

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 13 de abril de 2012, n. 72

INSTITUTO COSTARRICENSE DE ACUEDUCTOS

Y ALCANTARILLADOS

Acuerdo N° 2012-077

ASUNTO: Políticas institucionales y reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el ICAA.

Resultando:

1°—Que la Defensoría de los Habitantes conforme al oficio N° 06200-2008-DHR, de fecha 01 de julio de 2008, recomienda a las Instituciones Públicas Informar a los departamentos responsables del diseño de política interna, la prevención y sanción del hostigamiento sexual, y ajustarse a la obligación prevista en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

2°—Que la Defensoría de los Habitantes, instó a las Instituciones Públicas establecer un procedimiento adecuado y efectivo, ya que para llevar a cabo los procedimientos internos de investigación y sanción, no es suficiente la ley, dadas las generalidades y limitaciones que ella contiene, por lo que debe existir una regulación especial reglamentaria.

Considerando:

I.—Que es imperativo atender los señalamientos vertidos por la Defensoría de los Habitantes, en el sentido de que la reglamentación interna, debe adaptarse a lo establecido en la Ley número 7476 y el oficio N° 06200-2008-DHR, y por ende considerar como elementos fundamentales los lineamientos establecidos por la Defensoría de los Habitantes.

II.—Que es imprescindible la modificación de este cuerpo normativo, debido a la necesidad de establecer parámetros efectivos de aplicación de esta Ley. Por tanto,

De conformidad con las potestades reglamentarias que le son expresamente reconocidas por el artículo 5 inciso j) de su Ley Constitutiva (Ley N° 2726 del 14 de abril de 1961 y sus reformas), esta Junta Directiva resuelve:

Derogar el Acuerdo N° 96-042, de la Sesión Ordinaria N° 96-013, celebrada el 26 de febrero de 1996; en lo concerniente al Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual; que se ha venido aplicando en la Institución, publicado en La Gaceta N° 85 del lunes 06 de mayo de 1996 y en su lugar se acuerda aprobar y publicar el siguiente “Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados”

## CAPÍTULO I

### Ámbito de aplicación

Artículo 1°—Competencia material. El presente cuerpo normativo tiene por finalidad reglamentar la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia N° 7476, del 03 de febrero de 1995, para efectos de establecer las regulaciones necesarias para prevenir, investigar y sancionar el acoso y/o el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo, que atenta contra la dignidad de la mujer y del hombre, en las relaciones que se establecen dentro del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, entre sus funcionarios y funcionarias con la población objeto del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados AyA o hacia cualquier otro interesado en los servicios del AyA.

Artículo 2°—Competencia subjetiva. El presente reglamento regirá para los funcionarios y funcionarias del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, en sus funciones de empleo y de prestación de servicios a la comunidad nacional, sean estos contratados de forma regular o interina o cualquier otro interesado en los servicios del AyA, según las definiciones establecidas en el artículo 3° de este cuerpo normativo.

## CAPÍTULO II

### Terminología básica

Artículo 3°—Definiciones:

- a) Hostigamiento Sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta con un contenido sexual, que se realice aislada o reiteradamente, escrita o verbal, gestual o físicamente indeseada para quien lo recibe, pues es una forma de dominación o condicionalidad.
- b) Funcionario - funcionaria: Servidor - servidora, empleado - empleada del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados AyA: Para todos los efectos estos conceptos tienen el mismo significado y es toda persona física tanto regular como interina que presta sus servicios al AyA.
- c) Usuarios: Son las personas que en forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas centrales o desconcentradas del AyA reciben el servicio que presta el Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados sea esta en forma física, telefónica, por vía informática u otros.
- d) Víctima: Persona que sufre el acoso u hostigamiento sexual, puede ser funcionario o funcionaria del AyA, usuario o tercero que brinda sus servicios al AyA por algún contrato de servicios.
- e) Denunciado - denunciada: Persona a la que se le atribuye la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual.
- f) Potestad Disciplinaria: Facultad o poder de la Administración Superior - Gerencia para imponer sanciones a funcionarios y funcionarias de la Institución cuando por medio del procedimiento ordinario disciplinario se demuestren faltas a los deberes inherentes a su cargo y que se ejerce de conformidad con lo que establece el Reglamento Autónomo de Servicio del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.
- g) Procedimiento Disciplinario: Es el proceso de investigación que realiza la Administración a la luz de lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública.
- h) Órgano Director del Procedimiento: Servidor Público de AyA, que se encarga de realizar el procedimiento administrativo disciplinario, de conformidad con lo que establece el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública y lo hará actuando como un tribunal, en el cual necesariamente habrá un Abogado, su conformación será una decisión de la Gerencia General o la Junta Directiva según corresponda.
- I) AyA: Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados.

j) Valores Institucionales: Ética y transparencia. Solidaridad. Espíritu de Servicio. Responsabilidad y Compromiso. Respeto. Excelencia.

k) Igualdad de Género: Es reconocer que tanto mujeres como hombres tienen que tener los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades y beneficios, sin importar la diferencia de sexo, lo que implica que ambos tengan las mismas condiciones para realizarse en su vida personal y laboral de acuerdo a sus diferentes necesidades.

l) Equidad de Género: Es el proceso de hacer justicia al hombre y a la mujer fundamentados en los derechos humanos y la justicia social. Para asegurar esta puede ser necesario implantar medidas que permitan al hombre y a la mujer actuar en igualdad de oportunidades y condiciones, para que se beneficien en una forma equitativa.

### CAPÍTULO III

#### Política de divulgación y prevención

Artículo 4°—Órganos responsables de la política de seguimiento. La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, será responsabilidad de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género del Instituto en coordinación con la Dirección de Salud Ocupacional y la Dirección de Gestión de Capital Humano.

Así mismo se creará una comisión permanente contra el hostigamiento sexual, con representación de la Administración Superior llámese Director Regional, la Dirección de Igualdad y Equidad de Género la Dirección de Salud Ocupacional y la Dirección de Gestión de Capital Humano.

Artículo 5°—Órganos responsables de la divulgación y prevención. La prevención de las conductas constitutivas de acoso u hostigamiento sexual corresponde a todos los niveles de la estructura organizacional del AyA, pero la Administración Superior, la Dirección de Comunicación Institucional, la Dirección de Gestión de Capital Humano en coordinación con la Dirección de Igualdad y Equidad de Género y todos aquellos departamentos que por su naturaleza puedan facilitar el proceso, serán responsables de determinar las acciones necesarias para que no haya víctimas de estas conductas a lo interno y externo de la Institución, así como de instaurar una cultura de respeto hacia las demás personas.

La Administración Superior podrá solicitar a los funcionarios y funcionarias que por su condición, formación o puesto puedan coadyuvar en el proceso de difusión.

Los órganos responsables de seguimiento mantendrán una constante información acerca de la ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y de este Reglamento, así como de su política interna sobre el tema a través de circulares y boletines informativos, correos electrónicos, o cualquier otro medio de información para el personal de la Institución y sus usuarios.

Artículo 6°—Formas de divulgación y prevención. Con el objeto de prevenir, desalentar y evitar, las conductas constitutivas del acoso u hostigamiento sexual, los mecanismos para divulgar la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, en el presente reglamento serán las siguientes:

- a) Poner en conocimiento de la comunidad institucional que la Ley y este Reglamento se encuentran vigentes, para lo cual las diferentes jefaturas socializarán con su personal a cargo ambos cuerpos normativos.
- b) Elaborar material informativo que ilustre o identifique ejemplos de hostigamiento sexual, fomentando los valores institucionales.
- c) La Administración Superior deberá promover jornadas de capacitación y charlas dirigidas a funcionarios y funcionarias de los distintos niveles de la Institución.
- d) Cualquier otra forma que sea considerada como necesaria por la Administración Superior para el cumplimiento de los fines de la Ley y este Reglamento.

Artículo 7°—Mecanismos de prevención. Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Dirección de Igualdad y Equidad de Género y la Administración Superior, quienes deberán propiciar a nivel institucional la realización de actividades de diferente naturaleza, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la política contra Hostigamiento Sexual.

## CAPÍTULO IV

### Responsabilidad disciplinaria

## SECCIÓN PRIMERA

### Deberes fundamentales

Artículo 8°—Deber de colaboración. Los funcionarios y funcionarias del AyA están en la obligación de brindar su colaboración cuando le sea solicitada por el Órgano Director, para la debida instrucción del procedimiento administrativo disciplinario.

La desatención injustificada de este deber por parte del funcionario o funcionaria responsable, podrá ser objeto de un procedimiento disciplinario.

Artículo 9°—Confidencialidad de la Investigación. Se prohíbe divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas o en proceso de investigación, así como de las resoluciones o actos finales adoptados en materia de acoso u hostigamiento sexual quedan en el expediente personal. Dicha prohibición se hará extensiva al personal cuya colaboración es solicitada de acuerdo con el artículo anterior, a los testigos ofrecidos en tanto sean funcionarios o funcionarias de AyA, a los denunciantes, peritos y partes involucradas en el procedimiento, así, como al Órgano Director.

Se exceptúan de esta obligación los informes que por mandato legal deban remitirse a la Defensoría de los Habitantes o a la Sala Constitucional de conformidad al artículo 7 de la Ley N° 7476.

Cualquier incidencia grave o malintencionada respecto a las actuaciones substanciadas dentro de una causa disciplinaria, podrá ser objeto de un procedimiento disciplinario.

Artículo 10.—Coautoría. El funcionario o funcionaria que conozca acerca de la comisión de una conducta constitutiva de acoso u hostigamiento sexual y no la ponga en conocimiento de la Administración Superior, Dirección de Gestión de Capital Humano o Superior Jerárquico; si procede mediante una denuncia quedará sujeto a la eventual investigación disciplinaria.

Artículo 11.—Dirección de Igualdad y Equidad de Género como coadyuvante – Que la Dirección de Igualdad y Equidad de Género y la Dirección Jurídica en caso de no llevar la instrucción del proceso, serán reconocidos expresamente como coadyuvantes de la víctima en todos los procesos por hostigamiento sexual.

## SECCIÓN SEGUNDA

### Faltas disciplinarias

Artículo 12.—Manifestaciones de hostigamiento sexual. Se tendrán como faltas disciplinarias entre otras, cualesquiera de las siguientes manifestaciones de hostigamiento sexual:

#### 1- Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o expresa de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo para quien la reciba, que entre otras formas puede evidenciar mediante el ofrecimiento dirigido a mejorar la condición laboral del funcionario o funcionaria a cambio de cualquier favor de carácter sexual;
- b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales de daños o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo, recibidas por un funcionario o funcionaria o usuarios;
- c) Exigencia de un funcionario o funcionaria a otra persona de una conducta cuya sujeción o rechazo, sea, en forma implícita o explícita, a otra persona como condición para el empleo o su contratación.

2- Utilización por distintos medios de palabras escritas u orales, de naturaleza o connotación sexual que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las recibe.

3- Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual indeseada por quien la recibe.

4- Acercamientos corporales y otros contactos físicos de naturaleza o connotación sexual, indeseados u ofensivos para quien los recibe, sin perjuicio de que tipifique penalmente dentro del delito de abusos deshonestos u otras conductas delictivas.

Artículo 13.—Otras faltas disciplinarias. Incurrirá en falta grave que será sancionado en el desempeño de su cargo y dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario que lo regule, el funcionario o funcionaria que:

a) Injustificadamente, entorpezca o atrase una investigación, se negare a declarar o a brindar información sobre los hechos denunciados o bien omitiere dar trámite a la denuncia.

b) Incumpla con los deberes de denuncia oportuna.

Artículo 14.—Circunstancias agravantes. Para determinar si existe una condición agravante en la conducta cometida y a efecto de graduar las sanciones, la Gerencia General como instancia encargada de la potestad disciplinaria en el procedimiento administrativo tendrá como efectivamente agravada la conducta cometida sí:

a) El denunciado es reincidente en la comisión de actos de acoso u hostigamiento sexual, tanto en el AyA como en empleos anteriores.

b) Existan dos o más víctimas de conductas de esta naturaleza por el mismo funcionario o funcionaria.

c) La víctima sea menor de edad o sufra de discapacidad física o mental.

d) Se demuestren conductas intimidatorias hacia la víctima, su cónyuge, conviviente en unión de hecho, compañeros de trabajo y/o familiares.

e) El acoso u hostigamiento sexual se haya convertido en persecución laboral para la víctima.

f) El estado psicológico de la víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado rendido por un psicólogo o psiquiatra de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario con fundamento en las pruebas documentales, periciales y testimoniales correspondientes.



## Debido proceso

Artículo 15.—Del procedimiento administrativo disciplinario. En la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, el Órgano Director, previa orden de la Gerencia General realizará todas las acciones necesarias para tutelar el derecho de defensa, acceso al expediente, ofrecimiento de pruebas y demás principios jurídicos que integran el debido proceso a favor de todas las partes involucradas en el procedimiento; para ello se apegará a lo establecido en el Libro Segundo de la Ley General de Administración Pública, el Capítulo XIV y XV del Reglamento Autónomo de Servicios de AyA y este Reglamento.

Artículo 16.—Medidas cautelares. En cualquier estado del Procedimiento Administrativo Disciplinario o antes de éste y hasta tanto no adquiriera firmeza el fallo contenido en la Resolución Final, la Gerencia General, podrá adoptar el establecimiento de medidas cautelares como:

- a) Suspensión temporal con goce de salario de la persona denunciada.
- b) Traslado temporal de la persona denunciada a otro puesto que no sea de inferior jerarquía; si esta medida es adoptada, el salario de esta persona no puede verse disminuido.
- c) Traslado de la presunta víctima o de algún testigo cuando estos sean parte del personal de AyA a un puesto de igual o superior jerarquía sin afectación en perjuicio de su salario. Esta medida puede generarse por requerimiento de la Gerencia General, de ellos mismos o de sus representantes legales.

## SECCIÓN CUARTA

### La denuncia

Artículo 17.—La denuncia. La presunta víctima de hostigamiento sexual o su representante legal podrán plantear la denuncia en forma verbal o escrita, indistintamente, ante la Dirección de Gestión de Capital Humano, Dirección Jurídica quienes deberán trasladarla a la Gerencia General o a la Junta Directiva de AyA cuando proceda dentro del primer día hábil siguiente contado a partir del recibido.

Artículo 18.—Denuncia oral. Cuando se trate de denuncias orales, la instancia que la recibe deberá levantar un acta administrativa que contendrá al menos la siguiente información:

- a) Nombre completo, cédula o documento de identificación, lugar de trabajo y dirección o medio para recibir notificaciones de la persona que denuncia y de la persona que denunciada.
- b) Descripción clara y detallada de todos los hechos o situaciones que se denuncian y que podrían constituir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual, con indicación de la fecha y lugar en que acontecieron los hechos, así como de la prueba que fundamenta la denuncia.
- c) Fecha y lugar de la denuncia.
- d) Firma de la persona que denuncia así como de quien levanta el acta.

Artículo 19.—De las pruebas que fundamenten la denuncia. Ninguna de las Instancias Administrativas que reciban una denuncia de este tipo pueden negarse a recibirla, ni negarse a levantar el acta correspondiente, aún cuando no se aporten las pruebas que sirven de fundamento de la investigación, en caso de aportarse o indicarse el lugar en que se encuentran las pruebas, tramitarán y será el Órgano Director quien las gestione por los medios jurídicamente procedentes, de forma que únicamente remitirán el acta a la Gerencia General en el plazo establecido en el artículo 18° de este Reglamento.

Será deber de la Gerencia General valorar si es posible recabar la prueba necesaria para la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario y realizar todas las acciones necesarias para obtenerla, sea por sí misma o por orden que gire a cualquier instancia Administrativa de AyA incluyendo el Órgano Director; para esto deberá recabarlas y remitirlas al Órgano Director o bien indicar donde se encuentran junto con la instrucción de apertura a procedimiento administrativo, antes que transcurra un mes calendario desde el momento en que se recibió la denuncia, para evitar la prescripción de la potestad disciplinaria.

Bajo ninguna circunstancia, se dará curso a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, sin prueba o sin indicación del lugar en que se encuentren o el domicilio de los testigos si se trata de prueba testimonial.

Artículo 20.—Ampliación de la denuncia. La presunta víctima o su representante legal podrán ampliar la denuncia en cuanto a hechos nuevos dentro de los primeros cinco días hábiles siguientes de la interposición de la denuncia.

Artículo 21.—Trámite de la denuncia. Para el trámite de la denuncia se debe actuar de conformidad con lo establecido en los artículos 17°, 18°, 19° y 20° de este Reglamento; de haber mérito suficiente se dará apertura al Procedimiento Administrativo Disciplinario para que el funcionario supuestamente responsable pueda ejercer su derecho de defensa con todas las garantías que le asisten.

## SECCIÓN QUINTA

### Sanciones

Artículo 22.—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 23.—Aplicación de las sanciones. En caso de que se determine el mérito para la instrucción del procedimiento administrativo disciplinario, las eventuales sanciones o absoluciones operarán indistintamente si se trata de un denunciado o una denunciada, ya que en estas conductas puede incurrir cualquiera de ambos sexos, de la misma forma cualquiera puede ser denunciado o denunciada.

## CAPÍTULO V

### Disposiciones finales

Artículo 24.—Vigencia. El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.

Este Reglamento fue aprobado por la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados mediante Acuerdo N° 2012-077 de la sesión ordinaria N° 2012-011 celebrada el día 13 de marzo de 2012.

Acuerdo firme.

Lic. Karen Naranjo Ruiz, Secretaria General.—1 vez.—O. C. N° 2012-2.—Solicitud N° 42059.—C-378140.—  
(IN2012023150).