



Diario Oficial

# LA GACETA

Costa Rica  
*145 años*

JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Firmado digitalmente por JORGE EMILIO CASTRO FONSECA (FIRMA)  
Fecha: 2023.09.05 14:58:27 -06'00'



Benemérita  
Imprenta Nacional  
Costa Rica

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 6 de setiembre del 2023

AÑO CXLV

Nº 163

180 páginas



## Aplicación móvil de la Imprenta Nacional

¡Descárguela ahora mismo!



Imprenta Nacional  
Costa Rica

**JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL****JUNTA DIRECTIVA**

La Junta Directiva de la JPS, mediante acuerdo JD-370 correspondiente al Capítulo VI), artículo 8) de la sesión extraordinaria 42-2023, celebrada el 20 de julio de 2023.

**Acuerda:**

La Junta Directiva, de conformidad con el artículo 103 de la Ley General de Administración Pública y el artículo 3° de la Ley N° 8718, la Junta Directiva de la Junta de Protección Social y

**Considerando:**

1°—Que de conformidad con el artículo 24 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Junta Directiva de la Junta de Protección Social, los Comités Corporativos son permanentes y de apoyo a la gestión de la Junta Directiva y tienen como finalidad coadyuvar con la ejecución de la estrategia, la sana administración y facilitar la observancia de las leyes y reglamentos, así como el ejercicio de las normas aplicables de gobierno corporativo y para tales efectos los artículos 24bis y 25bis del citado reglamento, establecen las regulaciones sobre la participación en comités corporativos que coadyuvarán con tal cometido.

2°—Que, en cumplimiento de orden cursada por la Contraloría General de la República y acuerdos tomados previamente por este órgano colegiado, se hace necesario ajustar el artículo 25 bis del Reglamento de organización y funcionamiento de la Junta Directiva de la Junta de Protección Social, que regula la participación de los miembros de este órgano colegiado en los comités corporativos y comisiones de trabajo. **Por tanto**

**LA JUNTA DIRECTIVA ACUERDA:**

Modificar el artículo 25bis del Capítulo VI del Reglamento de organización y funcionamiento de la Junta Directiva de la Junta de Protección Social, publicado en La Gaceta N° 87 del 18 de mayo del 2018, de la siguiente forma:

**CAPÍTULO VI  
De las dietas**

**Artículo 25bis.-De la participación en comités corporativos y comisiones de trabajo.** Los Directores propietarios y suplentes de la Junta Directiva, integrarán dos comités corporativos, siempre y cuando no exista superposición horaria entre ellas o con las sesiones de la Junta Directiva.

En casos debidamente justificados en los cuales sea necesario superar ese límite, en razón del cumplimiento de objetivos estratégicos y la buena marcha institucional, se deberá solicitar autorización previa a la Contraloría General de la República, al tenor de lo establecido en el artículo 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N° 8422.

Es responsabilidad del Director que preside el comité o comisión, implementar el registro y los controles necesarios para documentar la participación de los directores en los comités corporativos.

Los integrantes de los comités corporativos y de las comisiones de trabajo, deben completar el "Formulario de autoevaluación de asistencia a cada sesión de comité o comisión".

Gerencia General.—María Gabriela Díaz Díaz, Gerente.—1 vez.—O. C. N° 25736.—Solicitud N° 451387.—( IN2023807382 ).

**INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES****DEPARTAMENTO DE PROVEEDURÍA**

Con base en las atribuciones concedidas por el artículo 188 de la Constitución Política del 7 de noviembre de 1949; por los artículos 3° inciso b) y 8° incisos d) y h) de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, N° 7801 del 30 de abril de 1998 publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 94 del 18 de mayo de 1998, y por los artículos 1, 3, 10 y el Transitorio I de la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política, Ley N° 10.235 del 03 de mayo de 2022, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 90, Alcance 98,

**Considerando:**

I.—Que la citada Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política tiene como objetivo prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política como práctica discriminatoria por razón de género, que es contraria al ejercicio efectivo de los derechos políticos de las mujeres, todo en concordancia con el principio de igualdad ante la ley de todas las personas, establecido en el artículo 33 de la Constitución Política;

II.—Que la interpretación de la ley y de la normativa reglamentaria en materia de erradicación de la violencia contra las mujeres en la política deberá hacerse de forma que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos;

III.—Que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, de la Organización de las Naciones Unidas y ratificada por la Asamblea Legislativa de Costa Rica, mediante la Ley N° 6968, del 02 de octubre de 1984, publicada en *La Gaceta* N° 8, del 11 de enero de 1985, establece en su artículo 1 que "la discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera";

IV.—Que esta Convención establece en su artículo 2 que los Estados Partes se comprometen a "adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer" (...) a "tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas" (...) y a "adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer";

V.—Que esta misma Convención, en su artículo 3, indica que "los Estados Parte tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre";

VI.—Que la misma Convención, en su artículo 7, señala que “los Estados Parte tomarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizarán a las mujeres, en igualdad de condiciones con los hombres, el derecho a participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país”;

VII.—Que una de las recomendaciones generales vinculantes adoptadas por el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, dirigidas a Costa Rica en relación con la participación en la vida política y pública, le prescribe que “aplique, cuando sea necesario, medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención, y la Recomendación General 25 (2004) del Comité, con el fin de acelerar la participación plena e igualitaria de las mujeres en la vida pública y política, en particular con respecto a los grupos desfavorecidos de mujeres, como las mujeres con discapacidad, las mujeres indígenas y las mujeres de ascendencia africana”;

VIII.—Que la recomendación general N° 28 del Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (2010), relativa al artículo 2 de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ordena que “los Estados Parte deben reconocer y prohibir en sus instrumentos jurídicos las formas entrecruzadas de discriminación y su impacto negativo combinado en las mujeres afectadas. También deben aprobar y poner en práctica políticas y programas para eliminar estas situaciones y, en particular, cuando corresponda, adoptar medidas especiales de carácter temporal, de conformidad con el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención y la Recomendación general N° 25”. Lo anterior en el entendido de que “la interseccionalidad es un concepto básico para comprender el alcance de las obligaciones generales de los Estados Parte en virtud del artículo 2. La discriminación de la mujer por motivos de sexo y género está unida de manera indivisible a otros factores que afectan a la mujer, como la raza, el origen étnico, la religión o las creencias, la salud, el estatus, la edad, la clase, la casta, la orientación sexual y la identidad de género. La discriminación por motivos de sexo o género puede afectar a las mujeres de algunos grupos en diferente medida o forma que a los hombres”;

IX.—Que dicha recomendación general también establece que “el principio de igualdad entre el hombre y la mujer, o la igualdad entre los géneros, es inherente al concepto de que todos los seres humanos, con independencia de su sexo, son libres de desarrollar sus capacidades personales, emprender carreras profesionales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los estereotipos, los roles de género rígidos y los prejuicios”. Por lo tanto, “se exhorta a los Estados Parte a utilizar exclusivamente los conceptos de igualdad entre la mujer y el hombre o la igualdad entre los géneros y no el concepto de equidad entre los géneros al cumplir con sus obligaciones en virtud de la Convención. En algunas jurisdicciones, este último concepto se utiliza para referirse al trato justo de la mujer y el hombre en función de sus necesidades respectivas. Esto puede incluir un trato igual, o un trato diferente pero considerado equivalente en cuanto a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las oportunidades”;

X.—Que el Estado costarricense ratificó la Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar Y Erradicar La Violencia Contra La Mujer, mediante Ley N° 7499 del 02 de

mayo de 1995, publicada en *La Gaceta* N° 123 del 28 de junio de 1995, en la que reconoce que la violencia contra las mujeres impide y anula el ejercicio de los derechos y libertades (artículo 5) y declara el derecho de todas las mujeres a una vida libre de violencia, en los ámbitos públicos y privados (artículos 1, 2, y 3). Asimismo, esta convención establece que “los Estados Partes condenan todas las formas de violencia contra la mujer y convienen en adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar dicha violencia”;

XI.—Que la Declaración sobre la Violencia y el Acoso Político contra las Mujeres, Lima, 15 de octubre de 2015, Organización de Estados Americanos, Mecanismo de Seguimiento de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer reconoce la responsabilidad del Estado, entre otros actores, en desarrollar cambios normativos y culturales dirigidos a garantizar la igualdad sustantiva de mujeres y hombres en el ámbito político y que “el tema violencia y el acoso político contra las mujeres pone de manifiesto que el logro de la paridad política en democracia no se agota con la adopción de la cuota o de la paridad electoral, sino que requiere de un abordaje integral que asegure por un lado, el acceso igualitario de mujeres y hombres en todas las instituciones estatales y organizaciones políticas, y por otro, que asegure que las condiciones en el ejercicio están libres de discriminación y violencia contra las mujeres en todos los niveles y espacios de la vida política”;

XII.—Que la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142, del 08 de marzo de 1990, señala como obligación del Estado “promover y garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en los campos político, económico, social y cultural”; además de que “los poderes e instituciones del Estado están obligados a velar porque la mujer no sufra discriminación alguna por razón de su género y que goce de iguales derechos que los hombres, cualquiera que sea su estado civil, en toda esfera política, económica, social y cultural”;

XIII.—Que el artículo 10 de la Ley 1.235, asigna responsabilidades para la institucionalidad pública en materia de prevención de la violencia contra las mujeres en la política, estableciendo que: “las jerarquías de todas las instituciones públicas, en coordinación con los mecanismos de igualdad y equidad de género de cada institución, tienen la obligación de diseñar, aprobar e implementar normativas internas de prevención, para incorporar en los procedimientos disciplinarios, los principios y las normas contenidos en esta ley para su efectivo cumplimiento, así como difundir los alcances de la presente ley” Además, dispone que deben adoptar, “acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género” Y que se deberá ejecutar “capacitaciones y formación en igualdad de género y prevención de la violencia hacia las mujeres en la política dirigidas a las personas funcionarias, así como a las estructuras u órganos de decisión, que deberán estar incorporadas en la planificación y en el presupuesto institucional”;

XIV.—Que, en el transitorio I de la citada ley, se otorga un plazo ordenatorio de seis meses a partir de la entrada en vigor, para que las instituciones públicas cumplan con las obligaciones establecidas respectivamente en el Capítulo III Prevención de la violencia contra las mujeres en la política; **Por tanto,**



La Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, previa aprobación de la Junta Directiva, mediante acuerdo N°5 de la Sesión Ordinaria celebrada el día 16 del mes de Agosto del 2023, emite el siguiente:

**REGLAMENTO PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR  
Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES  
EN LA POLÍTICA EN EL INSTITUTO NACIONAL  
DE LAS MUJERES (INAMU)**

**CAPÍTULO I**

**Objetivo y Ámbito de Aplicación**

Artículo 1°—**Objetivo.** El objetivo del presente reglamento es prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política en el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) por medio del establecimiento de un procedimiento interno en observancia con los principios que lo informan, que permita las denuncias por este motivo, su investigación y eventual sanción de las personas responsables.

Para efectos de este reglamento, cuando en adelante se indique en el articulado la frase: “Ley 10.235”, debe entenderse que se refiere a la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, N° 10.235 del 03 de mayo del 2022, publicada en el Alcance N° 98 a *La Gaceta* N° 90 del 17 de mayo de 2022.

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** Este reglamento protege los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia de género en la política y se aplicará en los siguientes ámbitos:

- a) Cuando las mujeres estén en el ejercicio de cargos por designación, que incluye a las jefas, sea ministra y presidenta ejecutiva, así como a las integrantes de la Junta Directiva de la institución, y
- b) Cuando, por la naturaleza de sus funciones, las funcionarias de la institución estén a cargo de la promoción, gestión y ejecución de políticas públicas para la igualdad de género y los derechos humanos y derechos políticos de las mujeres, y que pueden implicar participación en órganos, programas y estructuras en el cumplimiento de las competencias y atribuciones que les otorga el Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 3°—**De la interpretación.** El régimen jurídico relacionado con la erradicación de la violencia contra las mujeres en la política deberá interpretarse en la forma que garantice el cumplimiento de las obligaciones previstas y los compromisos derivados de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer y de la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, así como en otros instrumentos internacionales de derechos humanos.

Artículo 4°—**Delimitación.** El contenido del presente reglamento o su interpretación en ningún caso podrá limitar o vulnerar la autodeterminación de las personas ni la libre expresión de sus ideas, cuando se realice de forma respetuosa, independientemente del sexo de quien las manifieste. La discrepancia de criterio, el disenso de opiniones, la manifestación de posiciones adversas, el debate o la discusión democráticos, la selección o el apoyo a alternativas distintas de las planteadas o propuestas por una mujer, son parte del libre ejercicio democrático y están protegidos por los principios de libertad de expresión y de autodeterminación.

Artículo 5°—**Fuentes supletorias.** Para interpretar o integrar el presente reglamento, se tendrán como fuentes supletorias la Ley para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, Ley 10.235, de 17

de mayo de 2022; la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su reforma N°8805 de 28 de abril del 2010, Ley 7476, de 3 de febrero de 1995; Ley 7586, de 10 de abril de 1996; el Código Electoral, Ley 8765, de 19 de agosto de 2009; Ley 8589, de 25 de abril de 2007; la Ley General de la Administración Pública, Ley 6227, de 2 de mayo de 1978; la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, N° 7801 de 30 de abril de 1998 Normas supletorias Código de Trabajo, Código Procesal Contencioso Administrativo No 8508 y Convención Colectiva del INAMU, así como en los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por el país en materia laboral y derechos humanos.

**CAPÍTULO II  
Definiciones**

Artículo 6°—**Definiciones.** Para efectos del presente reglamento, se entiende por:

a) **Violencia contra las mujeres en la política:** es toda conducta, sea por acción, omisión o tolerancia, dirigida contra una o varias mujeres en el ejercicio de una función pública, que esté basada en razones de género o en la identidad de género, ejercida de forma directa, o a través de terceras personas o por medios virtuales, que cause daño o sufrimiento y que tenga como objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos políticos, en uno o en varios de los siguientes supuestos:

- a) Obstaculizar total o parcialmente el ejercicio del cargo, puesto o funciones públicas;
- b) Forzar a la renuncia del cargo político o cargo público;
- c) Afectar el derecho a la vida, la integridad personal y los derechos patrimoniales para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos y del cargo público;
- d) Perjudicar la reputación, el prestigio y la imagen pública para impedir el libre ejercicio de los derechos políticos o del cargo público.

La violencia contra las mujeres en la política incluye, entre otras, el acoso u hostigamiento, la violencia física, psicológica, sexual, patrimonial y simbólica.

b) **Discriminación contra las mujeres:** denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera, según lo define la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la discriminación contra las mujeres. La violencia contra las mujeres basada en el sexo o en el género configuran también una forma de discriminación contra las mujeres, por lo tanto, también está prohibida por esta convención.

c) **Cargos por designación:** son aquellos cargos que, según la Constitución Política o las leyes, se accede mediante un acto de nombramiento que realizan las jerarquías de la Administración Pública, para dirigir instituciones públicas o para integrar juntas directivas u otros órganos colegiados.

d) **Cargos de la función pública para la promoción de la igualdad y la equidad de género:** son aquellos puestos profesionales que conllevan desarrollar las competencias institucionales de impulsar políticas de promoción de la



igualdad de género y protección de los derechos de las mujeres en su diversidad, que incluyen la participación en órganos y estructuras institucionales del INAMU, como parte de sus funciones y atribuciones.

Artículo 7°—**Manifestaciones.** Son manifestaciones de la violencia contra las mujeres en la política, entre otras, las siguientes:

- a) Asignar responsabilidades o tareas ajenas a su cargo, o funciones que de manera manifiesta no se corresponden con su jerarquía e investidura, de manera arbitraria.
- b) Asignar funciones teniendo conocimiento de que no existen los recursos necesarios para hacerlas viables o ejecutables.
- c) Quitar o suprimir responsabilidades, funciones o tareas propias del cargo, sin justificación alguna.
- d) Impedir, salvo impedimento legal, el acceso a la información necesaria para la toma de decisiones, o facilitar con mala intención información falsa, errada, desactualizada o imprecisa que la induzca al inadecuado ejercicio de sus funciones.
- e) Impedir o restringir su reincorporación al cargo, cuando se haga uso de un permiso, incapacidad o licencia.
- f) Restringir, de manera injustificada y arbitraria, su participación en comisiones, comités y otras instancias inherentes a su cargo, conforme a la legislación o reglamentación establecidas.
- g) Discriminar por encontrarse en condición de embarazo o lactancia; licencia, incapacidad u otra condición relacionada con la maternidad.
- h) Divulgar o revelar información privada sin previa autorización escrita o cesión de derechos de imagen, por cualquier medio o plataforma en que se difunda información, comunicación, datos, materiales audiovisuales, fotografías y contenidos digitales, con el objeto de limitar o anular sus derechos políticos menoscabando su reputación, prestigio o imagen pública.
- i) Hacer desistir de interponer o de proseguir con las acciones legales o de impedir la ejecución de una resolución dictada en favor de sus derechos políticos, mediante amenazas, agresión o daños contra ella o contra personas con quien mantenga un vínculo afectivo.
- j) Menoscabar, con o sin la presencia de la afectada, su credibilidad o su capacidad política en razón de su condición de género, mediante ofensas, gritos, insultos, amenazas, calificativos humillantes y burlas en privado o en público.
- k) Atacar a la mujer o mujeres en razón de su condición de género, mediante comentarios, gestos, calificativos u otros con connotación sexual, en privado o en público, incluidos los medios virtuales, que afecten el ejercicio de sus derechos políticos.
- l) Agredir físicamente por su condición de género a una mujer o grupo de mujeres por razones propias de su cargo.
- m) Utilizar lenguaje, imágenes y símbolos o propaganda electoral que reproduzcan estereotipos y roles tradicionales con el objeto de menoscabar el ejercicio político de una mujer o grupo de mujeres descalificándolas o reduciéndose a una condición de subordinación por razones de género.
- n) Retardar el pago o parte de los componentes salariales que integran el salario correspondiente u otro tipo de remuneraciones en clara violación de la legislación laboral.

Artículo 8°—**Criterio de aplicación de leyes conexas.** Si no resulta aplicable la Ley contra el Acoso u Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, debido a las particularidades del

caso, se deberá aplicar lo dispuesto en la Ley para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Política.

### CAPÍTULO III

#### Prevención y Atención de la Violencia contra las Mujeres en la Política

Artículo 10.—**Acciones preventivas en el ámbito institucional.** De conformidad con el artículo 10 de la Ley 10.235, la presidencia ejecutiva del INAMU tomará todas las acciones efectivas para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en la política, según lo establecido en la ley, en el marco de su autonomía y competencias, dirigido a fomentar una cultura garante de los derechos políticos de las mujeres y de los valores democráticos.

Las acciones establecidas en este capítulo incluirán al personal administrativo y técnico de la institución y de sus Oficinas Regionales.

Artículo 11.—**Acciones preventivas a cargo de la Presidencia Ejecutiva.** Corresponde a la presidenta ejecutiva del INAMU, impulsar las siguientes acciones:

- a) Elaborar y someter a aprobación ante la Junta Directiva, la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política, que defina, al menos, las acciones, responsabilidades y competencias de las diferentes instancias del INAMU;
- b) Conformar una comisión interna administrativa permanente para la prevención de la violencia contra las mujeres en la política; integrada por representante del Despacho de la Presidencia; del Departamento de Ciudadanía Activa y Departamento de Recursos Humanos;
- c) Elaborar y aprobar un protocolo dirigido a las diferentes instancias para facilitar la aplicación y los alcances de este reglamento, detallando los procedimientos disciplinarios, principios, derechos y responsabilidades, con el objetivo de impulsar su efectivo cumplimiento.
- d) Asumir la responsabilidad de difundir información relacionada con los alcances de la ley 10.235 y de este reglamento.
- e) Diseñar y ejecutar capacitaciones y procesos de formación permanentes y periódicas sobre igualdad de género y prevención de la violencia contra las mujeres en la política, dirigidas a todo el personal administrativo y profesional incluido al funcionariado de nuevo ingreso.
- f) Impulsar otras acciones afirmativas para garantizar la efectiva igualdad entre mujeres y hombres que prevenga toda forma de violencia y discriminación basada en la condición del género.
- g) Incluir en el informe anual de rendición de cuentas la ejecución y cumplimiento de las obligaciones presentes en la Política.
- h) Implementar otras acciones idóneas, pertinentes y efectivas para el cumplimiento de los objetivos de la ley N° 10.235 y de este reglamento.
- i) Conformar la Comisión Investigadora (Órgano Director) cuando se presenten las denuncias por violencia contra las mujeres en la política, designando al Departamento Legal para presidir el Órgano y la representación de dos funcionarias del área técnica según lo dispuesto en el artículo 25 del presente Reglamento.
- j) Establecer el sistema de registro de las sanciones derivadas de la aplicación de este reglamento, según lo establece el artículo 33 de la ley 10.235.

#### CAPÍTULO IV Generalidades del Procedimiento

Artículo 12.—**Principios que informan el procedimiento.** Informan el procedimiento de investigación por denuncias de violencia contra las mujeres en la política, los principios generales y los principios específicos indicados en el artículo 14 de la Ley N° 10 235.

Los procedimientos en ningún caso podrán incluir la ratificación de una denuncia por parte de la funcionaria ni realizar una etapa de investigación preliminar de los hechos. Tampoco se autoriza a promover la conciliación entre las partes ni convocar a audiencias con ese propósito en ninguna etapa del proceso, por denuncias de violencia contra las mujeres en la política.

Artículo 13.—**El principio de confidencialidad.** Para efectos de este reglamento, la confidencialidad opera en todos los casos de violencia contra las mujeres en la política y conlleva el deber de las instancias que conocen y tramitan la denuncia de no dar a conocer la identidad de la persona denunciante ni de las personas denunciadas, así como de las particularidades del procedimiento, declarándose confidencial desde el inicio hasta su finalización. En caso de faltar a este, la o las personas transgresoras se sujetarán a los procedimientos y sanciones en vía administrativa o jurisdiccional que corresponda según el caso.

No obstante, lo indicado en el párrafo anterior, la información relativa a estas sanciones, incluyendo la identidad de las personas sancionadas, posteriormente a la resolución del procedimiento y una vez adquiera firmeza, será de acceso público.

Artículo 14.—**Principio de no revictimización.** Se entiende por no revictimización la prohibición que rige a las autoridades y órganos intervinientes de someter a la mujer denunciante a interrogatorios extenuantes, inculpativos o a tratos humillantes que afecten su dignidad, en todas las etapas procesales y posterior al desarrollo de la investigación. Sobre la base de este principio, se prohíbe realizar investigaciones preliminares sobre los hechos denunciados en el marco del presente reglamento.

La persona víctima tendrá derecho a solicitar de previo que la persona denunciada no esté presente durante su declaración.

Artículo 15.—**Las partes.** La persona o personas denunciante y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento.

Artículo 16.—**Las pruebas.** Las pruebas, incluidas las indirectas, serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia, atendiendo a los principios que rigen el abordaje especializado de la violencia contra las mujeres en la política, con la prohibición expresa de considerar aspectos o antecedentes de la vida privada de la mujer denunciante, que tengan como fin menoscabar su imagen y derecho a la intimidad.

Artículo 17.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia se considerará de un año y se computará a partir del último hecho de violencia o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.

Artículo 18.—**Asesoramiento jurídico y apoyo emocional.** En el procedimiento que contempla este reglamento, las partes podrán hacerse representar por una persona profesional en derecho de su elección. También, podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza en las diversas fases del procedimiento.

Artículo 19.—**Medidas cautelares.** Ante una denuncia por violencia contra las mujeres en la política, el órgano director del procedimiento podrá solicitar con base en hechos que así lo ameriten al órgano decisor, sea de oficio o a petición de parte, que emita medidas cautelares mediante resolución fundada y con el objetivo de garantizar la integridad y la seguridad personal, que podrán consistir en:

- Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a la mujer o mujeres afectadas o a las personas que brinden asesoría o acompañamiento legal o psicológica a la mujer o mujeres afectadas.
- Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el ejercicio de los derechos políticos de la mujer afectada.
- Comunicar a las autoridades policiales sobre la denuncia interpuesta para que brinden auxilio o protección prioritaria en caso de requerirlo.
- Cualquier otra medida que cumpla con la naturaleza cautelar, según se requiera para la protección de los derechos la mujer afectada.

La resolución que ordena las medidas cautelares será notificada de manera personal y establecerá el plazo máximo de cumplimiento, atendiendo a las circunstancias particulares y el contexto en el que se dicta la medida.

El incumplimiento de las medidas cautelares podría ser denunciado en la vía penal por el delito de desobediencia, tipificado en el artículo 314 del Código Penal, Ley 4573, de 4 de mayo de 1970.

De manera excepcional, el órgano decisor podrá ordenar medidas cautelares ante causam; sin embargo, la víctima deberá interponer la denuncia en el plazo de diez días hábiles siguientes a la entrada en vigencia de las medidas provisionales.

En contra de la resolución dictada por el órgano director que ordene las medidas cautelares cabrán los recursos de revocatoria y apelación en subsidio ante el superior, las cuales deberán resolverse en un plazo no mayor a cinco días hábiles.

Artículo 20.—**Criterios de aplicación.** Las medidas cautelares deberán resolverse de manera prevalente y con carácter de urgencia. El plazo de vigencia estará determinado por resolución razonada, según las características de cada proceso, y podrán mantenerse vigentes durante la fase recursiva, si así lo determina el Órgano Decisor de manera expresa y fundamentada.

En la aplicación de las medidas cautelares se deben procurar la seguridad personal de la mujer o mujeres afectadas y garantizar el pleno ejercicio de sus derechos políticos, como criterios de priorización.

Artículo 21.—**Garantías para la persona denunciante y testigos.** Ninguna persona denunciante o que haya comparecido como testigo de alguna de las partes, podrá sufrir por ello perjuicio personal en su trabajo. El INAMU debe garantizar tanto a los y las testigos, como a la persona denunciante, que no serán sancionadas por participar en el proceso.

Artículo 22.—**Deber de colaboración.** Toda dependencia del INAMU y sus funcionarias y funcionarios están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano instructor para facilitar su labor y el desempeño cabal del procedimiento.

Artículo 23.—**Faltas relacionadas a la figura y procedimiento.** Será igualmente considerada como falta grave la conducta de quien, siendo funcionario o funcionaria del INAMU, injustificadamente entorpezca o atrase una investigación de violencia contra la mujer en la política, incumpla con sus deberes de debida diligencia u omitiere dar trámite a la denuncia e impulso al procedimiento, estando en la obligación de hacerlo, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 24.—Sobre el expediente administrativo.** El expediente administrativo contendrá, al menos, 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 de estar debidamente foliado, y en la carátula señalará que se trata de un expediente confidencial.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y las personas profesionales en derecho autorizadas por éstas, además del acceso que tienen los órganos instructores y decisores.

#### CAPÍTULO V De la Comisión Investigadora (Órgano Director)

**Artículo 25.—Integración de la Comisión Investigadora (Órgano director).** El conocimiento de las denuncias y su respectivo trámite será realizado por una Comisión Investigadora, designada por la Presidenta Ejecutiva, la cual debe estar integrada por una persona funcionaria del Departamento Legal quien preside y dos personas funcionarias del área técnica, con conocimientos en al menos las siguientes materias: derecho administrativo, violencia de género, derechos humanos o régimen administrativo disciplinario.

La Comisión Investigadora se regirá, como todo órgano colegiado, por las disposiciones de los artículos 49 siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 26.—Nombramiento de la Comisión Investigadora (Órgano director).** La Presidencia Ejecutiva deberá nombrar mediante resolución, a las personas que integrarán la Comisión Investigadora, por periodos de un año. En casos calificados, la Presidencia Ejecutiva podrá sustituir, mediante resolución fundamentada, a alguna de las personas integrantes de la Comisión, antes del vencimiento del periodo de nombramiento.

**Artículo 27.—Funciones de la Comisión Investigadora.** La Comisión Investigadora tendrá las siguientes funciones:

- a) Recibir las denuncias que le remita el Área de Recursos Humanos y/o la Presidencia Ejecutiva, relacionadas con presuntos casos de violencia contra las mujeres en la política;
- b) Instruir el procedimiento contra el hostigamiento o violencia contra las mujeres en la política previsto en este reglamento;
- c) Documentar y recabar prueba pertinente, útil e idónea, de conformidad con la normativa vigente;
- d) Efectuar la investigación de la verdad real de los hechos.
- e) Recomendar a la Presidencia Ejecutiva, en caso de que lo considere pertinente o a solicitud de parte, la imposición de medidas cautelares, según el artículo 19 de este Reglamento.
- f) Emitir el informe y la recomendación que proceda y trasladar el caso a la Presidencia Ejecutiva, quien goza de la potestad disciplinaria en el INAMU.

**Artículo 28.—Ampliación y aclaración de la denuncia.** La Comisión, una vez recibida la denuncia, en caso de ser necesario, concederá de forma inmediata a la parte denunciante el plazo de tres días hábiles para que aclare o amplíe la denuncia, lo que podrá hacer en forma escrita o verbal. En este acto, la parte denunciante podrá aportar o adicionar otras pruebas de cargo que acompañen su denuncia.

**Artículo 29.—Del traslado de los cargos.** Una vez recibida la ampliación y aclaración de la denuncia, en caso de que se hiciera, o cumplido el plazo sin que esta se presente, el órgano

director a la brevedad comunicará el traslado de los cargos a la persona denunciada, concediéndole un plazo improrrogable de quince días hábiles para que se refiera a los hechos que se le imputan en el ejercicio de su derecho de defensa y ofrezca en ese mismo acto toda la prueba de descargo.

En este acto, también se convocará a las partes para que comparezcan, a la fecha y hora que se les señale, a la audiencia oral y privada que deberá realizarse con al menos quince días hábiles de anticipación.

**Artículo 30.—De la audiencia de evacuación de la prueba.** El órgano director celebrará la audiencia oral y privada señalada, para recepción de la prueba ofrecida, el alegato y las conclusiones de las partes, las que se deberán recibir en el acto de forma verbal o si ello resulta imposible de forma escrita para lo que se estará a lo dispuesto en el artículo 317 de la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 31.—Informe final con recomendaciones y resolución final.** Efectuada la audiencia oral y privada, el órgano director del procedimiento deberá emitir el informe final con recomendaciones ante la Presidencia Ejecutiva, quien emitirá la resolución final en el plazo establecido en el artículo 319 de la Ley General de la Administración Pública, estableciendo la sanción que procede aplicar en el caso en que se haya comprobado una falta.

**Artículo 32.—De los recursos contra lo resuelto por la persona titular.** Contra lo resuelto por la Presidencia Ejecutiva u Órgano decisor, sobre sanciones disciplinarias, procederán los recursos dispuestos por la Ley General de la Administración Pública.

**Artículo 33.—Plazo del procedimiento.** El procedimiento de investigación por denuncias de violencia contra las mujeres en la política tendrá un trámite prioritario y expedito según lo dispuesto en este reglamento y deberá resolverse en un plazo ordenatorio de tres meses a partir del momento de la interposición de la denuncia ante el Área de Recursos Humanos, contempla la iniciación, instrucción y hasta su terminación, incluyendo la resolución final.

#### CAPÍTULO VI De las Denuncias por Violencia contra las Mujeres en la Política

**Artículo 34.—Interposición de la denuncia.** Las mujeres que se encuentren dentro de los ámbitos señalados en el artículo 2 de este reglamento y que haya sido afectada por violencia en la política según lo define el artículo 6 de este reglamento, podrá, por sí misma o por su representación legal, interponer la denuncia ante la oficina de Recursos Humanos de manera escrita o verbal, que deberá contener, al menos, la siguiente información:

- a) Nombre y apellidos de la persona denunciante, cargo que ocupa en la institución, profesión u oficio, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono, correo electrónico, lugar y dirección de trabajo, y otros datos necesarios para localizarle en forma expedita;
- b) Nombre y apellidos de la persona contra la que se interpone la denuncia, cargo que ocupa en la institución y calidades conocidas;
- c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que denuncia, con indicación de fechas, lugares, personas que los presenciaron, si las hubo. Asimismo, aportar las pruebas que tenga disponible, sin perjuicio de aquellas otras que pueda aportar en la audiencia. En caso de que sea el órgano el que deba recabar la prueba, deberá aportar los datos referenciales de los que tenga conocimiento para



que éste proceda a localizarla. Cuando se trate de prueba testimonial, indicar la información que tenga conocimiento para que el órgano director pueda localizar a las personas señaladas.

- d) Información disponible sobre el lugar o modo para notificar a la persona denunciada;
- e) Medio para que la parte denunciante reciba notificaciones;
- f) Lugar y fecha de la denuncia;
- g) Firma de la denunciante o de su representante legal. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, el acta de recepción de la denuncia será firmada por la persona denunciante o su representante legal y la persona funcionaria que levantó el acta.

El INAMU tendrá disponible un formulario que contenga los puntos correspondientes para facilidad de las personas denunciantes.

**Artículo 35.—Denuncias contra personas funcionarias que dependen de la Junta Directiva.** En caso de que la denuncia sea interpuesta contra la persona funcionaria titular de la auditoría, se deberá interponer la denuncia ante la Junta Directiva y se aplicará lo dispuesto en el artículo 90 inciso e) de la Ley General de la Administración Pública, que dispone que el órgano director será quien ostente el cargo de secretaria o secretario de la Junta Directiva.

#### CAPÍTULO VII

##### Sanciones Aplicables al Funcionariado

**Artículo 36.—Sobre la gravedad de las faltas.** Las faltas probadas serán catalogadas como leves, graves y muy graves, y serán sancionadas en razón de la gravedad de los hechos demostrados.

**Artículo 37.—Sanciones.** La persona funcionaria que fuese encontrada responsable de incurrir en falta por violencia hacia una mujer en la política, podrá ser sancionada:

- a) Si la falta es reputada leve, con amonestación escrita.
- b) Si la falta es reputada grave, con suspensión sin goce de salario hasta por dos meses.
- c) Si la falta es reputada muy grave, con despido sin responsabilidad patronal o revocatoria del nombramiento por designación, en caso de asesores de Despacho.

**Artículo 38.—Agravantes de las sanciones.** Según lo establece el artículo 31 de la Ley N° 10.235, son agravantes de la violencia contra las mujeres en la política y, por consiguiente, deberán ser tomadas en cuenta al momento de imponer la sanción, una o varias de las siguientes circunstancias:

- a) Es ejercida por más de una persona en conjunto.
- b) Es ejercida además en razón de género por causa o en razón de sus características físicas, culturales, etnia/raza, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, origen social, creencias religiosas y personales, situación económica o condición de salud.
- c) Es ejercida contra una mujer en estado de embarazo o en periodo de lactancia.
- d) Se haga uso de cualquier medio físico o digital que amplifique el alcance de la manifestación de violencia.
- e) Cuando la conducta suponga amenazas o lesiones contra integrantes de su familia.

**Artículo 39.—Prescripción.** El cómputo del plazo de prescripción de las sanciones disciplinarias dispuestas en la Ley 10.235 y en este reglamento se rige por lo establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo y normativa relacionada.

**Artículo 40.—Remisión a otras jurisdicciones.** Las sanciones contempladas en el presente reglamento se impondrán sin perjuicio de que la mujer o las mujeres

afectadas acudan a la vía correspondiente, cuando las conductas también constituyan hechos punibles por el Código Penal o en otras leyes especiales, o bien, configuren conductas sancionadas en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia o en otras leyes o bien cuando se interponga un Recurso de Amparo Electoral ante el Tribunal Supremo de Elecciones.

#### CAPÍTULO VIII

##### De las Denuncias contra las Personas en Ejercicio de Cargos por Designación

**Artículo 41.—Tramitación de la denuncia contra jerarcas.** En caso de que la denuncia sea contra la persona titular de la Presidencia Ejecutiva, ésta deberá interponerse ante la Presidencia de la República, quien procederá conforme la ley a conformar el órgano director de procedimiento.

Si la denuncia se interpone contra la titular de ministra de la Condición de la Mujer o contra la Presidenta Ejecutiva en su condición de Ministra por recargo, la denuncia deberá interponerse ante la Secretaría del Consejo de Gobierno, que procederá conforme la ley a conformar el órgano director de procedimiento.

**Artículo 42.—Trámite de la denuncia contra una persona integrante de la Junta Directiva.** La denuncia se interpondrá ante la Junta Directiva y se trasladará a la Secretaría del Consejo de Gobierno.

#### CAPÍTULO IX

##### Disposiciones Finales y Transitorios

**Artículo 43.—Vigencia.** Este Reglamento regirá a partir de su publicación en el Diario Oficial, *La Gaceta*.

**Transitorio I.—**En un plazo máximo de tres meses, la Presidencia Ejecutiva procederá a conformar una comisión interna administrativa permanente para la prevención de la violencia contra las mujeres en la política; integrada por representante del Despacho de la Presidencia; del Departamento Legal y Departamento de Recursos Humanos.

**Transitorio II.—**En un plazo máximo de dos meses, la Presidencia Ejecutiva procederá a conformar la comisión investigadora dispuesto en el Capítulo V del presente reglamento.

**Transitorio III.—**En un plazo máximo de un año, la Presidencia Ejecutiva deberá elaborar y someter a aprobación ante la Junta Directiva, la política de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres en la política.

Responsable de la publicación,

Coord. Depto. Proveeduría.—Carlos Barquero Trigueros, Céd. 1-0632-0524.—1 vez.—O. C. N° O.C. 2740.—Solicitud N° 457114.—( IN2023807472 ).

## MUNICIPALIDADES

### MUNICIPALIDAD DE NARANJO

#### CONCEJO MUNICIPAL

#### PROYECTO DE REFORMA AL REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN, FUNCIONAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN DEL MERCADO MUNICIPAL DE NARANJO (Primera Publicación).

Reforma de los artículos 2, incisos a), d) y e); 2 bis, agregando los incisos e) y f); 3, incisos a), c) y d); 4 bis, inciso l); 6, párrafo primero; 7, incisos e) y f); 8; 10, párrafo tercero; 14; 21; 28; 30; 34; 35, inciso b); 36; 39, párrafos segundo y