

# LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 24 de mayo de 2012, n. 100

## INSTITUTO COSTARRICENSE DE ELECTRICIDAD

### REGLAMENTO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO

#### SEXUAL EN EL ICE

#### 0. INTRODUCCIÓN

El Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, presenta la nueva versión del Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el ICE, la cual incorpora las observaciones y recomendaciones emitidas por la Defensoría de los Habitantes, el Instituto Nacional de las Mujeres INAMU, así como las reformas realizadas a la Ley N°7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, mediante la Ley N° 8805, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N°106 del 2 de junio del 2010.

El propósito del presente Reglamento es facilitar la aplicación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y establecer el procedimiento disciplinario interno que permita brindar asesoría y atender las denuncias por hostigamiento sexual en el ICE, para prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento.

#### 1. PROPÓSITO

El propósito del presente Reglamento es facilitar la aplicación de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y establecer el procedimiento disciplinario interno que permita brindar asesoría y atender las denuncias por hostigamiento sexual en el ICE, para prevenir, investigar y sancionar dicho hostigamiento.

#### 2. ALCANCE

El presente Reglamento es de aplicación para todos/as los/as funcionarios/as que prestan servicio al Instituto Costarricense de Electricidad, en cualquiera de las modalidades de contratación legalmente establecidas, así como aquellas personas que se vinculen al ICE por medio de prácticas profesionales o como, clientes, proveedores y contratistas.

#### 3. DOCUMENTOS APLICABLES

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
DARH.PIIEG.PRO.001	Asesoría técnica para la igualdad y equidad de género.
DARH.PIIEG.PRO.002	Orientación y acompañamiento en situaciones de discriminación de género.

CÓDIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
DARH.PIIIEG:PRO.001	Asesoría técnica para la igualdad y equidad de género.
DARH.PIIIEG:PRO.002	Orientación y acompañamiento en situaciones de discriminación de género.

## 4. POLÍTICAS

El Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género de la División de Capital Humano, a petición de parte, brinda orientación y acompañamiento en procesos o situaciones de discriminación de género (discriminación laboral, hostigamiento sexual y otras formas de violencia). Conforme lo dispuesto en el acta de Consejo Directivo de la sesión 5570-02 diciembre 2003, artículo 8, así como la Circular de la Presidencia Ejecutiva N° 0150-1646-2007 la cual señala en lo que interesa: “Es responsabilidad de las jefaturas ejercer las acciones pertinentes para erradicar de la Institución prácticas de hostigamiento sexual, mismas que atentan contra los principios constitucionales del derecho al trabajo e igualdad ante la ley, y además, tramitar en forma inmediata las denuncias que por hostigamiento sexual sean presentadas”, sin más trámite que la recepción y el traslado de la denuncia, lo cual se realizará conforme lo establece el presente Reglamento y el procedimiento establecido en la Ley N° 7476 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia reformada mediante la Ley N° 8805.

## 5. RESPONSABILIDAD

### 5.1. Gerencia General:

5.1.1. Le corresponde emitir, comunicar y coadyuvar en el cumplimiento de las directrices y responsabilidades del personal, sobre la aplicación de las disposiciones legales en torno al hostigamiento sexual en el ámbito de trabajo.

### 5.2. Administración Superior:

5.2.1. Definir las sanciones correspondientes valorando las recomendaciones que se emitan por parte del Órgano Director, una vez finalizada la instrucción del procedimiento disciplinario especial por hostigamiento sexual.

### 5.3. El Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género

5.3.1. Atender la denuncia por hostigamiento sexual y trasladarla, de forma inmediata, a la Jefatura de la DCH.

5.3.2. Asesorar, y brindar acompañamiento a quien lo solicite para lo cual deberá contar con personal con experiencia y conocimientos en materia de prevención del hostigamiento sexual y teoría de género.

5.3.3. Desarrollar y coordinar acciones de prevención del hostigamiento sexual.

### 5.4. Jefaturas

5.4.1. Mantener en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, mediante acciones que prevengan, desalienten, eviten y sancionen las conductas de hostigamiento sexual.

5.4.2. Remitir en forma inmediata, sin más trámite que la recepción y el traslado, las denuncias por hostigamiento sexual a la División de Capital Humano.

### 5.5. División de Capital Humano

5.5.1. Le corresponde remitir de inmediato la denuncia al Área del Procedimiento Disciplinario, para que se constituya el Órgano Director y se investiguen los hechos. Establecer acciones de prevención y la atención de las denuncias por hostigamiento sexual de manera oportuna y eficiente, así como darle seguimiento, garantizando la confidencialidad de las denuncias.

## **5.6. Órgano Director**

5.6.1. Realizar el Procedimiento Disciplinario Especial por Hostigamiento Sexual respetando el plazo ordenatorio de tres meses a partir de la fecha de la interposición de la denuncia y aplicando los principios del debido proceso, pro víctima, proporcionalidad, libertad probatoria y confidencialidad, todo de acuerdo con las disposiciones de la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, reformada mediante la Ley N° 8805 y de conformidad con el libro segundo de la Ley General de Administración Pública.

5.6.2. En caso de que la víctima y/o las personas testigos sean sometidos a algún tipo de represalia durante la tramitación del procedimiento, el Órgano Director tiene la facultad para recomendar al jerarca que se apliquen las medidas cautelares pertinentes.

5.6.3. Emitir la recomendación del acto final e informar a la Presidencia Ejecutiva, al Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, así como a la Defensoría de los Habitantes, sobre las denuncias de hostigamiento sexual recibidas y del resultado del procedimiento disciplinario que se realice, enviándoles copia de la Recomendación de Acto Final y el respectivo Acto Final en firme. Elevar el expediente al jerarca correspondiente para que dicte el Acto Final.

## **5.7. Víctima**

5.7.1. En la medida de sus posibilidades, describir con claridad los hechos que sustentan la denuncia, proporcionando la mayor información que le sea posible con respecto a los hechos y las personas involucradas en la misma (fechas, lugares, descripción detallada de los hechos, nombres completos, cargos, lugar donde se les puede localizar, entre otros) y posibles testigos de la situación descrita que sustenten la denuncia.

## **5.8. Funcionaria/o en calidad de testigo**

5.8.1. Tiene la obligación de presentarse a atestiguar cuando sean citados/as por el Órgano Director de no hacerlo se aplicará lo establecido en el Capítulo Segundo de la Ley General de la Administración Pública.

## **5.9. División de Capital Humano-Relaciones Laborales**

5.9.1. Desarrollar acciones de prevención del hostigamiento sexual y al tener conocimiento de alguna supuesta situación debe remitirlas en forma inmediata al Programa de Igualdad y Equidad de Género como área especializada para que brinde el apoyo y orientación necesarios.

5.9.2. Brindar a quien lo solicite, asesoría legal sobre hostigamiento sexual, para lo cual deberá contar con personal con experiencia y conocimientos en materia de prevención del hostigamiento sexual y teoría de género.

## **6. TÉRMINOS, SÍMBOLOS Y ABREVIATURAS**

**acciones de prevención del hostigamiento sexual:** toda actividad formativa e informativa, desarrollada por la Administración Superior del ICE y sus dependencias, cuyos objetivos sean: a) desalentar, evitar y eliminar el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones; b) promover el respeto y el pleno ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo; c) propiciar la dignidad, la seguridad personal y contribuir a erradicar la discriminación y la violencia basada en el sexo, mediante la transformación de los patrones culturales sociales e institucionales de relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. Tales acciones se expresan mediante mecanismos de información, sensibilización y divulgación de las responsabilidades, manifestaciones, los derechos, así como sanciones y consecuencias del hostigamiento sexual, reconocidas en la legislación nacional en esta materia.

**Administración Superior:** Está compuesta por el Consejo Directivo, Presidencia Ejecutiva, Gerencia General, las Gerencias, y la Auditoría Interna.

**denunciado(a):** trabajador o trabajadora del ICE a quien se le atribuye la comisión de la presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

**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 y que tiene el efecto de interferir con el desempeño del trabajo, que produzca perjuicio en las condiciones materiales de empleo, atente contra la dignidad e integridad física, psicológica, emocional y económica, es decir, en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo intimidante, humillante, hostil u ofensivo

**víctima:** Es la persona que denuncia el hostigamiento sexual. Puede tratarse de funcionarios/as del ICE, estudiantes que realicen su práctica profesional, trabajadores/as de otras empresas que brindan servicios ala Institución, así como clientes, proveedores y contratistas. La víctima puede estar en una relación jerárquica superior o inferior o en igualdad de condiciones laborales con respecto a la persona que la agrede. Siempre debe ser considerada como parte en el proceso.

**ley:** se refiere a la Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley N° 7476 publicada en *La Gaceta* N° 45 del 3 de marzo de 1995 y su respectiva reforma mediante la Ley N° 8805 publicada en *La Gaceta* N° 106 del 2 de junio del 2010.

**órgano director:** Facultado para tramitar la investigación administrativa con ocasión a la denuncia por hostigamiento sexual, cuyo informe final tiene carácter de recomendación para el Órgano Decisor.

**órgano decisor:** Es la instancia de la Administración Superior que decide y dicta la resolución final del caso.

**partes:** La(s) persona(s) víctima (s) y la denunciada.

**potestad disciplinaria:** Es la facultad del patrono para investigar y sancionar a sus servidores públicos cuando incurran en faltas disciplinarias debidamente demostradas. En el caso del ICE, la potestad disciplinaria corresponde a la Administración Superior,.

**perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral:** Detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales de la víctima, producto del hostigamiento sexual, el cual se manifiesta como baja repentina del rendimiento laboral, desmotivación, enfermedades salud física e incapacidades entre otros.

**perjuicio en el estado general de bienestar personal:** condición que presenta la persona afectada producto del hostigamiento sexual, que le impide o le dificulta enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como: miedo, sentimiento de culpa, desconfianza, baja autoestima, depresión, pensamientos o intentos de suicidio, cambios repentinos o bruscos de conducta, agresividad, hostilidad, aislamiento, problemas de atención y concentración, dificultades para relacionarse con compañeros y compañeras, falta de voluntad, trastornos de alimentación, psicósomáticos y del sueño, pesadillas y otros.

**perjuicio en las condiciones materiales de empleo:** puede manifestarse en la pérdida o alteración de derechos laborales de la persona afectada por hostigamiento sexual, tales como: estabilidad laboral, ascensos, incentivos, horas extras, permisos, entre otros.

**sanciones:** son las estipuladas en la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su reforma Ley N° 8805.

## **7. DESCRIPCIÓN DEL PROCESO O CONTENIDO**

### **CAPÍTULO PRIMERO**

#### **Manifestaciones del hostigamiento sexual**

Artículo 1°—Para efectos de este Reglamento, el hostigamiento sexual puede manifestarse mediante:

1- Requerimiento de conductas de naturaleza sexual que conlleven:

- a) Hostigamiento por soborno: Promesa implícita o explícita, de un trato preferencial, respecto a la situación actual o futura de empleo, acceso a servicios y recursos, para quien la recibe, a cambio de aceptar estos requerimientos.
- b) Hostigamiento por Intimidación: Amenaza implícita o explícita, física o moral, en relación con la situación actual o futura de empleo, acceso a servicios y recursos, para quien la recibe. Amenazas de daños y castigos relacionados con el empleo afectando los derechos laborales.
- c) Exigencia de una conducta de naturaleza sexual como condición para recibir beneficios en el empleo, acceso a servicios y recursos.

2- Expresiones de contenido sexual: Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, ya sea por medio escrito, contenidas en instrumentos tecnológicos, o de forma oral, 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- Cualquier otra conducta sexual que cumpla con los aspectos contenidos en la definición de hostigamiento sexual del presente Reglamento.

### **CAPÍTULO SEGUNDO**

#### **Disposiciones generales para las acciones de prevención**

##### **del hostigamiento sexual**

Artículo 2°—El ICE en cumplimiento de el Capítulo III, artículo 5°, de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, 7476 y su modificación Ley N° 8805, llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten el hostigamiento sexual, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento y de la política sobre esta materia que se menciona en el párrafo anterior, será responsabilidad de la División de Capital Humano mediante el Programa de Igualdad y Equidad de Género y el área de Relaciones Laborales

Artículo 3°—Los siguientes son algunos de los medios que se utilizarán para prevenir el hostigamiento sexual:

- Colocar en la intranet el archivo electrónico de la Ley N° 7476, reformada mediante Ley N° 8805, este reglamento y su procedimiento.
- Promover jornadas de capacitación, utilizando la tecnología a disposición, además de los medios tradicionales, dirigida a los diferentes niveles jerárquicos de la organización.

- Capacitar por medio del Curso Virtual “Previniendo el Hostigamiento Sexual” a todo el personal de nuevo ingreso al ICE, así como a las y los estudiantes que realicen su práctica en la institución como parte del Programa de Inducción y Orientación Institucional.
- Elaborar y divulgar material informativo y didáctico sobre las formas, manifestaciones y repercusiones del hostigamiento sexual, fomentando el respeto y la consideración entre las personas.
- Efectuar estudios en el ámbito institucional para determinar factores de riesgo en esta materia.
- Cualquier recurso que se estime necesario para el cumplimiento de los fines de la Ley N° 7476, reformada mediante Ley N° 8805 y su Reglamento.

Artículo 4°—Todas las dependencias programarán dentro del Plan Anual de Capacitación, acciones formativas de prevención en hostigamiento sexual.

Artículo 5°—La DCH diseñará los mecanismos necesarios para identificar situaciones de hostigamiento sexual.

### CAPÍTULO TERCERO

#### **Asesoría para atender el hostigamiento sexual**

Artículo 6°—El Programa de Igualdad y Equidad de Género, brindará orientación y acompañamiento a las personas denunciantes de hostigamiento sexual, para lo cual podría solicitar la asesoría legal del Área de Relaciones Laborales, mediante las siguientes actividades:

- Recibir las denuncias de hostigamiento sexual y trasladarlas a la Jefatura de la División de Capital Humano para la apertura del procedimiento disciplinario.
- Asesorar e informar a la víctima, de sus derechos y obligaciones al interponer una denuncia. Darle seguimiento al caso antes, durante y después de la comparecencia.
- Realizar las acciones pertinentes para obtener la información necesaria que sustente la denuncia y que apoye al procedimiento disciplinario con el fin de aportar las pruebas del hecho constitutivo de hostigamiento sexual.
- Brindar acompañamiento psicológico especializado con enfoque de género en caso de requerirlo.

Artículo 7°—Las personas que realicen las actividades indicadas en el artículo 6° anterior, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Poseer el grado académico de licenciatura en Derecho, Psicología u otra carrera afín a las ciencias sociales.
- Tener especialidad académica universitaria u otra formación en estudios de teorías de género.
- Conocimiento y experiencia, de al menos dos años, en materia de violencia de género y atención de casos de hostigamiento sexual.

Artículo 8°—Las y los profesionales responsables de brindar apoyo a las personas denunciantes en los términos descritos en el artículo 6° del presente Reglamento, están obligadas a mantener la confidencialidad de los asuntos puestos a su conocimiento. Asimismo, tienen el deber de trasladar las denuncias a la Jefatura de la DCH de forma inmediata.

## CAPÍTULO CUARTO

### Trámite de la denuncia por hostigamiento sexual

Artículo 9º—La denuncia por hostigamiento sexual se podrá plantear en forma verbal o escrita ante el Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, Promotoras/es Igualdad de Género, ante la jefatura de la víctima o de la persona denunciada, siempre y cuando esta persona no sea quien hostiga. Quien reciba la denuncia, deberá enviarla sin más trámite y de inmediato a la Jefatura de la DCH.

En caso de que la denuncia se reciba en forma verbal, deberá levantarse en ese momento un acta consignando lo expresado por la víctima, quien una vez leído lo manifestado, deberá firmar el acta, en conjunto con la persona que recibió la denuncia. En dicha acta deberá además consignarse el lugar, hora y fecha en que la denuncia está siendo interpuesta, así como el nombre y cargo de la persona ante quien se interpone.

Artículo 10.—Los requisitos formales que debe contener una denuncia por hostigamiento sexual son:

- a) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la víctima y de la persona denunciada.
- b) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención exacta o aproximada de la fecha y lugar.
- c) La supuesta víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de que las presente directamente en la comparecencia. Para tal efecto, deberá dar los datos referenciales de los 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.
- d) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- e) Lugar y fecha de la denuncia. Firma de la víctima
- f) La denuncia que sea presentada en forma escrita, deberá sellarse como recibido, haciendo constar el lugar, fecha y hora en que fue recibida, así como el nombre de la persona que la recibe.
- g) Cuando la denuncia por hostigamiento sexual la formula una persona cubierta por la Ley N° 7600 y requiere desplazamiento para realizarla, la persona encargada de recibirla, sea una jefatura o funcionarios(as) del Programa Institucional de Igualdad y Equidad de Género, se desplazará al centro de trabajo de la víctima para recibirle la denuncia.

Artículo 11.—Quien recibe la denuncia, tendrá un plazo máximo de 24 horas a partir de recibida la denuncia para remitirla a la Jefatura de la División Capital Humano, dependencia que cuenta con dos días hábiles para solicitar la apertura del procedimiento al Área de Procedimiento Disciplinario.

Artículo 12.—Una vez recibida la denuncia, el Órgano Director procederá a instruir el Procedimiento Disciplinario Especial por supuesto Hostigamiento Sexual, de conformidad con la Ley N° 7476 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, reformada mediante la Ley N° 8805, en relación con el libro segundo de la Ley General de Administración Pública. Lo anterior con estricta observancia del debido proceso, el cual supone los siguientes derechos subjetivos:

- a) Derecho a la intimación e imputación.
- b) Derecho a ser oído/a y a ofrecer la prueba de descargo que se estime pertinente.

- c) Derecho a un plazo razonable para ejercer la defensa.
- d) Derecho a hacerse representar y asesorar por un profesional en derecho.
- e) Derecho a hacerse acompañar por una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que puede o no ser profesional en la materia.
- f) Derecho a la notificación de la decisión final.
- g) Derecho a recurrir la decisión final en los términos previstos.
- h) Seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 13.—A fin de garantizar la imparcialidad debida en el análisis de todos los elementos del caso, los miembros del Órgano Director en que concurriere alguna causal de impedimento de las establecidas en el artículo 49 del Código Procesal Civil deberán excusarse del conocimiento del asunto.

Artículo 14.—El Órgano Director deberá notificar a las partes la apertura del procedimiento en un plazo máximo de ocho días, así como seguir todos los pasos para instruir el procedimiento disciplinario acatando la legislación vigente y relacionada con el hostigamiento sexual.

Artículo 15.—El Órgano Director podrá llamar a la persona denunciante sólo para solicitarle una aclaración de los hechos en caso de alguna omisión y bajo ningún caso para ratificar la denuncia.

Artículo 16.—El Órgano Director recibirá tanto la declaración de la víctima así como la del(a) denunciado(a), en una audiencia oral y privada, en la cual cada una de las partes podrá ofrecer la prueba documental y testimonial que considere necesaria. Las comparecencias serán grabadas, el acta respectiva podrá ser levantada posteriormente con la sola firma de los miembros del Órgano Director.

Artículo 17.—Las pruebas se valorarán según las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia; ante la ausencia de prueba directa se deberá valorar la prueba indiciaria y todas las otras fuentes del 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, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la víctima, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 18.—El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada ante la presencia del Órgano Director. 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 víctima. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciera presente a dicha audiencia, se podría aplicar lo establecido en el Capítulo Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Salvo que el Órgano Director lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento.

Artículo 19.—El Órgano Director verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.

Artículo 20.—Terminada la comparecencia, el Órgano Director dictará la recomendación del acto final, motivando debidamente la sanción que sugiere sea impuesta. A este efecto, debe analizar la situación de manera integral, detectando los elementos de mayor relevancia que indiquen la gravedad de la conducta acusada de hostigamiento sexual, de conformidad con los principios que regulan la materia y los siguientes criterios:

- La(s) conducta(s) o comportamiento(s), así como las circunstancias, tiempo y lugar en las que se cometió.

- La posición jerárquica de la persona hostigadora, la cual demuestra desigualdad de poder formal entre las partes.
- La forma en que la persona hostigadora abusó de su posición jerárquica.
- La reincidencia en la comisión de conductas de hostigamiento sexual.
- La conducta de la persona hostigadora posterior a la interposición de la denuncia por hostigamiento sexual, en particular la existencia de conductas intimidatorias hacia la supuesta víctima, miembros de su familia, testigos, compañeros y compañeras de trabajo, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral en contra de quien denunció.
- La posición de desventaja social, económica, académica, jerárquica, de sexo, edad, entre otras, de la persona hostigada.
- La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral.
- La trascendencia y los efectos del hostigamiento sexual en la víctima, sin obviar en ningún caso las alteraciones o distorsiones sufridas en su estado psicológico.
- La cantidad de personas que fueron objeto de hostigamiento sexual.

Artículo 21.—La tramitación y resolución de la denuncia por hostigamiento sexual deberá cumplirse dentro del plazo tres meses, según lo establecido en el artículo 5°, inciso 2 de la Ley N° 7476. Sin embargo, por tratarse de un plazo ordenatorio, el dictado de acto final fuera del plazo conserva su validez para todo efecto.

Artículo 22.—Contra las resoluciones procederán los recursos ordinarios y extraordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública, las cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

Artículo 23.—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 las constancias de notificación. Además debe encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad. Podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente identificados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento.

Artículo 24.—El plazo para interponer la denuncia es de dos años y se computa a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción se computará de conformidad con 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.

Artículo 25.—Si durante la tramitación del procedimiento se da la desvinculación laboral con la institución de la persona denunciada o de la víctima, el procedimiento seguirá su trámite hasta el dictado del Acto Final, el cual deberá ser comunicado a la persona denunciada, dejando una copia del mismo en su expediente de personal.

Artículo 26.—Se prohíbe en cualquier situación:

- La aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

- Entorpecer, atrasar o impedir la denuncia o la investigación correspondiente.
- Incurrir en la violación de la confidencialidad de la información.
- Incurrir en conductas coercitivas que entorpezcan o tiendan a paralizar el debido proceso a juicio del órgano director, o bien incurrir en este tipo de conductas contra la persona acusada o los testigos.
- Incumplir el deber de ejecutar la sanción que establezca la Gerencia General o Gerencia respectiva del ICE, una vez finalizado el proceso y la misma haya adquirido firmeza.

El Órgano Director podrá recomendar la apertura de procedimientos disciplinarios contra quienes incurran en estas faltas evaluándolas en relación con la relevancia que dentro del proceso tenga la persona infractora.

## CAPÍTULO QUINTO

### Las partes y sus derechos

Artículo 27.—Tendrán la condición de parte en el Procedimiento Disciplinario Especial por Hostigamiento Sexual:

- La víctima. Si no se apersona al procedimiento, su lugar lo ocupará su representante legal debidamente acreditado como tal en el expediente administrativo.
- La(s) persona(s) denunciada(s).

Artículo 28.—La condición de parte otorga los siguientes derechos:

- Ser informada/o de los alcances y fines del procedimiento.
- Ser asistida/o y defendida/o por un(a) profesional en derecho de su confianza.
- Contar con la asistencia y asesoría de personas expertas de una ciencia o una técnica relacionada con el tema. Estas personas, podrán formular las recomendaciones que estimen necesarias para evitar o disminuir los riesgos que puedan ocasionarse a la salud física y psicológica de la víctima, mismas que el Órgano Director deberá tomar en cuenta.
- Acceso al expediente, de conformidad con lo establecido en los artículos 272 a 274 de la Ley General de la Administración Pública.
- Participar en la comparecencia y ofrecer, dentro de los plazos, legales cualquiera de los medios de prueba admitidos en este tipo de procesos y el de intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios.
- Formular recursos, peticiones, argumentos, bajo los términos que se establecen legalmente y observaciones que consideren oportunas y el de rebatir cuanto les sea contrario, sin perjuicio de que los órganos competentes ejerzan los poderes de ordenación e instrucción cuando se perjudique o entorpezca el curso normal del procedimiento.

Artículo 29.—Excepcionalmente y luego de la fundamentación razonada del perjuicio que se puede ocasionar a la víctima, señalando las causas por las cuales se puede dar ese perjuicio, el Órgano Director podrá ordenar que la declaración de la víctima se haga sin la presencia de la persona denunciada, en cuyo caso debe tomarse las medidas correspondientes para resguardar el derecho de defensa de la persona investigada, a quien luego se le

deberá leer, de manera completa, el contenido de la declaración para que su defensa, si la hay, o él personalmente se refiera a la misma.

Artículo 30.—Tratándose de una persona menor de edad, siempre deben considerarse su edad, grado de madurez y capacidad de discernimiento a la hora de garantizarle el respeto a sus derechos y procurarle su pleno desarrollo personal, de conformidad con lo establecido en el Código de la Niñez y la Adolescencia.

Artículo 31.—Las partes deben litigar con lealtad, evitando los planteamientos dilatorios, meramente formales y cualquier abuso de las facultades concedidas por la legislación vigente.

## CAPÍTULO SEXTO

### Medidas Cautelares

Artículo 32.—Los órganos competentes deben garantizar y preservar el derecho a la igualdad procesal y allanar los obstáculos que impidan su aplicación o lo debiliten como son las desventajas por posición jerárquica, laboral, económica, social, de sexo y género y generacional. En todo momento, deben garantizar a la(s) parte(s) con menor poder social la oportunidad real de auto determinar, expresarse y hacer valer los propios derechos.

Artículo 33.—Durante la tramitación del procedimiento, la víctima así como quienes comparezcan como testigos, tienen derecho a que se les garantice su estabilidad e integridad física, psicológica, emocional.

Artículo 34.—A solicitud del Órgano Director quien de oficio o a petición de parte, solicitará la aplicación de medidas cautelares contra la persona denunciada por hostigamiento sexual a la División Capital Humano, sin embargo, si por conveniencia institucional es de menor impacto aplicarle las medidas a la víctima, se le ordenará medidas cautelares de reubicación de sitio laboral que le garanticen su integridad física, psicológica y emocional así como la integridad de sus derechos laborales.

Las medidas cautelares contra la persona sospechosa de hostigamiento sexual, pueden ser:

- a) Que la persona denunciada, se abstenga de perturbar a la víctima.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la víctima.
- c) Su reubicación laboral
- d) Su permuta del cargo
- e) Excepcionalmente, su separación temporal del cargo con goce de salario.
- f) Alguna otra medida que pueda resultar necesaria para garantizar la integridad de las partes y la adecuada instrucción del procedimiento.

Artículo 35.—Además de lo consignado en el artículo anterior, para determinar la medida cautelar se considerará:

- Si existe una relación laboral de subordinación entre la víctima y la persona denunciada.
- Si se presume que la víctima del hostigamiento sexual podría continuar siendo hostigada.

- Si la ofensa ocasionada a la víctima sea de considerable gravedad.

La aplicación de la medida cautelar que se ordene, se comunicará a la jefatura respectiva a quien le corresponderá su efectiva ejecución, la cual no podrá acarrear la pérdida de ningún derecho o beneficio laboral.

Artículo 36.—Las medidas cautelares deberán resolverse con carácter de urgencia y la resolución correspondiente carece de ulteriores recursos, excepto el de adición o aclaración.

La vigencia de estas medidas será determinada por la instrumentalidad para el proceso.

Artículo 37.—Cuando se presente una denuncia por hostigamiento sexual contra un funcionario de una empresa contratada por servicios, como medida cautelar, la institución queda facultada para solicitar al contratista el traslado de su trabajador hasta que la empresa lleve a cabo el procedimiento que corresponde para determinar la veracidad de la denuncia.

## CAPÍTULO SÉTIMO

### Sanciones

Artículo 38.—Las sanciones serán aplicadas según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho y son:

- a) Amonestación escrita
- b) Suspensión sin goce de salario
- c) Despido sin responsabilidad patronal

## CAPÍTULO OCTAVO

### Disposiciones finales

Artículo 39.—Para lo no previsto expresamente en este Reglamento, se aplicará supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de la Administración Pública y Código de Trabajo.

Artículo 40.—El presente Reglamento deroga las siguientes disposiciones:

- a) Reglamento contra el Acoso Sexual en el Instituto Costarricense de Electricidad, aprobado por el Consejo Directivo mediante artículo 1 de la sesión extraordinaria N° 5508 del 29 de abril de 2003.
- b) Procedimiento para la Atención de Denuncia por Hostigamiento o Acoso Laboral, código N° DARH-AL-PRO-008 de 18 marzo 2005, aprobado por la Dirección Administrativa Recursos Humanos,
- c) Cualquier otra disposición de igual o menor rango que se le oponga.

Artículo 41.—Conforme lo establecido en los artículos 7° y 8° de la Ley N° 7476 y su reforma, el Órgano Director del procedimiento debe informar a los órganos de seguimiento: la Defensoría de los Habitantes y a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; de la presentación de cualquier denuncia de hostigamiento o acoso sexual que se presenten y tramiten en el ICE. También deberá remitirle a la Defensoría la resolución final de cada uno de los casos tramitados.

Artículo 42.—Cuando la denuncia por hostigamiento sexual se interponga en contra de un trabajador que forma parte de una empresa contratada por el ICE, la División Capital Humano estará en la obligación de canalizar dicha denuncia ante los entes y órganos que corresponda, con el fin de que el patrono o el órgano competente, aplique el procedimiento establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 43.—En los carteles de contratación de servicios deberá incluirse una cláusula que indique que la empresa contratada debe cumplir, en lo que corresponda, con las disposiciones de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, así como con lo dispuesto en el Reglamento Contra el Acoso Sexual en el Instituto Costarricense de Electricidad y el no hacerlo puede considerarse un incumplimiento grave al contrato.

Artículo 44.—Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, una vez aprobado por la Gerencia General del ICE.

Transitorio único.—Los procedimientos disciplinarios que con anterioridad a la publicación de este Reglamento se encuentre activos, continuarán sustanciándose en todos sus trámites y recursos conforme al Reglamento que les dio inicio.

## 8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Ley contra el hostigamiento sexual 7476. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *La Gaceta* N° 9. 1995.
- Reforma a la Ley N° 7476, mediante Ley N°8805. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *La Gaceta* N° 106 del 2 de junio del 2010.
- Ley General de Administración Pública. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *La Gaceta* número 6227. 1978.
- Código de Trabajo. Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. *La Gaceta* número 192.1943.
- Estatuto de Personal. ICE. GEDI. 2007.
- Formato de Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia para el Sector Público1-

## 9. CONTROL DE REGISTROS

No aplica.

## 10. CONTROL DE CAMBIOS

APARTADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
Título	Reglamento contra el hostigamiento sexual en el ICE
6. Términos, símbolos y abreviaturas.	Se cambio nombre y se amplió el término. Acciones de prevención del hostigamiento sexual
	Se agregó nuevo término Perjuicio: desempeño y cumplimiento laboral, estado general de bienestar y condiciones materiales de empleo.

	Se agregó nuevo término Sanciones – criterios
Artículo 4.	Cambio el artículo Programar acciones de prevención en el Plan Anual de Capacitación.
Capítulo Tercero artículos 6, 7 y 8:	Se agregó nuevo Capítulo Asesoría contra el hostigamiento sexual.
Capítulo Cuarto, artículo 9,	Se amplió artículo El Órgano Director.
Artículo 13	Atención especial para víctima cubierta por la Ley N° 7600
Artículo 16	Principio de confidencialidad excluye la etapa de exposición y votación del Comité Mixto de Relaciones Laborales.
Artículo 17:	El plazo para interponer la denuncia es de dos años, de conformidad con CAPITULO VIII, artículo 38, de la Ley N° 8805 que modifica la Ley N° 7476 Contra el Hostigamiento en el Empleo y la Docencia.
Artículo 20	Derechos de las partes.
Artículo 21	Derecho de igualdad procesal

## 11. CONTROL DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORÓ	DEPENDENCIA	FECHA
Maricel Salas T.	Programa Institucional Igualdad y Equidad de Género	Julio 2011
Estela García J.	Programa Institucional Igualdad y Equidad de Género	Julio 2011
Cinthia Morales S.	Programa Institucional Igualdad y Equidad de Género	Julio 2011

## 12. ANEXOS

No aplica.

División Capital Humano.—Roberto Chacón Castro, Jefe a. í.—1 vez.—O. C. N° 01692.—Solicitud N°4312.—C-690760.—(IN2012038862).