

LA GACETA

DIGITAL



Diario Oficial

La Uruca, San José, Costa Rica, miércoles 12 de octubre de 2011, n. 196

N° 36790-RE

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

Y EL MINISTRO DE RELACIONES

EXTERIORES Y CULTO

En el ejercicio de las atribuciones conferidas por los artículos 140, incisos 3), 18) y 146 de la Constitución Política, y con fundamento en lo dispuesto en la Ley N° 3008 del 18 de julio de 1962, denominada “Ley Orgánica del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto” y en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 45 del 03 de marzo de 1995 y su posterior modificación mediante Ley N° 8805 del 28 de abril de 2010, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 106, del 02 de junio de 2010 y,

Considerando:

I.—Que el Estado costarricense ha asumido como uno de sus compromisos prioritarios el respeto y defensa de los derechos humanos y que los derechos a la libertad, la vida y el trabajo son principios básicos garantizados por nuestra Constitución Política.

II.—Que la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado que los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país tienen un valor similar a la Constitución Política, y en la medida que otorguen mayores derechos, privan sobre la Constitución.

III.—Que la Ley contra el Hostigamiento Sexual N° 7476, dispone la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docencia, en el sector público y el sector privado.

IV.—Que la Ley contra el Hostigamiento sexual, en su artículo 5°, establece la obligación de las instituciones de mantener una política de prevención y poseer un Reglamento sobre esta materia.

V.—Que el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, en cumplimiento de la Ley antes mencionada, y en aras de mantener un ambiente libre de hostigamiento sexual, dicta el siguiente Reglamento, que regulará la materia que nos ocupa en cuanto a los procedimientos a seguir, tipificación, sanciones y demás formalidades jurídicas, **Por tanto,**

DECRETAN:

“Reglamento Contra el Hostigamiento

Sexual en el Empleo en el Ministerio

de Relaciones Exteriores y Culto”

CAPÍTULO I

Fundamento

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

Además, se basa en la Ley contra el Hostigamiento Sexual, N° 7476, que dispone la prevención, prohibición y sanción del acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y docencia, en el sector público y el sector privado.

CAPÍTULO II

Ámbito de aplicación, objetivos, definiciones

y manifestaciones

Artículo 2°—**Ámbito de aplicación.** La presente normativa se establece, en el marco de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476, para prevenir, investigar, repudiar y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria en razón del sexo u opción sexual, que atenta contra la dignidad de las personas, en las relaciones de jerarquía o autoridad, relaciones entre personas del mismo nivel jerárquico y entre personas funcionarias, estudiantes, pasantes, proveedoras y usuarias, en el ámbito de trabajo que se establecen dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, y sus Misiones Diplomáticas.

Artículo 3°—**Objetivos.** Los objetivos de la política contra el hostigamiento sexual son:

- Crear un mecanismo eficaz de prevención y prohibición del hostigamiento sexual en el ámbito (laboral y educativo), así como un procedimiento interno que lo sancione.
- Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de los funcionarios y de las funcionarias en relación con personas, estudiantes, pasantes, proveedoras y usuarias de los servicios que presta la entidad. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo y de estudio libre de hostigamiento sexual.
- Generar ambientes de trabajo y de estudio libres de hostigamiento sexual que potencien la expresión de las capacidades individuales de las personas en su ámbito profesional, laboral y de estudio, de manera tal que se creen los espacios para su plena realización personal y laboral.
- Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones, el desempeño y el cumplimiento del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.

- Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, convirtiéndose en una forma de violencia y en una práctica discriminatoria por razón de sexo o por otra condición social, que coloque a las personas en una situación de vulnerabilidad en las relaciones laborales y de estudio.
- Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.
- Establecer a nivel normativo un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de la persona víctima de hostigamiento sexual a denunciar, así como la tramitación de la investigación que garantice el debido proceso y los principios especiales, para que en el caso que se determine la culpabilidad de la persona denunciada, se pueda llegar a la imposición de la sanción y su efectivo cumplimiento.

Artículo 4°—Definiciones. Para la aplicación del presente Reglamento se utilizarán las siguientes definiciones.

- a) Hostigamiento sexual: Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo y/o estudio de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.
- b) Víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Puede ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, usuarias, proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalternidad, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La víctima siempre debe ser considerada como parte del proceso.
- c) Persona denunciada: La funcionaria o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) Órgano instructor: Órgano de nombramiento ad hoc de resolución de denuncias sobre hostigamiento sexual.
- e) Órgano Decisor: Órgano de mayor jerarquía que tiene competencia para la emisión del acto final. Esta competencia recae en la figura del Ministro.
- f) Perjuicio en el desempeño y cumplimiento laboral: menoscabo o detrimento en el desempeño habitual de las actividades laborales o académicas y que se manifiesta como baja eficiencia, desmotivación, ausencias o incapacidades, baja repentina en el rendimiento académico, o laboral, etc.
- g) Perjuicio en el estado general de bienestar personal: menoscabo o detrimento en el estado general de la persona afectada necesario para enfrentar las actividades de la vida diaria y que puede manifestarse como miedo, sentimiento de culpa, traición y desconfianza, disociación, 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, psicosomáticos y del sueño, pesadillas, disfunciones sexuales, trastornos en el embarazo, etc.
- h) Perjuicio en las condiciones materiales de empleo: menoscabo o detrimento en la situación material de empleo y que se expresa en afectaciones al salario, al tipo de contratación o nombramiento, a la promoción laboral, pérdida de incentivos, rebajo de horas extras, evaluaciones, alteración de derechos, despidos, falta de renovación de nombramientos, etc.

i) Perjuicio en las condiciones materiales de estudio: menoscabo o detrimento en la situación material de estudio y que se expresa en afectaciones a las calificaciones del estudiante, a la promoción estudiantil, pérdida de materias, pasantías, opciones de beca y otros beneficios, etc.

Artículo 5°—Manifestaciones del hostigamiento sexual. El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:

a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.

b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien las reciba.

c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.

2. Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.

3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza o connotación sexual, indeseada y ofensiva para quien los reciba.

4. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

CAPÍTULO III

Prevención del hostigamiento sexual

Artículo 6°—Las obligaciones en relación con la tutela de derechos en materia de hostigamiento sexual y personas responsables. El Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto, llevará a cabo las acciones necesarias que prevengan y desalienten los actos de hostigamiento sexual, teniendo como referente las necesidades de las personas.

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

Artículo 7°—Mecanismos de divulgación. Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en el área central como en las misiones diplomáticas, un ejemplar del presente reglamento.
- Ejecutar programas de capacitación impartidos por funcionarios (as) de la institución, u otras instituciones públicas o privadas, charlas, seminarios o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso, en coordinación

con la Defensoría de la Mujer, el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU) y del Instituto de Masculinidad WEM.

- Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 8°—**Sanciones por incumplimiento.** En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la ley y en este capítulo del reglamento, el funcionario o funcionaria responsable será sancionado, de conformidad con lo que se determine en el marco del debido proceso.

CAPÍTULO IV

Disposiciones generales

Artículo 9°—**Deber de colaboración.** Toda dependencia y todos(as) los(las) funcionarios(as) del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto están en el deber de brindar su colaboración, cuando así se lo solicite el órgano instructor o decisor para facilitar su trabajo y el cabal desempeño del procedimiento, caso contrario será objeto de una eventual sanción disciplinaria.

Artículo 10.—**Prohibición de conciliar.** Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo 11.—**Plazo para interponer la denuncia y prescripción.** El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción es el de un mes previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo.

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

CAPÍTULO V

Procedimiento en el lugar de trabajo

Artículo 12.—**Procedimiento de la Denuncia.** La presunta víctima de acoso sexual - o su representante legal debidamente acreditado para tal efecto-, podrá plantear la denuncia en forma verbal o por escrito, cuyo documento o manifestación tendrá que contener al menos, la siguiente información:

- 1) Nombre, dirección y lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
- 2) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- 3) Asimismo la víctima podrá hacer referencia de pruebas indiciarias o directas que puedan ser evacuadas para dar cuenta del hecho, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia. Para tal efecto deberá dar los datos referenciales de 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.

- 4) Señalamiento de lugar o medios legales para atender notificaciones.
- 5) Lugar y fecha de la denuncia.
- 6) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante, se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

Cuando se trate de un(a) funcionario(a) del régimen del Servicio Exterior, la denuncia será interpuesta ante la Jefatura de Recursos Humanos por medio de correo electrónico, desde una cuenta de correo personal y debidamente registrada en el expediente de la persona que denuncia.

Por protección al principio de confidencialidad, no se admiten denuncias que sean remitidas vía fax.

Artículo 13.—Órgano facultado para recibir las denuncias e investigarlas. La instancia para recibir la denuncia por hostigamiento sexual es la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos.

Recibida la denuncia, la jefatura de dicho proceso deberá informar a la Dirección Jurídica responsable de tramitar la investigación administrativa, con copia al jerarca y a la Defensoría de los Habitantes para que tenga la debida información.

En un plazo no mayor a los tres días hábiles siguientes a la interposición de la denuncia, la Dirección Jurídica procederá a integrar el Órgano Instructor que tendrá bajo su responsabilidad el procedimiento administrativo y disciplinario.

El Órgano Instructor estará conformado por tres personas: Un integrante del Viceministerio Administrativo, un integrante de la Dirección Jurídica y un integrante del Proceso de Recursos Humanos. En caso de que se trate de un funcionario (a) del Régimen de Servicio Exterior, el representante del Viceministerio Administrativo, será remplazado por un funcionario (a) de la Dirección General de Servicio Exterior.

El Órgano, debe estar integrado por representantes de ambos sexos, con conocimiento en materia de hostigamiento sexual, y que ocupen distintos estratos ocupacionales.

Cuando exista una incompatibilidad con la instancia que le corresponde hacer la investigación, la denuncia debe ser, obligatoriamente, trasladada al Jerarca de la Institución, quien cuenta con un plazo de tres días para emitir el acuerdo de integración del Órgano Instructor.

Cuando la denuncia sea en contra del Jerarca, la Jefatura del Proceso de Recursos Humanos, procederá de forma inmediata, a informar a la Dirección Jurídica responsable de tramitar la investigación administrativa, con copia de la denuncia al jerarca y a la Defensoría de los Habitantes para que tenga la debida información.

Artículo 14.—Competencias del Órgano Instructor. El Órgano Instructor tendrá las siguientes obligaciones:

- 1) Una vez recibida la denuncia, el órgano instructor dará traslado de ésta a la persona denunciada, quien deberá ser notificada conforme a derecho. Convocará a las partes a la audiencia oral y privada donde la persona denunciada podrá ejercer su defensa y aportar las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos, quienes podrán hacerse acompañar por un abogado o abogada de su preferencia, así como de una persona de su confianza en calidad de apoyo emocional o psicológico, que no necesariamente sea una profesional en la materia. Igualmente, les informará de los recursos -y sus correspondientes plazos de interposición- a los que tienen derecho, así como del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.

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

Artículo 15.—Competencias del Órgano Decisor. El Órgano Decisor puede adoptar la recomendación dada por el Órgano Instructor o apartarse de ella. Sin embargo, en este último caso deberá justificar las razones para apartarse de la recomendación del Órgano Instructor.

Artículo 16.—Sobre el expediente administrativo. El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes y sus constancias de notificación. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en la carátula el señalamiento de confidencialidad.

El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as debidamente identificados/as y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 17.—**Sobre los principios específicos del proceso.** Asimismo, serán de aplicación obligatoria los principios específicos de confidencialidad que implica el deber de las partes del procedimiento y sus representantes, las personas integrantes del órgano instructor y decisor, las y los testigos y el resto de personas que tuvieron contacto con el proceso, de no dar a conocer la identidad de la o las personas denunciadas ni denunciadas.

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

Artículo 18.—**Sobre la prueba.** Las pruebas serán valoradas de conformidad con las reglas de la sana crítica, la lógica y la experiencia. Ante la ausencia de prueba directa, se deberá valorar la indiciaria y todas las otras fuentes de prueba conforme al derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Artículo 19.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor -previa solicitud de parte y mediante una resolución fundada- podrá solicitar al Jarca institucional que se ordene cautelarmente:

- a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.
- b) Que la persona denunciada se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo y estudio de la persona denunciante y de las personas testigos.
- c) La reubicación laboral de la presunta persona hostigadora, víctima o testigo.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente, la separación temporal del cargo con goce de salario.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, debiendo procurarse mantener la seguridad de la víctima. Sólo podrá interponer el recurso de adición y aclaración.

Artículo 20.—**Plazo del procedimiento.** El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, cuyo incumplimiento genera una responsabilidad para las personas integrantes del órgano de investigación.

Artículo 21.—**Recursos.** Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos de ley.

Artículo 22.—**Sanciones.** Las sanciones son las indicadas en la ley contra el Hostigamiento sexual, amonestación escrita, suspensión, pérdida de credencial y despido. Las sanciones serán aplicadas, según el principio de proporcionalidad, de forma que correspondan a la gravedad del hecho.

Artículo 23.—**Denuncias falsas.** La persona que denuncie una conducta de hostigamiento sexual falsa podrá incurrir, cuando así se tipifique en cualquiera de las conductas propias de un delito contra el honor, según lo establecido en el Código Penal y será denunciada ante el Ministerio Público.

Artículo 24.—**Normativa complementaria.** En todo aquello no previsto en el presente reglamento, se aplicará lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de la Administración Pública y Código de Trabajo.

Artículo 25.—**De la vigencia de la normativa interna.** La normativa interna de hostigamiento sexual entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*, y se hará del conocimiento de todas las personas trabajadoras del Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto a través de los mecanismos señalados en el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, N° 7476 de fecha 03 de febrero de 1995, publicada en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 45 del 3 de marzo de 1995.

Artículo 26.—**Derogaciones.** Se deroga el Decreto Ejecutivo N° 25430-RE, de las nueve horas del día veintidós de abril de mil novecientos noventa y seis, publicado en el Diario Oficial *La Gaceta* N° 170 del 06 de setiembre de 1996.

Artículo 27.—**Rige.** El presente Reglamento rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Dado en San José, a las nueve horas del día 01 de agosto del dos mil once.

LAURA CHINCHILLA MIRANDA.—El Ministro de Relaciones Exteriores y Culto a. í., Carlos Alberto Roverssi Rojas.—1 vez.—O. C. N° 11398.—Solicitud N° 5904.—C-212140.—(D36790-IN2011077295).