Una persona representante de la Subgerencia de Gestión de Recursos.

Todas las personas nombradas en la presente Comisión serán recomendadas por las respectivas jefaturas y designadas por la Gerencia General. Asimismo, dispondrán de una persona suplente designada de idéntica manera, que las deberá sustituir, siempre que las personas titulares no puedan comparecer a la Comisión.

Artículo 8- De los deberes y atribuciones de la Comisión institucional.

Son deberes y atribuciones de las personas que integran la Comisión:

- a) Asistir puntualmente a todas las sesiones.
- b) Participar en las sesiones con derecho a voz y voto.
- c) Pedir y hacer uso de la palabra.
- d) Presentar sugerencias y mociones.
- e) Ejecutar las acciones que se plantean en el plan de acción de la Comisión.
- f) Capacitarse en la materia de hostigamiento sexual y tener conocimiento de este reglamento.

- g) Cualquier otra atribución compatible con su condición de integrante de la Comisión.

Artículo 9- De los requisitos de las personas integrantes de la Comisión Institucional

- a) Ser una persona sensibilizada y conocedora de la materia de hostigamiento sexual.
- b) La persona designada debe tener el tiempo requerido para cumplir con los deberes y atribuciones de esta Comisión.
- c) No haber sido sancionada por infracciones catalogadas como hostigamiento sexual.

Artículo 10- De las causales de destitución de la Comisión Institucional

- a) Haber sido una persona sancionada con ocasión de denuncia por violación a la normativa atinente a la materia.
- b) Ausentarse injustificadamente a dos sesiones debidamente convocadas en forma consecutiva, o tres alternas en el lapso de un año.
- c) Que la persona designada deje de pertenecer a la Unidad correspondiente que integra la Comisión.

Artículo 11- Del período de nombramiento de la Comisión Institucional

Las personas integrantes de la Comisión serán nombradas por períodos de cuatro años y pueden ser designadas de nuevo por el mismo período.

Artículo 12- De las sesiones de la Comisión Institucional

La Comisión sesionará en forma ordinaria al menos una vez al mes. Podrá sesionar en forma extraordinaria cuando así lo disponga la persona que preside, quien deberá convocar con al menos 24 horas de anticipación.

Artículo 13- Delquórum

El quórum para que la Comisión sesione válidamente será al menos la mayoría simple (la mitad más uno).

Artículo 14-De las funciones de la Comisión

Las funciones de la Comisión Institucional serán:

- a. Establecer y ejecutar las acciones de prevención y de divulgación del presente reglamento, dentro de las cuales se deberán incluir actividades específicas para prevenir y evitar conductas de hostigamiento sexual, tales como talleres, charlas, material impreso, afiches y otros.
- b. Relacionar los valores que integran el Código de Ética del IMAS con las conductas deseables que alejen estas prácticas antijurídicas de hostigamiento sexual, de las dependencias de la Institución.
- c. Promover políticas institucionales para la prevención y sensibilización en materia de hostigamiento sexual.
- d. Elaborar un plan de trabajo anual que contenga las actividades a desarrollar por esta Comisión.
- e. Velar por el efectivo cumplimiento de la reglamentación institucional en materia de hostigamiento sexual.
- f. Divulgar este reglamento y la política institucional que lo sustente.
- g. Desarrollar los mecanismos necesarios para el seguimiento y evaluación de las acciones propuestas en el Plan de Trabajo de la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual.
- h. Cualquier otra función relacionada con la materia de interés.

Artículo 15-De la estructura funcional de la Comisión

La Comisión tendrá una estructura funcional integrada por una persona coordinadora de la Comisión y una que desempeñe las funciones de secretaría.

La persona coordinadora será designada por la persona que ocupe la Gerencia General en el período que ésta lo indique. Sus funciones serán:

- a) Presidir la reunión de la Comisión
- b) Preparar la agenda.
- c) Establecer y convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- d) Establecer en conjunto con la comisión un plan de trabajo.
- e) Dar seguimiento y divulgación a los acuerdos tomados.
- f) Dar seguimiento al cumplimiento del Plan de Trabajo.
- g) Tramitar la correspondencia recibida y enviada.
- h) Firmar las actas y velar porque estén al día.

La función de secretaría será designada por la Comisión en forma rotativa. Sus responsabilidades serán:

- a) Levantar las actas de las sesiones.
- b) Firmar las actas junto con la persona que preside la Comisión.

CAPÍTULO III

DEL PROCEDIMIENTO PARA INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

RECEPCIÓN Y TRÁMITE DE DENUNCIAS

Artículo 16-De las instancias competentes para la recepción de denuncias.

Serán competentes para recibir las denuncias por hostigamiento sexual las siguientes dependencias institucionales:

- a) Las unidades encargadas de la recepción de las denuncias son: la Gerencia General, la Unidad de Equidad e Igualdad de Género y Desarrollo Humano.

Las personas encargadas de estas instancias serán designadas por la persona que ocupe la Gerencia General, y se divulgarán sus nombres de forma escrita, a toda la población institucional mediante Circular, que será difundida en el correo del IMAS.

b) Cuando la situación lo amerite, la Gerencia General elegirá una de estas personas funcionarias para que se desplace al lugar donde sea necesario y reciba la denuncia correspondiente, dejando constancia de esta designación en el acta que se levante al efecto, tomando las medidas necesarias para que el espacio físico donde se toma la denuncia resguarde la seguridad y confidencialidad de quien denuncia.

c) En el caso de las personas usuarias de los servicios, estas podrán contactar a la Contraloría de Servicios o a la Unidad de Género para plantear su denuncia, quienes coordinarán con la o las personas afectadas para desplazarse al lugar donde se tomará la declaración para la denuncia, tomando las medidas necesarias para que el espacio físico donde se toma la denuncia resguarde la seguridad y confidencialidad de quien denuncia.

Artículo 17- De las instancias competentes para resolver el procedimiento administrativo.

a) Cuando la persona denunciada sea funcionaria o trabajadora, la Gerencia General, es el Órgano que decide (instancia encargada de ordenar la apertura y dictar la decisión final del procedimiento administrativo).

b) Cuando se trate de denuncias contra las personas que ocupen los cargos de la Gerencia General o las Subgerencias, el Órgano que decide será el Consejo Directivo en pleno. Para las labores de instrucción del procedimiento administrativo podrá designarse un órgano director que remitirá su recomendación final a la Secretaría del Consejo Directivo, de forma que ésta la eleve al pleno del Órgano Decisor.

c) Cuando se trate de denuncias contra las personas que ocupen los cargos de Presidencia Ejecutiva, o personas integrantes del Consejo Directivo, el Órgano que decide será el Consejo de Ministros, que desarrollará el procedimiento administrativo y ejercerá su competencia según su propia normativa interna.

Artículo 18- De los requisitos de las denuncias

La denuncia podrá interponerse en forma oral o escrita. Las instancias competentes para la recepción de la denuncia deberán velar porque la misma contenga como mínimo la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la presunta víctima e indicación de sus calidades personales.
- b) Nombre y apellidos de la persona que se denuncia en caso de que sean conocidos, o en su defecto, todas aquellas características o circunstancias que permitan identificarle.
- c) Descripción detallada del lugar donde sucedieron los hechos denunciados.
- d) Indicación detallada de forma cronológica, de ser posible, de los hechos que se consideren constitutivos de acoso u hostigamiento sexual, que afectan a la presunta víctima.
- e) Fechas aproximadas en las que ocurrieron los hechos. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- f) Indicación clara de si cuenta o no con pruebas testimoniales, documentales, digitales u otras, de los hechos denunciados. La omisión de este requisito no produce la inadmisibilidad de la denuncia.
- g) Fecha de interposición de la denuncia.
- h) Firma de la presunta víctima y fotocopia de la cédula de identidad.
- i) La denuncia podrá ser grabada previo consentimiento de la persona.

En los casos en que la denuncia sea presentada en forma verbal, quien la recibe, la consignará en un acta que levantará al efecto, para cumplir con los requisitos indicados anteriormente.

Cuando la presunta víctima sea menor de edad o presente discapacidad física, sensorial o cognitiva que le impida expresarse por sí misma, la denuncia podrá interponerla en su nombre, su madre, padre o persona encargada que figure como tutor/a o curador/a o asistente.

En todos los casos, deberá informársele a la presunta víctima de las garantías que la ley le concede y advertírsele de las consecuencias legales que acarrea la interposición de una denuncia falsa.

Cuando la denuncia por hostigamiento sexual sea presentada por escrito ante una instancia distinta a las mencionadas en el artículo 16 de este reglamento, quien la recibe se limitará a darle curso bajo estricta confidencialidad, remitiéndola directamente a la instancia competente para conocerla, en la forma establecida en el artículo 20.

Artículo 19- Del plazo para interponer la denuncia.

El plazo para interponer la denuncia será de ocho años y se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual, o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió a la persona denunciar de forma previa.

Artículo 20- De la remisión de las denuncias

Una vez formalizada la respectiva denuncia por hostigamiento sexual, la instancia receptora de la denuncia debe guardar total confidencialidad y ponerla en conocimiento del Órgano que decide en el día hábil siguiente a su recepción, mediante sobre cerrado.

Una vez recibida la denuncia, el Órgano que decide, deberá proceder a la apertura del correspondiente procedimiento administrativo dentro del plazo establecido para materia disciplinaria en el artículo 414 del Código de Trabajo. En caso de no hacerlo y prescribir el procedimiento, podrá enfrentar las responsabilidades propias de no haber realizado la gestión en tiempo y en forma.

DISPOSICIONES GENERALES DEL PROCEDIMIENTO

Artículo 21- De las partes del procedimiento

Tanto la persona denunciada como la presunta víctima, serán parte del procedimiento administrativo que se instruya y tendrán derecho a hacerse asistir por personas profesionales en derecho, que las asesoren. Además, podrá recibir el apoyo o acompañamiento de profesionales en otras disciplinas atinentes o personas de su confianza que les brinden apoyo emocional.

La condición de parte implica el deber de la Administración de notificarles todas las incidencias propias del procedimiento administrativo.

Artículo 22- De la obligación de informar

a) Será obligación del Órgano que decide informar a la Defensoría de los Habitantes de la República, sobre la interposición de la denuncia y el inicio del procedimiento con la finalidad de ponerla en conocimiento formal del asunto, darle acceso al expediente y permitir su intervención facultativa dentro del proceso.

b) Será responsabilidad de esta instancia informar a la Defensoría de los Habitantes y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sicorresponde, sobre el resultado final del proceso, una vez que se encuentre firme la resolución final que se emita dentro del procedimiento.

c) El IMAS cuenta con el Sistema de Control y Seguimiento de denuncias, cuyo objetivo es registrar toda la información de las denuncias presentadas en la Institución y las resoluciones de las mismas, con la finalidad de contar con todos los insumos necesarios para generar estadísticas y elaborar informes internos y externos, para la toma de decisiones respectivas según competencias. Este Sistema será administrado por la persona coordinadora de la Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual, quien debe garantizar la confidencialidad de los datos incorporados en el mismo.

Por lo tanto, la Gerencia General, cumpliendo el principio de confidencialidad, debe pasar la información de las denuncias a la persona coordinadora de la Comisión, para que sea incluida en dicho Sistema, cuando haya concluido el debido proceso y se tenga una resolución.

Artículo 23- De la prohibición de conciliar

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia, caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica o simbólica, que aumentan los

factores de riesgo y revictimización de la presunta víctima; queda prohibida la aplicación de la figura de conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 24- Del inicio e impulso procesal de oficio

En materia de hostigamiento sexual, el procedimiento administrativo-disciplinario, se iniciará con la denuncia, pero se desarrollará por impulso procesal de oficio, sin perjuicio del que puedan darle las partes.

En aquellos casos en los que la persona denunciada renuncie a su puesto y manifieste su interés de no formar parte dentro del procedimiento seguido por hostigamiento sexual, el trámite continuará hasta la emisión del correspondiente Acto Final, donde se indicará si se lograron demostrar los hechos denunciados o no. Todas las actuaciones del procedimiento serán archivadas en el expediente administrativo de la persona denunciada.

Artículo 25- De las garantías procesales

En el procedimiento se garantizarán los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los siguientes principios específicos:

- a) El Principio in dubio pro-víctima: el cual implica que, en caso de duda, se interpretará a favor de la presunta víctima.
- b) La prohibición expresa de considerar los antecedentes de la presunta víctima, particularmente en lo relativo al ejercicio de la sexualidad, su apariencia física, de vestimenta, identidad de género u orientación sexual. Dicho principio no implica la existencia de una presunción de veracidad a favor de la presunta víctima, ni exime al Órgano que decide de valorar los hechos denunciados a la luz de todos los elementos probatorios traídos por las partes, incluidos los indicios y de razonar la conclusión a la que arriba.
- c) El principio de confidencialidad: las personas involucradas directa o indirectamente con el proceso no podrán revelar la identidad de la presunta víctima ni de la persona denunciada. Asimismo, es absolutamente prohibido divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en

proceso de investigación, así como, sobre las resoluciones finales adoptadas en materia de hostigamiento sexual. Dicha prohibición es extensiva a todas las personas que directa o indirectamente tengan acceso a la información.

No implicará inobservancia de esta prohibición, las comunicaciones o los informes que, por disposición legal o de este reglamento, se deban remitir a las instancias competentes, ni aquella información que se brinde como fuente primaria y confidencial para efectos de la política de prevención en esta materia, una vez finalizado el caso o para fines estadísticos, docentes o de investigación.

Artículo 26- De la valoración de las pruebas

El Órgano que decide valorará todas las pruebas traídas por las partes al procedimiento, de manera objetiva de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica, la experiencia y con la rigurosidad que el caso amerita, con el fin de obtener certeza sobre la verdad real de los hechos denunciados.

En dichos procedimientos, se valorará la prueba indiciaria y todas las otras fuentes que admite el derecho común y se atenderán los principios especiales que rigen la materia de hostigamiento sexual. En caso de duda, se beneficiará a la presunta víctima, sin embargo, la credibilidad de la denuncia se establecerá a partir de la valoración de las alteraciones que produzcan los hechos que se denuncian, en el estado general de bienestar personal de quien presente la denuncia, o en su desempeño y cumplimiento laboral.

Cualquier prueba sobre la vida personal de quien denuncie es improcedente e ilegal y su valoración no será de recibo.

Artículo 27- De los deberes de acatamiento, colaboración e información

Toda oficina, persona funcionaria o trabajadora y usuaria de la Institución, está en la obligación de brindar colaboración y suministrar la información que le sea solicitada por el Órgano Director del Procedimiento (ODP), para la debida tramitación del procedimiento por hostigamiento sexual, dentro de los plazos establecidos.

En el caso de las citaciones, el Órgano Director del Procedimiento (ODP) podrá citar a la o las personas, con conocimiento de causa, para que declaren o realicen cualquier acto necesario para el desenvolvimiento normal del procedimiento o para su decisión final

La persona citada podrá hacerse venir por la Fuerza Pública sino compareciere a la primera citación, de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública.

Artículo 28- Delexpediente administrativo

El ODP tiene la obligación de conformar el expediente administrativo, incorporando en orden cronológico, todos los antecedentes y demás documentos referentes al procedimiento. En dicho expediente, deberán incluirse todas las pruebas que conforman la tramitación de la denuncia. Deberá estar foliado y con numeración consecutiva.

El expediente se ubicará físicamente en el ODP, dependencia que será la encargada de su custodia y de garantizar la confidencialidad.

El expediente estará a disposición exclusiva de las partes y las personas profesionales en derecho que las representen debidamente identificadas y autorizadas por la parte interesada.

En la carátula del expediente deberá constar el señalamiento de confidencial.

Existirá un registro de las consultas realizadas a los expedientes administrativos donde se indicará con claridad el nombre y apellidos de las personas consultantes, el número de documento de identificación, número de carné de colegiado, hora de inicio, hora de devolución y firma de la persona consultante.

Artículo 29- Delplazo del procedimiento

El procedimiento deberá desarrollarse en un plazo de dos meses, incluyendo el dictado de la resolución final, contados a partir de la interposición de la denuncia. Ese plazopodrá prorrogarse cuando concurran las circunstancias previstas en el artículo 263 de la Ley General de la Administración Pública y según el procedimiento establecido en esa norma.

Artículo 30-Del plazo para imponer la sanción

El plazo de prescripción para imponer la sanción es el de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Este plazo empezará a correr a partir del momento en que el resultado del procedimiento sea puesto en conocimiento del Órgano que decide para imponer la sanción.

El inicio del procedimiento disciplinario correspondienteimplicará la interrupción del cómputo del plazo de prescripción.

Artículo 31- De la integración y aplicación de leyes

En casos de hostigamiento sexual, se deberá observar el procedimiento establecido en este Reglamento, el cual se ajusta a lo establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. En caso de conflicto entre ambas normativas prevalecerá por jerarquía de normas, el establecido en la Ley de Hostigamiento Sexual.Supletoriamente en lo no previsto por este Reglamento, se aplicará la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo.

CAPÍTULO IV

DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO Y CONFORMACIÓN DEL ÓRGANO DIRECTOR DEL PROCEDIMIENTO (ODP)

Artículo 32- De laconformación del ODP

El Órgano que decide, al recibir la denuncia, procederá en el plazo de los tres días hábiles siguientes a la conformación del ODPpara el trámite del procedimiento

administrativo correspondiente. Para estos casos no corresponderá la instrucción de una investigación preliminar sobre los hechos denunciados.

Artículo 33- Del nombramiento del ODP

El ODP será colegiado y estará integrado por tres personas, preferiblemente de ambos sexos, con conocimiento y sensibilización sobre la materia de hostigamiento sexual, género y régimen disciplinario. La persona instructora deberá ser abogada de profesión.

Artículo 34- De las incompatibilidades para ser parte del ODP

Ninguna persona que conforme el ODP deberá tener relación de amistad, enemistad, parentesco por consanguinidad o afinidad, con la presunta víctima o la persona denunciada.

Tampoco puede existir relación de jerarquía o de subordinación entre la persona denunciada y cualquiera de las personas que integran el ODP. Todo a fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso. La misma limitación es aplicable a las personas asesoras del ODP. Si se presentan las situaciones apuntadas, será motivo de excusa o recusación, en los términos establecidos en la Ley de la Administración Pública.

Artículo 35- De la ampliación de la denuncia

El ODP podrá citar a la presunta víctima con la finalidad de aclarar o ampliar su denuncia, en los casos estrictamente necesarios y siempre que lo realice antes de formular el traslado de cargos.

En ningún momento esta ampliación podrá constituirse en una ratificación de la denuncia, ni en una investigación preliminar de los hechos denunciados, de conformidad con el artículo 19 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 36-De las consultas del ODP

En cualquier fase del procedimiento y antes del informe final, el ODP podrá convocar de forma consultiva y para asesoría a quienes considere pertinente.

Artículo 37- De la aplicación de medidas cautelares

Mediante solicitud o con consentimiento de la presunta víctima, el ODP podrá solicitar al Órgano que decide, en cualquier etapa del procedimiento, que, mediante resolución motivada, ordene cautelarmente las siguientes medidas:

1. Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la presunta víctima.
2. Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la presunta víctima.
3. La reubicación laboral o la permuta del cargo cuando:
 - a) Ambas partes laboren en la misma dependencia o exista una relación de subordinación entre ellas.
 - b) Exista clara presunción de que la conducta de hostigamiento continuará.
4. Excepcionalmente, se dará la separación temporal del cargo con goce de salario cuando:
 - a) Exista peligro de que se entorpezca la investigación o se manipule de alguna manera la prueba.
 - b) La presencia de ambas partes pueda causar mayor agravio a la presunta víctima y se valore que la reubicación temporal de alguna de ellas no resulta ser una medida suficiente para evitar esa situación.
5. Otras que se consideren pertinentes.

En la aplicación de las medidas cautelares, se observarán las siguientes reglas.

- a) Podrán ser aplicadas a ambas partes de la relación procedimental, debiendo procurarse fundamentalmente la menor afectación para la presunta víctima.
- b) La imposición de las medidas cautelares no acarreará la pérdida de derechos o condiciones laborales de las personas obligadas por la disposición preventiva.

- c) En el caso de personas usuarias del IMAS, involucradas en un caso de hostigamiento sexual, se procurará que la audiencia del procedimiento sea desarrollada en su lugar de procedencia, en caso de vivir fuera del Gran Área Metropolitana.
- d) Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia.

Contra la resolución que establezca la medida cautelar, procederá recurso de revocatoria, que deberá ser resuelto por el Órgano que decide. La decisión del Órgano que decide, carecerá de ulterior recurso, excepto el de adición o aclaración.

Artículo 38-Del traslado de cargos

El ODP ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante resolución razonada, la cual contendrá lo siguiente:

- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamenten el procedimiento y la imputación de los cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la presunta víctima como a la persona denunciada con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con no menos de quince días hábiles de anticipación.
- f) Se prevendrá a las partes que deben presentar toda la prueba antes o en el momento de la comparecencia, si todavía no lo han hecho.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como autoridad a quien debe interponerse.

- i) Derecho a obtener copia del expediente administrativo, en el cual se letraslada los cargos.
- j) Nombre y firma de quienes integran el ODP.

Artículo 39- De la apertura de la audiencia

Corresponderá al ODP dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite.

De acuerdo con el principio de celeridad, corresponderá al ODP impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes del proceso.

Artículo 40- El interrogatorio de las personas que deban testificardeberá realizarse en forma separada ante la presencia al ODP

Las personas que testifiquen serán interrogadas únicamente en relación con los hechos sobre los que se relaciona la denuncia y su intervención nunca podrá versar sobre los antecedentes de la presunta víctima o de la persona denunciada.

Artículo 41- De la continuidad de la audiencia

La audiencia se llevará a cabo sin interrupción durante las jornadas consecutivas que sean necesarias para su terminación. Se suspenderá únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia administración o por las partes; cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación; cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia o cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

Cuando el ODP decida la suspensión de la audiencia, en el mismo acto anunciará el día y la hora de su continuación, lo cual equivaldrá como citación para todas las partes.

Artículo 42- De la audiencia de carácter privado

Para garantizar la confidencialidad del proceso y de la audiencia, solo podrán comparecer las partes y sus representantes, así como las personas asesoras jurídicas o de apoyo emocional designadas por las partes, en el número que, a criterio del ODP, se considere razonable.

Artículo 43- De la recepción de la declaración y pruebas

Durante el desarrollo de la audiencia, corresponderá a las partes hacer los alegatos que estimen pertinentes a su defensa o acusación, ofrecer la prueba pertinente y obtener su admisión y trámite, pedir testimonio a la contraparte, preguntar y repreguntar a las personas que testificano especialistas, aclarar o ampliar su defensa o denuncia inicial, formular conclusiones de hecho y de derecho sobre la prueba ofrecida y el resultado de la audiencia.

Artículo 44- Del levantamiento del acta

Se levantará un acta de la comparecencia, la cual se leerá a las partes una vez finalizada la diligencia. Esa acta será firmada por las personas que conforman el ODP y por todas las personas parte. Cuando la comparecencia sea grabada, el acta, que consistirá en la transcripción íntegra de la audiencia, se levantará con posterioridad, validada con la firma de las personas integrantes del ODP. De esa transcripción se otorgará audiencia por el plazo de tres días hábiles a las partes para lo que a bien tengan manifestar con relación a ella.

Artículo 45- De la prueba para mejor resolver

En cualquier fase del procedimiento, el ODP podrá ordenar la práctica o el recibo de cualquier prueba pertinente y útil, o la ampliación de la que existe, siempre que sea esencial al resultado de la investigación. El ODP deberá dar audiencia de esa prueba a las partes.

Artículo 46-Del contenido del informe

Terminada la audiencia, el ODP preparará una recomendación final, que servirá de base para la adopción del acto final, la cual no es vinculante para el Órgano que decide.

Artículo 47- De la resolución del asunto

Concluido el procedimiento y rendida la recomendación por parte del ODP, el Órgano que decide emitirá el acto final del procedimiento, el cual contendrá los siguientes aspectos.

- a) Una sección a manera de resultados en la que se haga referencia a los pormenores del procedimiento, dentro de los cuales se indicará si el procedimiento se realizó con la observancia de las reglas del debido proceso.
- b) Un detalle de los hechos relevantes que puedan ser considerados como probados o no probados, de acuerdo con los elementos probatorios introducidos durante la tramitación del procedimiento.
- c) Una parte considerativa donde se indique el análisis técnico-jurídico que motiva el acto y de una parte dispositiva donde se incorpora la decisión final del procedimiento.

Esa resolución deberá ser notificada a ambas partes, en la forma y por cualquiera de los medios permitidos por la Ley General de la Administración Pública.

La resolución deberá comunicarse dentro del mes siguiente a la fecha en que concluya formalmente el procedimiento disciplinario respectivo.

Artículo 48-Sobre el derecho recursivo de las partes

Contra el acto final del procedimiento administrativo se podrá interponer un recurso de revocatoria - reconsideración ante el órgano decisor que emitió el acto final.

El recurso se deberá interponer dentro del plazo de tres días contabilizados a partir del día hábil siguiente a la notificación del acto, bajo la pena de declararse su rechazo por extemporaneidad.

El Órgano que decide ordenará el agotamiento de la vía administrativa, en el supuesto en que se declare sin lugar la impugnación presentada.

Artículo 49- De la comunicación de la resolución final

Una vez firme la resolución que se dicte en el respectivo procedimiento disciplinario, el Órgano que decide la comunicará mediante copia a la Unidad de Desarrollo Humano con el fin de que se incluya en el respectivo expediente. La resolución original se remitirá al ODP, para que sea incorporada al respectivo expediente.

Cuando la persona denunciada sea profesional, y en el acto final del procedimiento se halle responsable, este resultado se informará al Colegio Profesional respectivo, para que proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, o a la normativa interna del Colegio respectivo.

CAPÍTULO V DE LA CLASIFICACIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 50- De la clasificación de faltas

Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas sobre la base de lo dispuesto en el artículo 6 del presente Reglamento.

Se clasifica como leve la infracción al inciso d), como grave la infracción al inciso a) y como gravísimas, las infracciones a los incisos b), c), e) y f).

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, el ODP podrá recomendar que se atenúe o agrave la sanción, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, bajo criterio ampliamente razonado y de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 51- De las faltas relacionadas

Podrá también ser considerada como objeto de un procedimiento administrativo, la conducta en la que incurra una persona que sea funcionaria o trabajadora del IMAS, cuando injustificadamente:

- a) Entorpezca o atrase una investigación,
- b) Se negase a asistir a testificar o a brindar información sobre hechos denunciados,
- c) Se rehúse a dar seguimiento y divulgación a los acuerdos tomados.
- d) Omitiere dar trámite a la denuncia recibida.

Artículo 52- De los criterios para establecer las sanciones o acciones correctivas

El ODP recomendará la sanción o acción correctiva a imponer según la gravedad de la falta, para ello analizará la situación tomando en cuenta los siguientes criterios.

- a) La conducta emitida.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) Otras condiciones sociales que le otorgan poder de hecho a la persona hostigadora y el uso efectivo de ese poder sobre la persona víctima.
- d) La persona reincidente en conductas tipificadas como hostigamiento sexual, debidamente comprobadas.
- e) La conducta, debidamente documentada, de la persona hostigadora posterior al hecho, en especial las conductas intimidatorias hacia la persona víctima o personas compañeras, o a quienes testificaron, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o en alteración en la prestación de servicios en perjuicio de la víctima.
- f) La cantidad de personas víctimas.
- g) Los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.

- h) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la personavíctima en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.

Artículo 53- De las sanciones para las personas que cometan hostigamiento sexual

Las sanciones aplicables de conformidad con el Reglamento Autónomo de Servicios serán las siguientes:

- a) Por falta leve, amonestación escrita.
- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por el términomínimo de quince días.
- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

CAPÍTULO VI DE LAS GARANTÍAS

Artículo 54- De lasgarantías

La persona que haya planteado una denuncia por hostigamiento sexualno podrá ser despedida, ni se le suspenderá un beneficio institucionalen caso de que lo tuviera, por este motivo.

Las personas que hayan comparecido a testificaren los procedimientos de investigación de denuncia porhostigamiento sexual,no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en el proceso de prestación de servicios.

Si esto ocurriese, la persona podrá denunciarlo ante el órgano competente quien recomendará a las autoridades, las medidas pertinentes, tanto para que cese la situación presentada como para que se sancione si resulta procedente, a quien está causando o permitiendo el perjuicio.

Artículo 55- De las denuncias falsas

Toda persona que interponga denuncia falsa de hostigamiento sexual, podrá incurrir en responsabilidad penal de conformidad con lo establecido en el artículo 16 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Si resulta procedente la aplicación del Reglamento Autónomo de Servicios del IMAS, u otros regímenes de responsabilidad, éstos se aplicarán de acuerdo con la normativa propia aplicablea cada caso.

CAPÍTULO VII DEL REGISTRO

Artículo 56- Formato de registro único.

La Institución conformará un registro de sanciones por conductas de hostigamiento sexual, con la finalidad de implementar un formato de registro único, que podrá ser consultado por cualquier persona interesada, resguardando la identidad, los datos personales y cualquier otra información sensible de las víctimas. La información se mantendrá en el registro por un plazo de diez años, a partir de la firmeza de la respectiva sanción. Se exceptúan de la aplicación de este artículo a las personas menores de edad.

El registro será administrado por la Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual y su consulta deberá realizarse a través de dicha Comisión.

La información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, será de acceso público, después de la firmeza de estas. Lo anterior, en el contexto del inciso 4) del artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia (Ley No. 7476.) y la Ley de Protección de la Persona frente al tratamiento de sus datos personales, N° 8968.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES FINALES

Artículo 57- De la normativa complementaria, supletoria

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, N°7476 y sus reformas, el Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Mixto de Ayuda Social,

el Reglamento Interior de Trabajo del Programa de Empresas Comerciales del Instituto Mixto de Ayuda Social según corresponda, la Ley General de la Administración Pública, el Código de Trabajo y el Código Penal.

Artículo 58- Derogatorias

El presente Reglamento deroga el Reglamento interno contra el Hostigamiento Sexual en el Instituto Mixto de Ayuda Social vigente, aprobado por Acuerdo del Consejo Directivo del IMAS N° 375-09-2014.

Artículo 59. Divulgación y comunicación del reglamento

Una vez aprobado el Reglamento por el Consejo Directivo y publicado en La Gaceta, será socializado a la Comunidad Institucional mediante el CIRE del Área de Planificación Institucional. Asimismo, la Comisión de Prevención y Atención del Hostigamiento Sexual, tendrá la responsabilidad de divulgarlo por otros medios informativos.

Artículo 60- De la vigencia de la normativa interna

El presente Reglamento entrará en vigor a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. Responsable de la Publicación.

Msc. Juan Carlos Laclé Mora, Gerente General.—1 vez.—O. C. N° 4500010716.—Solicitud N° API-002-202.—(IN2022627086).