

La Uruca, San José, Costa Rica, martes 17 de agosto del 2010, n. 159

INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO

REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

PARA EL INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO

ARTÍCULO CUATRO

ACUERDO N° 4.—Se conoce el oficio PE-0448-2010, suscrito por el Dr. Carlos Bolaños Céspedes, Presidente Ejecutivo y con fundamento en el oficio DRH-298-2010 del Departamento de Recursos Humanos, se acuerda:

Aprobar el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual para el Instituto de Desarrollo Agrario, tal y como se presenta a continuación:

REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DE LA LEY N°

7476, LEY CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL

EMPLEO Y LA DOCENCIA, EN EL INSTITUTO

DE DESARROLLO AGRARIO

Artículo 1°—El presente Reglamento regula el procedimiento interno, adecuado y efectivo, para tramitar las denuncias de hostigamiento sexual, garantizar su confidencialidad y sancionar a las personas hostigadoras cuando exista causa. Para tal efecto se evitarán prácticas discriminatorias por razón de sexo, así como el detrimento de la dignidad de las personas.

Artículo 2°.—De conformidad con la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 del 3 de febrero de 1995, se prohíbe y sanciona el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales.

De las definiciones

Artículo 3°—De conformidad con lo que establece el artículo tercero de la ley N° 7476, se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) En las condiciones materiales de empleo.
- b) En el desempeño y cumplimiento en la prestación de servicio.
- c) En el estado general de bienestar personal.

También se considerará acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

De las manifestaciones del acoso u hostigamiento sexual.

Artículo 4º—El acoso u hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

- a) Promesa implícita o explícita de un trato preferencial, respecto de la situación actual o futura de empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas implícitas o explícitas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura de empleo de quien las recibe.
- c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo, en forma implícita o explícita, sea condición para el empleo.

2. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes y ofensivas para quien las recibe.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y ofensivos para quien los recibe.

4. El ejercicio de la autoridad o poder de la posición de una persona para afectar, controlar o influir en la carrera, salario o trabajo de otra, a cambio de favores sexuales para sí o un tercero.

Del órgano director del procedimiento

Artículo 5º—La Unidad de Relaciones Laborales será el órgano competente para resolver los casos de acoso u hostigamiento sexual. Las denuncias deberán ser presentadas ante la Jefatura del Departamento de Recursos Humanos, donde serán selladas anotando la fecha y hora de recibo.

Del procedimiento en sede administrativa

Artículo 6º—A los fines de realizar el procedimiento administrativo de las denuncias que, por acoso u hostigamiento sexual, presenten los trabajadores del Instituto de Desarrollo Agrario en sede administrativa, se seguirá el procedimiento establecido en el Reglamento de la Unidad Relaciones Laborales.

Antes de presentar cualquier tipo de denuncia por este concepto, ante Recursos Humanos, la persona afectada podrá recurrir inicialmente ante la jefatura inmediata, tratando de solucionar el problema y de inmediato podrá recurrir a la presentación de la denuncia formal ante el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 7º—Algunos de los mecanismos internos que pueden utilizar los funcionarios (as) de la Institución para denunciar formalmente alguna anomalía, serán los siguientes:

- a) El empleado o empleada que se considere afectado por acoso u hostigamiento sexual podrá plantear la denuncia por escrito ante la Jefatura del Depto. de Recursos Humanos, ofreciendo toda la prueba que estime pertinente.
- b) Será admitida la denuncia en forma verbal, levantándose en forma inmediata un acta detallada de la denuncia
- c) Una vez recibida, la denuncia será trasladada a la Unidad de Relaciones Laborales, la que se encargará de darle el trámite correspondiente, siguiendo el procedimiento señalado en este Reglamento y amparados a lo establecido en la Ley N° 7476.
- d) En la realización del proceso de investigación, por parte de la Unidad de Relaciones Laborales, se realizarán actuaciones previas, con el objeto de determinar con carácter preliminar si concurren circunstancias que justifiquen la iniciación del procedimiento.
- e) La Unidad de Relaciones Laborales dará audiencia a las partes implicadas a efecto de que lleguen a una conciliación; en caso de no llegar a un acuerdo conciliatorio, se procederá de conformidad con los procedimientos siguientes.
- f) En audiencia oral y privada a la que podrán asistir únicamente las partes y sus abogados se recibirán las pruebas que se hayan ofrecido, levantándose un acta escrita de las declaraciones testimoniales que será firmada por los testigos y las partes presentes, dicha audiencia podrá ser grabada.

Artículo 8°—La evacuación de la prueba deberá iniciarse en un plazo máximo de 8 días hábiles, contado a partir de la fecha de recibo de la denuncia.

Artículo 9°—Una vez finalizada la instrucción del expediente administrativo, este será puesto en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para que resuelva lo procedente.

En caso de que se demuestre la veracidad del hecho denunciado, la Junta de Relaciones Laborales según determine y compruebe la gravedad de los hechos podrá recomendar ante la Presidencia Ejecutiva, las siguientes sanciones:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión sin goce de salario de uno y hasta por ocho días.
- c) Despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 10°—La persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento o acoso sexual o haya comparecido como testigo de las partes, no podrá sufrir, por ello, perjuicio alguno en su empleo.

Artículo 11°—La Presidencia Ejecutiva, deberá designar un Comité para la Prevención del Hostigamiento sexual.

El comité designado estará adscrito al Depto. Recursos Humanos, que es el órgano encargado de realizar el debido proceso, coadyuvando a este último en la atención y análisis de las denuncias por Hostigamiento Sexual.

Artículo 12°—El Comité tendrá las siguientes responsabilidades:

Comunicar en forma escrita a los funcionarios (as) del IDA, la existencia de una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento o acoso sexual.

Establecer una estrategia de divulgación y promoción) a todos los funcionarios de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476.

Brindar asesoría y orientación a los funcionarios (as) del IDA sobre la prevención y manejo de la situación del hostigamiento sexual en la Institución.

Vigilar para que el procedimiento interno cumpla a cabalidad con el debido proceso que debe seguirse con las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, de manera que el mismo sea real y efectivo.

Artículo 13º—El procedimiento deberá ser llevado a cabo resguardando la imagen de las partes y la confidencialidad de los hechos, so pena de incurrir en falta grave los funcionarios que intervinieron.

Artículo 14º—El Instituto está en la obligación de informar sobre las denuncias de Hostigamiento Sexual que se reciban, así como los resultados del procedimiento que se realice a la Defensoría de los Habitantes, según define la Ley N° 7476.

De las disposiciones finales

Artículo 15º—La resolución final tendrá los recursos ordinarios que procedan, los cuales deberán interponerse dentro del plazo de tres días hábiles contado a partir de la notificación respectiva.

Artículo 16º—EL procedimiento interno al que se refiere este reglamento en ningún caso podrá exceder el plazo de tres meses contado a partir de la fecha de recibo de la denuncia.

Artículo 17º—En todo aquello no contemplado por el presente Reglamento, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 7476, el Código de Trabajo, las Leyes Laborales Conexas, la Ley General de la Administración Pública, entre otros.

Artículo 18º—El presente Reglamento regirá a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo Aprobado por Unanimidad.

Comuníquese. Acuerdo Firme.

Lic. Wálter Ulate Calderón, Secretario General de la Junta Directiva.—1 vez.—(IN2010065971).