

LA GACETA

DIGITAL

Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, jueves 07 de abril de 2011, n. 69

COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR
Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL COLEGIO PROFESIONAL DE
PSICÓLOGOS DE COSTA RICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1º—**Objetivos de la política.** Con fundamento en la Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia. Los objetivos del Reglamento para investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Colegio de Psicólogos son:

- 1) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre las personas funcionarias del Colegio Profesional De Psicólogos De Costa Rica, quienes integran la Junta Directiva, comisiones, Tribunal de Honor y el personal de contratación externa.
- 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal.
- 3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de las personas en las relaciones laborales y que en el COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- 4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

Artículo 2º—**Definiciones**

- 1) **Hostigamiento sexual:** se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- 2) **Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras del COLEGIO PROFESIONAL DE PSICÓLOGOS DE COSTA RICA, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa al servicio del Colegio de Psicólogos y los integrantes de las diferentes Comisiones y tribunales.

- 3) **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- 4) **Órgano Instructor:** a) En primer término, es al Fiscal o fiscalía en ejercicio del Colegio, quien es la persona encargada de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento y de presentar un informe con las debidas conclusiones y recomendaciones ante la junta directiva, en el cual indique si la falta amerita una sanción disciplinaria b) Cuando la denuncia fuera en contra del Fiscal o fiscalía del colegio se deberá presentar ante el secretaría de Junta Directiva y el órgano instructor será la asesoría Legal de la junta directiva.

Artículo 3º—**Ámbito de Cobertura.** El presente reglamento regirá para todos las personas que laboran en el Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa, miembros de Junta Directiva, de Comisiones así como los Tribunales de Honor y Electoral.

CAPÍTULO II

Política de seguimiento y divulgación

Artículo 4º—**Encargado de la política de seguimiento:** La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia será responsabilidad de la Dirección Ejecutiva.

Asimismo se creará una comisión permanente contra el hostigamiento sexual, la cual estará integrada por un representante del personal del Colegio de Psicólogos, un representante de la Junta Directiva, un representante de las Comisiones y el Director Ejecutivo.

Artículo 5º—**Encargado de la política de divulgación:** La labor de divulgación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad de la Comisión Permanente. Para desarrollar esta labor la institución suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

Artículo 6º—**Mecanismos de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- 1) Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- 2) Incorporar a los Programas de Inducción y Capacitación institucionales, todos aquellos mecanismos que permitan transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política institucional contra el hostigamiento sexual y la aplicación del reglamento y la Ley vigentes en esta materia.
- 3) Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.
- 4) Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPÍTULO III

Política de prevención

Artículo 7º—**Mecanismos de prevención.** Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Comisión Permanente y de la Dirección Ejecutiva, quienes deberán propiciar a nivel institucional la realización de actividades de diferente naturaleza, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la política contra el Hostigamiento Sexual.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para investigar las denuncias

Artículo 8º—**Competencia de los órganos, atribuciones y potestades.** La junta directiva tendrá las siguientes atribuciones:

- 1) Resolver las solicitudes de medidas cautelares que presente el órgano instructor.
- 2) Resolver la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria previa presentación del órgano instructor del resultado de la investigación y su recomendación.
- 3) Conocer del recurso de adición o aclaración en contra de los resuelto en el inciso anterior.

El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:

- 1) Recibir las denuncias por hostigamiento sexual.
- 2) Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.
- 3) Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
- 4) Solicitar a los Departamentos o a cualquier funcionario, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Solicitar a la Junta Directiva, restrictivamente, la suspensión temporal de la persona denunciada, con goce de salario o, el traslado de la persona denunciante.
- 7) Elaborar un informe a la Junta Directiva verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión, del resultado de la investigación y una recomendación en la cual deberá indicar en forma expresa si considera o no la procedencia de una sanción en contra de la persona investigada y los motivos de esto.
- 8) Comunicar lo resuelto por la Junta Directiva, una vez firme, a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 9^o—**Causas de impedimento, recusación o excusa del órgano.** Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa de los sujetos que conformen el Órgano Instructor o la Junta Directiva del Colegio de Psicólogos, se estará a las reglas del artículo 49 del Código Procesal Civil. En forma supletoria se utilizará lo que al respecto indique la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Artículo 10.—**Procedimiento para sustituir al órgano instructor.** Cuando, por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un servidor tenga que separarse del conocimiento de un asunto determinado, se le sustituirá con otro funcionario del mismo rango, si a su vez, tampoco pudieren conocer, serán llamados funcionarios de otros departamentos del Colegio de Psicólogos y, si la causal comprendiere también a estos, deberá conocer el asunto el secretario de Junta Directiva.

Artículo 11.—**Deber de colaboración de los departamentos y funcionarios del Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.** Todo departamento y toda persona funcionaria de la Institución, cuya colaboración sea solicitada por el Órgano Instructor, para la investigación de una denuncia por hostigamiento sexual, está en la obligación de prestarla. La negativa injustificada del servidor o servidora, será considerada como una falta, que da margen para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo.

Artículo 12.—**Deber de denunciar.** Toda persona funcionaria del Colegio de Psicólogos persona usuaria de los servicios y personal de contratación externa, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación de denunciar ante el Órgano correspondiente a la persona hostigadora, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima.

En este caso, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso o hostigamiento sexual, resulte público y notorio.

Artículo 13.—**Recepción de la denuncia.** La denuncia será recibida por el Órgano Instructor, en forma privada y se consignará por escrito. Necesariamente contendrá:

- 1) Nombre y calidades completas de la presunta víctima y de la presunta persona hostigadora.
- 2) Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y de la presunta persona hostigadora.
- 3) Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso y hostigamiento sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.

- 4) Indicación de si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- 5) Mención de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- 6) Señalamiento de lugar para atender notificaciones.
- 7) Lugar y fecha de la denuncia.
- 8) Firma de la persona denunciante.

Artículo 15.—**La víctima como parte en el proceso.** La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho.

Artículo 16.—**Asesoría legal como coadyuvante.** Que la Asesoría Legal en caso de no llevar la instrucción del proceso, será reconocida expresamente como coadyuvante de la víctima en todos los procesos de denuncia y tramite de investigación.

Artículo 17.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor podrá gestionar ante la Junta Directiva que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

- 1) La suspensión temporal con goce de salario:

Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:

- a) Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima;
- b) Cuando pueda entorpecer la investigación;
- c) Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

- 2) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- 3) Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- 4) El traslado de la persona denunciada se dispondrá, en los siguientes casos:
 - a) Cuando ambas partes laboren en el mismo departamento o oficina, o cuando exista una relación de subordinación.
 - b) Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará;
 - c) En caso de darse el traslado como medida cautelar, deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.
- 5) Se podrán dictar otras medidas que tiendan a la protección de los (as) testigos(as) y de la persona denunciante para evitar cualquier tipo de revictimización.

En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas, podrán ser discrecionalmente revocadas por la junta directiva previa solicitud del órgano instructor.

Artículo 18.—**Confidencialidad de la investigación.** Salvo los informes finales que se deberán remitir ala Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y sus resultados. Esta prohibición afecta a los departamentos y a las personas funcionarias cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, funcionarios o servidores, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciante y a las partes involucradas en la investigación.

El quebranto de dicha prohibición será considerada como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81 del Código de Trabajo.

Artículo 19.—**Traslado de la denuncia y determinación del plazo a investigar.** Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado a la persona denunciada notificando, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y

sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender notificaciones.

En la misma resolución en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor, prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

Además el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de la notificación de la demanda.

Artículo 20.—Audiencia sobre la contestación de la denuncia. Una vez contestada la denuncia, en tiempo y forma, el Órgano Instructor dará audiencia por tres días hábiles, de ella y de las pruebas ofrecidas. A la persona denunciada. Cumplida esa audiencia, procederá a resolver o reservar para que sea resuelta por la Junta Directiva las excepciones previas y propuestas por las partes.

Artículo 21.—Audiencia de recepción de pruebas. El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos.

Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el Órgano Instructor, lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

Artículo 23.—Evacuación de otras pruebas. Entre el momento de la comparecencia y aquél en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación.

Artículo 24.—Término para dictar la resolución de fondo. Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará del término de ocho días hábiles, para dictar su informe ante la Junta Directiva

Artículo 25.—Evaluación de la pruebas y elaboración de la resolución de fondo. La Junta Directiva evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género, y en aplicación del principio pro víctima, en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 8805.

- 1) La identificación plena de las partes involucradas.
- 2) La descripción de la relación laboral e interpersonal existente entre las partes involucradas.
- 3) La descripción objetiva de la conducta denunciada y de lo que resultó efectivamente probado.
- 4) La descripción objetiva de la conducta como una manifestación de contenido sexual que resulta discriminatoria.

Esta resolución se notificará a las partes involucradas, por el medio señalado para tales efectos, procurando siempre la confidencialidad del caso.

Artículo 26.—Recursos contra la resolución de fondo. La resolución de fondo, dictada por la Junta Directiva, tendrá el recurso de reconsideración. Podrán interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación.

Artículo 27.—Comunicación de lo resuelto. Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Dirección Ejecutiva, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

CAPÍTULO V

De las sanciones

Artículo 28.—**Sanciones para los acosadores.** La persona hostigadora, cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionada de conformidad con las previsiones de los artículos 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica Colegio Profesional de Psicólogos de Costa Rica.

Artículo 29.—**Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

Artículo 30.—**Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias.** Incurrir en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano Instructor, no le de el trámite previsto en esta normativa.

Artículo 31.—**Sanciones para quienes denuncien sin fundamento.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el funcionario que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 34.—**De la conciliación.** No procede la conciliación ni el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.

Aprobado mediante acuerdo V-14-09-2011 de la sesión ordinaria de junta directiva celebrada el día 15 de marzo del 2011. Publíquese.

Lic. María Magalli Márquez Wilson, Secretaria Junta Directiva.—1 vez.—(IN2011024334).