

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 10 de junio de 2011, n. 112

## **INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES**

### **REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES (INCOFER)**

El Consejo Directivo del Instituto Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER), en el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 188 de la Constitución Política, 11-1 y 129 de la Ley General de la Administración Pública, 1°, 16-o) relacionado con el 19-h) de la Ley Orgánica de INCOFER N° 7001 de 5 de setiembre de 1985 y con fundamento en lo dispuesto en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995, denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010.

#### **Considerando:**

I.—Que existen compromisos internacionales y nacionales en materia de derechos humanos, violencia y discriminación.

II.—Que es imperiosa la necesidad de incorporar esos principios en la política interna de INCOFER, a efectos de asegurar un espacio laboral libre de violencia y discriminación.

III.—Que el INCOFER debe establecer una política de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual.

#### **Por Tanto:**

Mediante el Acuerdo Número 3535, aprobado en firme en la Sesión Extraordinaria Número 1866-2011, del día 12 de mayo del 2011, emite el presente REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES (INCOFER), que está constituido por las siguientes disposiciones:

#### **CAPÍTULO I**

##### **Fundamento**

Artículo 1°—**Principios Regentes.** Este reglamento se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. Asimismo se basa en los principios procesales específicos de confidencialidad e indubio pro víctima.

#### **CAPÍTULO II**

##### **Objetivo, definiciones y manifestaciones**

Artículo 2º—**Objetivos del Reglamento.** Los objetivos de la Política contra el Hostigamiento Sexual en el INCOFER, son:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito institucional, así como un procedimiento interno que lo sancione.
- b) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de éstos con terceras personas que tengan relación con la institución, con el fin de asegurar que el INCOFER sea un espacio libre de hostigamiento sexual.
- c) Generar ambientes de trabajo libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- d) 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.
- e) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable, constituyéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo, que coloca a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales.
- f) Establecer una política a nivel institucional para la prevención, investigación y sanción de dicha práctica.
- g) 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 o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo y/o estudio de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) Órgano Instructor: El Órgano instructor se conformará por tres personas: Un/a funcionario/a representante de una Unidad Administrativa diferente a la de las partes involucradas, un/a abogado/a del Departamento Legal y un/a funcionario/a del Departamento de Recursos Humanos.

Las personas que conforman el Órgano Instructor no pueden haber sido compañeros/as de Unidad Administrativa, en los últimos 12 meses, respecto del denunciado/a y no deben contar con lazos de consanguinidad o afinidad con éste.

- c) Órgano Decisor: El Presidente Ejecutivo.
- d) Víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser funcionario o funcionaria, practicante, usuarios o usuarias y proveedores. Cuando se trata de una relación entre personas funcionarias, la víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
- e) Persona denunciada: La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

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 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 de quien las reciba.
  - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
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 de INCOFER en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables.**

El INCOFER asume la política de no tolerancia al hostigamiento sexual en la institución, para tal efecto realizará acciones que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento sexual. Asimismo, llevará a cabo las acciones necesarias para garantizar y vigilar el cabal cumplimiento de los objetivos de la ley, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento, así como de la política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, será responsabilidad de la Presidencia Ejecutiva. Para cumplir con dicha obligación deberá coordinar con el Departamento de Recursos Humanos.

Artículo 6º—**Mecanismos de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y de este Reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de cada oficina, un ejemplar del presente reglamento.
- Incorporar en los Programas de Capacitación, 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 que presta INCOFER e informen sobre 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.

### CAPÍTULO IV

#### Disposiciones generales

Artículo 8º—**Deber de Colaboración.** Toda dependencia y funcionarios/as de INCOFER están en la obligación de brindar su colaboración, cuando así se solicite por el órgano instructor o decisor para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 9º—**Conciliación.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 10.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo máximo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

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

## CAPÍTULO V

### Procedimiento en el lugar de trabajo

Artículo 11.—**Procedimiento de la Denuncia.** 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, para lo cual la presunta víctima podrá contar con la asesoría profesional que considere necesaria.
- 3) Asimismo la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de que 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 por hostigamiento sexual es el Departamento de Recursos Humanos. En caso que el director o jefe de dicho departamento se encuentre involucrado, la denuncia se presentará antela Presidencia Ejecutiva.

Si la denuncia es recibida por el Departamento de Recursos Humanos, deberá informar en el plazo de tres días a la Presidencia Ejecutiva, que cuenta con un plazo de 10 días para emitir el acuerdo de composición del Órgano Instructor, que deberá estar integrado por tres personas: al menos una persona de una Unidad Administrativa diferente a las de las partes involucradas, un/a funcionario/a del Departamento de Recursos Humanos y un/a funcionario/a del Departamento Legal, para el inicio de la respectiva investigación administrativa.

Artículo 13.—**Competencia del órgano instructor, atribuciones y potestades.** El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:

- 1) Una vez instalado el órgano instructor, elaborará el acto inicial del procedimiento y dará traslado de la denuncia a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o abogada de su preferencia así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente es una profesional en la materia. Asimismo, les informará de los recursos -y sus correspondientes plazos de interposición- a los que tienen derecho.
- 2) El órgano no podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, solo podrá solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión.
- 3) No se permite la conciliación.

- 4) El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Instructor. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrá versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todos los presentes de la audiencia, o de forma subsidiaria se podrá grabar y posteriormente levantar el respectivo documento. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que el Órgano Instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.
- 5) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad y de libertad probatoria.
- 7) Valorará la prueba bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad, y principio pro víctima y tomando en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida personal de la persona denunciante será improcedente.
- 8) Al finalizar el procedimiento, deberán dictar recomendación dirigida al órgano decisor para que tome en definitiva la resolución sobre el caso, manteniendo siempre la confidencialidad.
- 9) En caso de ser procedente, recomendará la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de los hechos acreditados.
- 10) Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución, de la persona denunciada, deberá dictar igualmente la resolución fundada, aunque sobrevenga una sanción que no se aplique.
- 11) Fiscalizar que la víctima y las/os testigos no sufran represalias, en caso de que así se denuncie recomendar al jerarca la toma de medidas correspondientes.
- 12) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.
- 13) Remitir el expediente completo -que incluya la aplicación de la sanción-, si esta procedió, a la Dirección de Recursos Humanos para su correspondiente archivo.

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 representantes legales debidamente identificados y autorizados por la parte interesada, por las funcionarias y funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por la instancia de decisión, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 15.—**Sobre los principios que informan del procedimiento.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes de procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciantes ni denunciadas.

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

Artículo 16.—**Sobre las pruebas.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la

indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual.

En caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 17.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada-, podrá solicitar a la Presidencia Ejecutiva, que se ordene cautelarmente:

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

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Contra la misma sólo cabrá el recurso de adición y aclaración.

Artículo 18.—**Plazo para investigar.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 19.—**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

Artículo 20.—**Sanciones.** Las sanciones son las indicadas en la ley contra el hostigamiento sexual y que son aplicables en el INCOFER, a saber: Amonestación escrita, suspensión y despido. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 21.—**De la ejecución de la sanción.** Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Jefatura de Recursos Humanos para su respectiva ejecución, lo cual debe hacerse en menos de un mes.

Artículo 22.—**De la vigencia de la normativa interna.** La normativa interna de hostigamiento sexual establecida en el presente reglamento, entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras del Instituto Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER), a través de los mecanismos señalados en el artículo 6°.

Artículo 23.—**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, la Ley General de la Administración Pública y el Código de Trabajo. Publíquese en el Diario Oficial.

San José, 18 de mayo de 2011.—Miguel A. Carabaguíaz Murillo, Presidente Ejecutivo.—1 vez.—O. C. N° 10494.—Solicitud N° 9881.—C-164720.—(IN2011041817).