

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 26 de abril de 2011, n. 79

REGLAMENTOS

INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO

Asunto: aprobar Reglamento contra el Hostigamiento Sexual. Se comunica el acuerdo tomado por la Junta Directiva en el artículo N° 2 de la sesión extraordinaria N° 008-2011, celebrada el 22 de marzo del 2011.

ARTÍCULO DOS

Se presenta para conocimiento y consideración de las y los señores Directores el oficio N° PE-298-2011, suscrito por el Sr. Rolando González Ulloa, Presidente Ejecutivo, por medio del cual remite para conocimiento y consideración de la Junta Directiva, copia del “Reglamento contra el Hostigamiento Sexual”.

Analizado el caso:

Acuerdo N° 2

Se conoce el oficio N° PE-298-2011, suscrito por el Sr. Rolando González Ulloa, Presidente Ejecutivo y con fundamento en él, se acuerda:

- 1) Aprobar el “Reglamento contra el Hostigamiento Sexual”, tal y como se presenta a continuación:

REGLAMENTO AUTÓNOMO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO

Con fundamento en lo establecido en el artículo 6º, inciso 2) de la General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas y en el artículo 18 inciso g) de la Ley de creación del Instituto de Desarrollo Agrario, N° 6735 del 29 de marzo de 1982 y en la Ley N° 7475 de 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 de 2 de junio del 2010, se dicta el presente Reglamento:

CAPÍTULO I

Fundamento

Artículo 1º—**Principios regentes.** Este Reglamento se sustenta 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 por género, 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 2º—**Objetivos.** Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

- 1) Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el Instituto de Desarrollo Agrario, así como un procedimiento interno que lo sancione.
- 2) 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 y funcionarias en relación con otras personas, sean estudiantes, practicantes, clientes, proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad, etc. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.
- 3) Generar un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual, que potencie la expresión de las capacidades individuales de los funcionarios y funcionarias, de tal manera que se generen los espacios adecuados para la plena realización personal y laboral.
- 4) Evitar 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.
- 5) 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.
- 6) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- 7) 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 3º—**Definiciones:**

- a) **Hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, la conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales, la cual puede ser escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo negativo, hostil u ofensivo.
- b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser funcionario o funcionaria, estudiantes, practicantes, usuarios, beneficiarios, proveedores, etc.
- c) **Persona denunciada:** La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) **Órgano instructor del procedimiento administrativo:** El Área de Recursos Humanos, a través de la Unidad de Relaciones Laborales, será el órgano competente para realizar la investigación pertinente en los casos de presunto acoso u hostigamiento sexual. Las denuncias deberán ser presentadas por escrito ante la Jefatura del referido Departamento, señalando a groso modo la conducta del denunciado y el nombre del mismo.

Artículo 4º—**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 5º—Las obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables.

El IDA asume una política contra el hostigamiento sexual, que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten las acciones o manifestaciones 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 del superior jerárquico institucional o de quien designe.

Artículo 6º—**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 en oficinas centrales y regionales, un ejemplar del presente Reglamento.
- Impartir 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.
- 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 7º—**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. Esto se debe modificar.

CAPÍTULO IV

Disposiciones generales

Artículo 8º—**Deber de colaboración.** Toda dependencia y funcionario o funcionaria de la Institución, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor o para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 9º—**Conciliación.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo particular de violencia, caracterizada o propiciada en algunos casos por relaciones de poder asimétricas y para evitar o disminuir la repetición de las conductas sancionables, la conciliación queda limitada a casos muy especiales, en los que la víctima, voluntaria y libremente así lo solicite al Órgano Director del Procedimiento, el cual actuará como Arbitro. Ello podrá ser solicitado hasta antes de que el Jerarca aplique la sanción que al respecto se vaya a tomar.

Artículo 10.—**Plazo para interponer la denuncia y para el dictado de la resolución final.** El plazo para interponer la denuncia será de hasta 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 procedimiento deberá ser cumplido en el plazo y con las condiciones que al respecto tiene definido la Ley General de la Administración Pública. El plazo para que el

Jerarca aplique la sanción que corresponda, prescribe en un mes, tal como se encuentra previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

CAPÍTULO V

Procedimiento en el lugar de trabajo

Artículo 11.—**Procedimiento de la denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual - o su representante legal debidamente acreditado 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, desde este momento, podrá ofrecer 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.

Artículo 12.—**Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas.** La instancia para recibir la denuncia es la Jefatura del Área de Recursos Humanos. Recibida la denuncia, deberá remitirla a la Unidad de Relaciones Laborales, responsable de tramitar la investigación administrativa, con copia al jerarca para que tenga la debida información.

En caso de inhibitoria o recusación debidamente fundadas, el Jerarca, en el menor plazo posible, deberá conformar un Órgano Director ad hoc.

Artículo 13.—**Competencias del Órgano Instructor.** El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:

- 1) Una vez recibida la denuncia y preliminarmente encontrando mérito para considerar que la conducta podría ser constitutiva de hostigamiento sexual, dará traslado 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 u ofrecer 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) 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.

- 4) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- 5) Durante el procedimiento administrativo se garantizará a las partes, el respeto de cada uno de los principios de debido proceso constitucional.
- 6) No habrá prueba tasada y se aplicará el principio de libertad probatoria y en la valoración de la misma se aplicarán los principios que rigen la sana crítica.
- 7) El procedimiento administrativo concluirá con una resolución recomendativa, que será puesta en conocimiento de la Junta de Relaciones Labores, siguiendo el procedimiento establecido en el Reglamento de la Unidad de Relaciones Laborales y Junta de Relaciones Laborales.
- 8) 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.
- 9) Debe procurar que la víctima, el denunciado o testigos sufran alguna represalia. De conocerlo deberá informarlo inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, Presidencia Ejecutiva o Gerencia para que tomen las medidas que correspondan.
- 10) 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.

Artículo 14.—**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 del 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 denunciantes ni denunciadas.

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.

Artículo 17.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada- podrá solicitar al Jerarca institucional que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.
- b) 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. Ante lo resuelto en este caso, sólo cabrá recurso de adición y aclaración.

Artículo 18.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento será de dos meses, tal como lo tiene establecido la Ley General de la Administración Pública. Si el procedimiento no fuere concluido en este plazo, acarreará para los miembros del Órgano Director, las sanciones previstas en la precitada Ley.

Artículo 19.—**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos ordinarios y extraordinarios 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 los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros, de forma tal que las mismas 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 el Código de Trabajo.

Artículo 22.—**De la vigencia.** Este Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Artículo 23.—**Derogaciones.** El presente Reglamento deroga en su totalidad al Reglamento de Hostigamiento Sexual del Instituto de Desarrollo Agrario, publicado en *La Gaceta* N° 159 del 17 de agosto del 2010.

2) Instruir al Área de Contratación y Suministros para su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo aprobado por unanimidad.

San José, 29 de marzo del 2011.—Lic. Wálter Ulate Calderón, Secretario General de la Junta Directiva.—1 vez.—(IN2011025758).