

PROPUESTA DE REFORMA DEL REGLAMENTO AUTÓNOMO CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO AGRARIO.

INTRODUCCIÓN

El hostigamiento sexual supone la imposición de conductas o favores sexuales en una relación de poder, que influye negativamente en el desempeño, las condiciones o el ambiente en que se desarrollan quienes lo sufren.

El Instituto de Desarrollo Rural (Inder) tiene la responsabilidad de prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual en el ámbito Institucional. Como parte de sus atribuciones el Inder atenderá el tema de hostigamiento sexual a través de la presente normativa interna, de tal manera que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas en la Institución, ya que el acoso u hostigamiento sexual en cualquiera de sus manifestaciones, infringe la inviolabilidad de la dignidad del ser humano y constituye una clara discriminación en contra de la persona que lo sufre.

Este Reglamento se sustenta 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, y cualquier otra persona en general según la Convención Americana de Derechos Humanos; y se fundamenta en lo establecido en el artículo 6, inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública N° 6227 del 2 de mayo de 1978 y sus reformas, en el artículo 18 inciso g) de la Ley de creación del Instituto de Desarrollo Agrario, número 6735 del 29 de marzo de 1982, en el artículo 24 inciso n) de la Ley de Transformación del IDA en Inder, número 9036 del 29 de mayo de 2012, en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante la Ley N° 8805 del 02 de junio de 2010, así como el Reglamento contra el Hostigamiento Sexual en la Defensoría de los Habitantes de la República del 27 de enero de 2011; se dicta el presente reglamento.

Como normativa fundamental para la aplicación del presente reglamento, se cita:

Código	Título
6227	Ley General de la Administración Pública
9036	Ley de Transformación del IDA en Inder
8805	Reforma a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia
6968	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)
7499	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer

4534	Convención Americana de Derechos Humanos
s/c	Reglamento autónomo contra el hostigamiento sexual en el Instituto de Desarrollo Agrario

s/c¹

El Reglamento para prevenir, sancionar y erradicar el hostigamiento sexual en el Instituto de Desarrollo Rural consta de los siguientes capítulos:

- **TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES**, en el cuál se incluyen el objetivo, alcance, definiciones, manifestaciones de hostigamiento sexual y responsabilidades.
- **TÍTULO II PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, en el cual se incluye la obligatoriedad de contar con una política de prevención y los aspectos referentes a la Comisión de Prevención del Hostigamiento.
- **TÍTULO III PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SANCIONES POR HOSTIGAMIENTO SEXUAL**, en el cual se detalla el procedimiento a seguir en la institución para interponer la denuncia, así como el trámite del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual.
- **TÍTULO IV RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS**, en el cual se incluyen las obligaciones de garantía en relación con la materia de hostigamiento sexual y personas responsables, las condiciones para un eventual despido de una persona funcionaria que sea denunciante de acoso sexual, la posibilidad de cese del contrato laboral de la persona denunciante, que hacer en caso de que se demuestre que la denuncia por acoso sexual es falsa, consecuencias a la que se exponen las personas funcionarias que incumplan el presente reglamento y quienes podrán denunciar en caso de que la presunta víctima del acoso sexual sea una persona menor de edad.
- **TÍTULO V DISPOSICIONES FINALES** se incluyen disposiciones sobre el traslado de la víctima o persona hostigada al Instituto Nacional de Seguros por riesgos del Trabajo, normativa complementaria, derogaciones y vigencia del presente reglamento.

¹ S/C: sin código

REGLAMENTO PARA PREVENIR, SANCIONAR Y ERRADICAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL INSTITUTO DE DESARROLLO RURAL

Contenido

TÍTULO I.....	3
DISPOCIONES GENERALES.....	3
TÍTULO II.....	7
PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	7
TÍTULO III.....	11
PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SANCIONES POR ACTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	11
TÍTULO IV.....	21
RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS.....	21
TÍTULO V.....	23
DISPOSICIONES FINALES.....	23

TÍTULO I

DISPOCIONES GENERALES

Artículo 1- Objetivo.

Prevenir, prohibir y sancionar el hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de cualquier persona en el ámbito de trabajo y educativo, en el Instituto de Desarrollo Rural; mediante una estrategia de prevención y mecanismos para la regulación de las sanciones por incumplimientos.

Artículo 2- Alcance.

El presente reglamento regirá para todas las personas funcionarias del Instituto de Desarrollo Rural, practicantes, personas usuarias y beneficiarias de los servicios del Instituto, personal de contratación externa, proveedores, contratistas y otros con quienes establezcan relación las personas funcionarias del Inder por las labores que estas realizan. Es decir, se contemplan a todas las personas expuestas a situaciones de hostigamiento sexual en el marco de las actividades que desarrolla el Inder.

Artículo 3- Definiciones.

- a) **Acciones de prevención del hostigamiento sexual:** Toda actividad formativa e informativa, desarrollada por el Inder y sus dependencias, cuyos objetivos sean: a) desalentar, evitar y eliminar el hostigamiento sexual en todas sus manifestaciones; b) promover el respeto y el pleno ejercicio de los derechos humanos en el centro de trabajo; c) propiciar la dignidad, la seguridad personal y contribuir a erradicar la discriminación y la violencia basada en el sexo, mediante la transformación de los patrones culturales sociales e institucionales de relaciones desiguales de poder entre hombres

y mujeres. Tales acciones se expresan mediante mecanismos de información, sensibilización y divulgación de las responsabilidades, manifestaciones, los derechos, así como sanciones y consecuencias del hostigamiento sexual, reconocidas en la legislación nacional en esta materia.

- b) **Acoso u hostigamiento sexual:** Se entiende por hostigamiento sexual o acoso sexual, la conducta sexual indeseada por quién la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales, la cual puede ser escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo negativo, hostil u ofensivo. También se considera hostigamiento o acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.
- c) **Alteración del estado general de bienestar personal:** Son todas aquellas situaciones que afecten el estado biológico, psicológico, físico, social, necesarios para enfrentar las actividades de la vida cotidiana, tales como el estrés, la inseguridad, la ansiedad, la jaqueca, las náuseas, los nervios u otras similares.
- d) **Alteración del desempeño y cumplimiento laboral:** Son todas aquellas situaciones que ponen en evidencia un desempeño deficiente en las relaciones laborales, tales como: ausencias, incapacidades, permisos, renunciaciones, falta de motivación.
- e) **Ambiente de trabajo negativo, hostil u ofensivo:** Condiciones estresantes, insatisfactorias o intimidantes.
- f) **Comisión Investigadora:** Órgano Director administrativo que se encarga de instruir el procedimiento especial contra el hostigamiento sexual, cuya integración será competencia del Presidente Ejecutivo. No iniciará sus actuaciones oficiosamente sino hasta que este formalmente nombrada por el Presidente Ejecutivo.
- g) **Comisión de Prevención del Hostigamiento:** Comisión permanente constituida en cumplimiento del presente reglamento, con el fin de generar las recomendaciones tendientes a la prevención de todas las formas de hostigamiento en el marco de las actividades que se desarrollan en el Inder.
- h) **Órgano Decisor:** Dicha figura recae en el Presidente Ejecutivo del Instituto de Desarrollo Rural, quien le corresponderá nombrar a la Comisión Investigadora, también es quien resuelve el recurso de apelación contra el auto de apertura del procedimiento y las excepciones presentadas en la tramitación del procedimiento por las partes, resolver sobre las medidas cautelares y dictar la resolución final del asunto.
- i) **Condiciones materiales de empleo:** Son todas aquellas circunstancias asociadas a la existencia de una relación laboral, tales como: nombramientos, incentivos salariales, asignación o cambio de funciones, limitaciones a la carrera administrativa, autorización o rebajo de horas extras, alteración de derechos, despidos, traslados o permutas, permisos, vacaciones y en general, todas aquellas relacionadas con el ejercicio de

labores de coordinación o supervisión, las cuales pueden ser instrumentalizadas por una de las partes con el objetivo de obtener un beneficio sexual de la otra.

- j) **Condiciones materiales de las personas usuarias o terceros que tengan relación con personas funcionarias de la institución:** Son todas aquellas manifestaciones que ponen en evidencia la existencia de una relación entre personas funcionarias – personas usuarias o un tercero, derivada de todos los procesos de prestación de servicios y otorgamiento de beneficios que desarrolle el Inder.
- k) **Interferencia en el desempeño del trabajo:** Detrimiento en el desempeño habitual de las actividades laborales de la víctima, producto del hostigamiento sexual, el cual se manifiesta como baja repentina del rendimiento laboral, desmotivación, enfermedades salud física e incapacidades entre otros.
- l) **No discriminación:** Es un principio que se encuentra en la base de los derechos humanos y se refiere a la erradicación de toda distinción, exclusión o restricción según sexo, género, grupo étnico, orientación sexual u otro que tenga por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio del individuo, independientemente de su estado civil o su condición social, sobre la base de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.
- m) **Persona denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual. La cual puede desempeñarse como persona funcionaria, miembro de Junta Directiva, beneficiario, usuario, practicante, proveedor, contratista y otros con quienes establezcan relación las personas funcionarias del Inder por las labores que estas realizan.
- n) **Persona denunciante o presunta víctima:** es la persona que interpone una denuncia por presuntos actos de acoso u hostigamiento sexual en su contra; la cual puede desempeñarse como persona funcionaria, miembro de Junta Directiva, beneficiario, usuario, practicante, proveedor, contratista y otros con quienes establezcan relación las personas funcionarias del Inder por las labores que estas realizan.
- o) **Persona funcionaria del Instituto de Desarrollo Rural:** es toda persona física que en virtud de un acto administrativo de nombramiento válido y eficaz, presta sus servicios a nombre y por cuenta del Inder como parte de su organización a cambio de una remuneración por la actividad que ejerce
- p) **Persona Practicante:** Estudiantes que de forma voluntaria para el cumplimiento de un requisito de graduación tanto a nivel de secundaria como universitario prestan sus servicios a la Institución, sin remuneración económica alguna.
- q) **Persona Proveedora:** persona que ofrece sus servicios a la Institución a título personal o de una empresa mediante un contrato.
- r) **Personal de contratación externa:** persona que presta sus servicios a la Institución a título personal o de una empresa mediante un contrato.

- s) **Persona Usuaria o beneficiaria de los servicios de la Institución:** Persona que de forma aislada o reiterada se presentan a las oficinas del Inder para solicitar a su favor o de terceros algún servicio de la Institución, puede tratarse de personas usuarias internas y externas.
- t) **Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual:** Es el procedimiento administrativo que realiza el Inder, a la luz de lo establecido en este reglamento y el la Ley N°7476 de 3 de febrero de 1995 denominada Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y su modificación mediante la Ley N° 8805 de 02 de junio de 2010.
- u) **Víctima o persona hostigada:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Pueden ser personas funcionarias, practicantes, personas usuarias o beneficiarias, proveedores, etc.

Artículo 4- De las manifestaciones del hostigamiento sexual.

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de los siguientes comportamientos:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto a la situación, actual o futura, de empleo, prestación del servicio, relación comercial o de estudio de quién la reciba.
- b) Requerimientos de favores sexuales que impliquen amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigo referidos a la situación, actual o futura, de empleo, prestación del servicio, relación comercial o de estudio de quién la reciba.
- c) Requerimientos de favores sexuales que impliquen exigencia de una conducta sexual cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, prestación del servicio, relación comercial o de estudio.
- d) Uso de palabras, insinuaciones o proposiciones, gestos, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, de forma oral o escrita, que pueden ser contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e) Acercamientos corporales, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
- f) Cualquier trato discriminatorio hacia la persona hostigada, que resulte de la negativa de un requerimiento de contenido sexual donde se afecten las condiciones de empleo o prestación de servicios.

Artículo 5- Responsabilidades.

El superior Jerárquico institucional o quien éste designe será el responsable de 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. Fungirá como órgano decisor del asunto con las competencias y obligaciones establecidas en el presente reglamento.

La comisión investigadora tendrá las siguientes competencias y obligaciones:

- a) Iniciará sus actuaciones hasta que este formalmente nombrada por el Presidente Ejecutivo.
- b) Una vez asignada la denuncia, la Comisión Investigadora deberá proceder de conformidad, sin recurrir a la ratificación de la denuncia, ni a la investigación preliminar de los hechos. Sin embargo, en casos en los que la denuncia no sea clara u omita requisitos procederá la ampliación y aclaración de dicha denuncia por parte de la Comisión Investigadora, trámite que realizará de forma inmediata con la participación de la persona denunciante.
- c) Una vez recibida la denuncia y preliminarmente encontrando mérito para considerar que la conducta podría ser constitutiva de hostigamiento sexual, dará traslado 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 u ofrecer las pruebas que considere oportunas. Asimismo, deberá comunicar a las partes sus derechos.
- d) Deberá mantener una constante comunicación con la Defensoría de los Habitantes sobre los trámites del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual.
- e) No podrá llamar a la persona denunciante a ratificar la denuncia, solo podrá solicitarle una aclaración de los hechos o algún otro requisito, en caso de alguna omisión.
- f) Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento, capaces de producir nulidad o indefensión.
- g) Durante el procedimiento especial sobre el hostigamiento sexual se garantizará a las partes, el respeto de cada uno de los principios de debido proceso constitucional.
- h) No se empleará prueba tasada y se aplicará el principio de libertad probatoria y en la valoración de la misma se aplicarán los principios que rigen la sana crítica.
- i) 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.
- j) Debe procurar que la víctima o persona hostigada, la persona denunciada o las personas testigos no sufran alguna represalia. De conocerlo deberá informarlo inmediatamente a la Presidencia Ejecutiva para que tome las medidas que correspondan.
- k) Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellas personas funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la Ley y el Reglamento.

La comisión de Prevención del Hostigamiento: tendrá como responsabilidad el cumplimiento de lo establecido en el capítulo II de este reglamento.

TÍTULO II

PREVENCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Artículo 6- De las políticas para la prevención del hostigamiento sexual.

El Inder debe asumir una política escrita contra el hostigamiento sexual, que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de todas las personas presentes en el marco de las actividades que desarrolla el Inder.

Artículo 7- De la conformación de la Comisión de Prevención del Hostigamiento.

Se crea para los fines de prevención de este reglamento la Comisión de prevención del hostigamiento conformada permanentemente por un representante de la Administración Superior (persona designada como coordinador de la comisión), personal de Capital Humano, que incluye al coordinador de Capital Humano o a quién este designe (de preferencia un profesional con formación en psicología), una persona colaboradora de cada una de las siguientes unidades administrativas: Salud Ocupacional y Relaciones Laborales, y una persona representante de las organizaciones sindicales.

La comisión como primer acuerdo dispondrá del nombramiento de una persona que se encargue de levantar las actas y otra persona que le sustituya en caso de ausencia, quienes cuando corresponda deberán llevar las actas debidamente firmadas junto con el control y seguimiento de acuerdos. Las personas integrantes tendrán la misma jerarquía dentro de la Comisión independientemente de la unidad administrativa que representen, de igual forma todas las personas integrantes tienen voz y voto.

Artículo 8- De las funciones de la persona coordinadora de la Comisión.

- a) Presidir las sesiones de la Comisión. En caso de ausencia, será sustituido por la coordinación de Capital Humano
- b) Definir en la primera sesión de la Comisión el cronograma de las sesiones ordinarias.
- c) Convocar a sesiones ordinarias y extraordinarias.
- d) Abrir, suspender y levantar las sesiones de la Comisión.
- e) Conceder la palabra en el orden solicitado.
- f) Someter a votación los asuntos de competencia de la Comisión.
- g) Llamar al orden cuando el caso lo justifique.
- h) Velar por que la Comisión cumpla con las leyes y demás normativas relativas a su función.
- i) Impartir instrucciones en cuanto a los aspectos de distribución y forma de las labores de la comisión.
- j) Coordinar la ejecución de los acuerdos de la Administración Superior y Junta Directiva en materia de Hostigamiento.

Artículo 9- De las atribuciones, deberes y funciones de la Comisión de Prevención del Hostigamiento.

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención del hostigamiento sexual en el Instituto de Desarrollo Rural.
- b) Encargarse de la prevención y sensibilización del personal en materia de hostigamiento sexual y laboral.
- c) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias de la institución, independientemente de su posición jerárquica; y de las personas funcionarias en relación con otras personas, sean practicantes, contratación externa, proveedores y personas usuarias o beneficiarias de los servicios que presta el Inder, etc. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente libre de hostigamiento sexual.
- d) Dar a conocer dentro del ámbito institucional que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe, constituyéndose 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 que se generan en el desarrollo de las actividades del Inder.
- e) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica. Comunicando, en forma escrita y oral, a las

personas supervisoras y personas funcionarias en general sobre la existencia de una política institucional contra el hostigamiento sexual. Asimismo, dará a conocer dicha política de prevención a terceras personas cuando así convenga al cumplimiento de los fines establecidos en la legislación nacional vigente.

- f) Impartir charlas, seminarios o talleres, sobre la normativa y la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todas las personas funcionarias, este tema se debe incluir en los contenidos de los talleres de inducción para personas funcionarias de nuevo ingreso.
- g) Colocar en lugares visibles en Oficinas Centrales y Regionales, un ejemplar del presente reglamento y publicidad con los contenidos de este.
- h) Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre las personas funcionarias y personas usuarias del servicio; y que a su vez informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- i) Procurar la actualización periódica y objetiva de la normativa interna y políticas de prevención en materia de hostigamiento.
- j) Suscribir convenios con instituciones u organizaciones públicas o privadas en procura de obtener los conocimientos sobre los alcances de la normativa vigente sobre hostigamiento sexual.
- k) Brindar seguimiento de los casos, siempre y cuando la persona hostigada lo consienta.
- l) Conocer, analizar y emitir las recomendaciones en casos donde el presunto hostigador es una persona externa que se relaciona con el personal del Inder por razones laborales.
- m) Cualquier otro que se considere pertinente.

Artículo 10- De la naturaleza de las sesiones.

La comisión sesionará de forma ordinaria una vez cada dos meses y de forma extraordinaria cuando se requiera, según las necesidades específicas que surjan por seguimiento de casos específicos o dictámenes de la Defensoría de los Habitantes o cualquier otra institución relacionada con el tema de hostigamiento. La convocatoria a sesiones extraordinarias debe hacerse al menos con veinticuatro horas de antelación. El quorum se conforma al menos con la presencia de la mitad más uno de las personas integrantes de la Comisión.

Las sesiones de la Comisión serán privadas. No obstante, por unanimidad de las personas integrantes presentes, podrá acordarse que tengan acceso a éstas las personas funcionarias o bien aquellas que hayan sido invitadas a hacerlo, a las cuales se les concederá el derecho a participar en las deliberaciones con voz pero sin voto, si así lo acuerda la mayoría absoluta de los integrantes presentes.

Artículo 11- De las votaciones.

Los acuerdos serán adoptados por mayoría absoluta de los integrantes presentes. Será obligación de los integrantes de la Comisión:

- a) Votar las mociones, salvo cuando concorra motivo que les obligue a excusarse o inhibirse de conocer el asunto o que sean recusados, aspectos que deben ser debidamente justificados y consignados en el acta.
- b) Cuando sea necesario recabar información para fundamentar la decisión, quién ejerza la coordinación, podrá postergar la votación, por una sola vez, para realizarla en sesión posterior.

- c) Abstenerse de votar si se valora algún aspecto de interés directo, dicha abstención debe consignarse en el acta.

Artículo 12- De las actas.

En las actas se hará constar: las personas presentes; el momento en que ingresa o sale una persona integrante, para registrar que no haya roto el quorum en el momento de la decisión; el tiempo y lugar en que se ha celebrado, los puntos principales de la deliberación, la forma y el resultado de las votaciones; acuerdos y otros aspectos que se consideren pertinentes.

Artículo 13- De los acuerdos.

Los acuerdos que la Comisión tome serán de carácter recomendativo hacia la administración superior.

Artículo 14- De la destitución de los miembros de la Comisión de Prevención del Hostigamiento.

La administración superior podrá destituir de forma discrecional a cualquiera de los miembros y nombrar a su sustituto, respetando la conformación de la comisión descrita en este reglamento.

Artículo 15- Del apoyo a las funciones de la Comisión.

- a) La Presidencia Ejecutiva, brindará el seguimiento respectivo a las recomendaciones que emita esta Comisión.
- b) La Gerencia General girará directrices relacionadas con la prevención del hostigamiento sexual.
- c) Las personas nombradas en puestos de directores, jefaturas y coordinaciones, deben garantizar la participación de todo el personal a su cargo en las diferentes actividades que se lleven a cabo con el fin de prevenir las conductas de acoso u hostigamiento sexual.
- d) La Dirección de Asuntos Jurídicos debe apoyar a la Comisión en cuanto a la emisión de criterios jurídicos relacionados con la labor preventiva de esta comisión.
- e) Capital Humano debe reservar recursos y tiempo en los procesos de inducción y capacitación general a todas las personas abarcadas en el alcance de este reglamento, para que la Comisión de Prevención del Hostigamiento pueda generar procesos de sensibilización.
- f) Salud Ocupacional en conjunto con Prensa y Comunicación deben apoyar a la Comisión de prevención del hostigamiento en la promoción y ejecución de campañas preventivas del hostigamiento sexual y laboral, considerando que de acuerdo a la Ley de Riesgos del Trabajo, el patrono debe trabajar en la prevención de riesgos, y en este caso se trata de un riesgo psicosocial.
- g) La Comisión Investigadora del Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual, debe informar a todas las personas hostigadas sobre el papel preventivo de la Comisión, con el fin de que las personas hostigadas puedan decidir si aceptan un seguimiento del caso por parte de la Comisión de Prevención del Hostigamiento.
- h) Proveeduría Institucional debe incluir en los documentos que se generan para los diferentes procesos de contratación administrativa lo referente a promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre las personas funcionarias y las contrataciones externas o proveedores, de manera que las personas externas estén enteradas de la Política institucional de prevención del hostigamiento.

- i) La Contraloría de Servicios debe apoyar las campañas de sensibilización, dando a conocer a los usuarios y beneficiarios la existencia de la normativa interna en materia de hostigamiento sexual.

TÍTULO III

PROCEDIMIENTO EN EL LUGAR DE TRABAJO Y SANCIONES POR ACTOS CONSTITUTIVOS DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

CAPITULO I. De la presentación, recepción y remisión de denuncias.

Artículo 16- De la Recepción de la denuncia.

Toda persona funcionaria del Inder, es responsable de recibir denuncias sean estas por escrito o verbales de actos que puedan constituir hostigamiento sexual, en estricto apego al principio de confidencialidad que rige esta materia. En caso de que la denuncia sea verbal, la persona funcionaria deberá realizar un acta que cumpla los requisitos establecidos en este reglamento sobre el contenido de una denuncia.

Sin excepción alguna, toda denuncia debe contar con el sello de recibido, nombre de quién recibió, fecha y hora; si quien recibe la denuncia no cuenta con un sello de recibido al momento de recibirla, únicamente deberá poner su nombre completo, firma, fecha y hora.

Artículo 17- De las instancias competentes para la recepción de Denuncias.

Las denuncias preferiblemente deberán ser presentadas por escrito ante Relaciones Laborales y ser dirigidas al Presidente Ejecutivo. Si es Relaciones Laborales quién recibe la denuncia, deberá remitirla de forma inmediata al Jerarca quien en su condición de Órgano Decisor deberá nombrar a la Comisión Investigadora responsable de instruir el procedimiento, en el caso de que sea la Presidencia Ejecutiva quién recibe la denuncia, deberá inmediatamente nombrar a la Comisión Investigadora responsable de instruir el procedimiento, en un plazo máximo de dos días hábiles.

Si la denuncia se interpusiera en cualquier otra dependencia del Instituto la misma será responsable de remitir de forma inmediata dicha denuncia, en un plazo máximo de un día hábil, escaneada vía correo electrónico de alguna persona funcionaria de la Oficina de Relaciones Laborales. Es responsabilidad de la persona funcionaria que remite la denuncia a Relaciones Laborales, corroborar que dicha denuncia fue recibida en el plazo del día hábil y de la persona funcionaria de Relaciones Laborales, brindar un acuse de recibido. La oficina de Relaciones Laborales deberá remitirla de forma inmediata al Jerarca quien en su condición de Órgano Decisor deberá nombrar a la Comisión Investigadora responsable de instruir el procedimiento en el mismo plazo.

En los casos de envíos de denuncias escaneadas, en un plazo máximo de tres días hábiles la unidad administrativa deberá remitir la denuncia original a la Presidencia Ejecutiva con copia a Relaciones Laborales.

Tales remisiones deberán realizarse con carácter de confidencialidad.

Artículo 18 –Presuntas conductas de acoso u hostigamiento sexual por parte de personas no funcionarias hacia personas funcionarias o personas practicantes de la Institución.

Cuando se reciba una denuncia donde la persona denunciada sea un miembro de Junta Directiva, beneficiario, usuario, practicante, proveedor, contratista u otros con quienes establezcan relación las personas funcionarias o practicantes del Inder por las labores que estas realizan, se debe remitir de forma inmediata y con carácter de confidencialidad a la Presidencia Ejecutiva, quien en su condición de Órgano Decisor deberá designar la investigación a la Comisión de Prevención del Hostigamiento, misma que será responsable de generar las recomendaciones pertinentes, en el plazo de cinco días hábiles a partir del recibido de la instrucción.

Artículo 19- De las condiciones que debe contener la denuncia formal oral o escrita.

La presunta víctima de hostigamiento 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, según corresponda:

- a) Denuncias presentadas por personas funcionarias, practicantes o contrataciones externas que permanecen en la institución
 - i. Nombre completo, número de cédula o documento de identificación de la persona denunciante.
 - ii. Si la persona denunciante es menor de edad, indicar dicha condición.
 - iii. Nombre de la persona denunciada.
 - iv. Lugar de trabajo de la persona denunciante y de la persona denunciada.
 - v. Relación existente entre la persona denunciante y la persona denunciada.
- b) Denuncias presentadas por personas usuarias, beneficiarias y proveedores.
 - i. Nombre completo, número de cédula o documento de identificación del denunciante o presunta víctima.
 - ii. Nombre de la persona denunciada.
 - iii. Lugar de residencia de la persona denunciante (en caso de ser una persona beneficiaria o usuaria de la Institución indicar a que territorio o asentamiento pertenece)
 - iv. Lugar de trabajo de la persona denunciada.
 - v. Especificar cuál es la relación que tiene la persona denunciante con el Instituto, con indicación expresa si es una persona usuaria, beneficiaria, proveedor u otra.
- c) Descripción clara de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir en manifestaciones de hostigamiento sexual, con mención aproximada de la fecha y lugar.
- d) Asimismo, la presunta víctima, desde este momento, podrá ofrecer 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, lugar y otros medios de contacto donde se podrá ubicar a las personas señaladas.
- e) Señalamiento de lugar y/o medios legales para atender notificaciones.
- f) Lugar y fecha de la denuncia.

- g) Firma de la persona denunciante. En caso de presentación de la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

Artículo 20- Del plazo para interponer la denuncia y prescripción del procedimiento.

El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años y se computará a partir del último acto que constituya hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción una vez que se inicie el Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual se computará de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo y de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 21- Remisión de las denuncias a las instancias externas.

- a) La Presidencia Ejecutiva o la instancia competente para recibir la denuncia de hostigamiento sexual (Relaciones Laborales), estará obligada a informar a la Defensoría de los Habitantes de la presentación de la denuncia, con el objeto de que tenga conocimiento formal de esta, acceso al expediente e intervención facultativa en el procedimiento, para efectos de que pueda ejercer la función asesora y contralora de legalidad. Asimismo, esa autoridad deberá remitirle a la Defensoría de los Habitantes la resolución final del caso.
- b) Cuando la persona denunciada sea profesional, el resultado de la investigación se informará al Colegio Profesional respectivo, para que proceda de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 22- De la integración de la Comisión Investigadora.

Esta comisión no será permanente, será nombrada cada vez que se reciba una denuncia por hostigamiento sexual. La integración será competencia del Presidente Ejecutivo, será integrada por tres personas, en las que estén representados los diferentes sexos, con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario. La formación deseable es de profesionales en derecho, psicología u otros afines a la temática.

En caso de inhibitoria o recusación de alguno de los miembros de la Comisión Investigadora debidamente fundadas, el Presidente Ejecutivo, en el menor plazo posible, deberá realizar la sustitución o sustituciones correspondientes en la Comisión Investigadora.

CAPITULO II. Disposiciones generales sobre el proceso sancionatorio.

Artículo 23- De la Conciliación y el Desistimiento.

Al constituir el hostigamiento sexual un tipo específico de violencia caracterizada por relaciones de poder asimétricas de género, jerárquica o simbólica, que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona hostigada, no procede la conciliación ni el desistimiento en los procesos por hostigamiento sexual.

Artículo 24- De los principios específicos del proceso.

Informan el procedimiento de hostigamiento sexual los principios generales del debido proceso, la proporcionalidad y la libertad probatoria, así como los específicos, entendidos como la confidencialidad, que implica el deber de las partes, las personas representantes, las personas que comparecen como testigos y las partes que intervienen en la investigación y en la resolución, de no dar a conocer la identidad de las personas denunciantes ni la de la persona denunciada y, el principio pro víctima, el cual implica que, en caso de duda, se interpretará en favor de la víctima.

Artículo 25- Del inicio del impulso procesal de oficio.

En materia de hostigamiento sexual el procedimiento disciplinario se iniciará con la denuncia, pero se desarrollará por impulso oficial, sin perjuicio del que puedan darle las partes.

En aquellos casos en los que la persona denunciada renuncie a su puesto, y manifieste su interés de no formar parte dentro del proceso seguido por hostigamiento sexual, el proceso continuará hasta su fenecimiento, archivándose la resolución final en el expediente de la persona denunciada.

Artículo 26.- De las partes.

La persona denunciante quien sea presunta víctima y la persona denunciada se consideran partes del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual.

Artículo 27- Sobre los derechos de las presuntas víctimas en el procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual.

Las presuntas víctimas de hostigamiento sexual, tendrán los siguientes derechos:

- a) Podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza (que no necesariamente será un profesional en psicología) en las diversas fases del procedimiento. La ausencia de la presunta víctima, de un patrocinio Legal y/o del acompañamiento emocional o psicológico no será una limitante para la realización de la audiencia respectiva.
- b) Podrá solicitar medidas cautelares en contra del encausado.
- c) Al ser parte del procedimiento tendrá acceso a las piezas del expediente, podrá consultarlo cuando lo considere necesario y solicitar fotocopias del mismo, ya sea personalmente o autorizando por escrito a un tercero debidamente identificado.
- a) Se le hace saber a presunta víctima de hostigamiento sexual que desde el día en que se le notifique la resolución de traslado de cargos del procedimiento hasta el día de la audiencia oral y privada puede realizar alegatos de hecho y de derecho, ofrecer y aportar toda la prueba que estime conveniente en defensa de sus derechos y en el caso de ser prueba testimonial, la presentación de esta corre por su cuenta y deben de comparecer en la misma fecha y hora de la Audiencia señalada, para lo cual debe presentarse debidamente identificada con cédula de identidad u otro documento de identificación.
- d) Ser informados sobre los recursos que podrá interponer contra el traslado de cargos, así como los órganos encargados de resolver dichos recursos.
- e) Puede declarar en el momento que lo desee o bien abstenerse de hacerlo, sin que ello implique desistimiento o abandono del procedimiento. Con el fin de evitar una re victimización.
- f) Se le deben informar los medios y el lugar establecido por la institución para presentar los escritos en defensa de sus intereses.

- g) Presentar los recursos que correspondan contra la resolución final que realice el Órgano Decisor dentro del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual, recursos que se le deben de informar en dicha resolución.
- h) Otros que el ordenamiento jurídico les otorgue.

Artículo 28- De los derechos de la persona denunciada.

Las personas que sean denunciadas por hostigamiento sexual, tendrán los siguientes derechos dentro del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual:

- b) Podrá ejercer su derecho de defensa recusando a los integrantes de la Comisión Investigadora del procedimiento especial sobre el hostigamiento sexual, siempre que invoque causa válida bajo el amparo de los artículos 230 siguientes y concordantes de la Ley General de la Administración Pública.
- c) Que según el artículo 23 de la Ley Contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia establece “En los procedimientos que contempla esta ley, las partes podrán hacerse representar por patrocinio letrado. También podrán hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico de su confianza (que no necesariamente será un profesional en psicología), en las diversas fases del procedimiento”. La ausencia de la persona denunciada, de un patrocinio Legal y/o del acompañamiento emocional o psicológico no será una limitante para la realización de la audiencia respectiva.
- d) Se le hace saber a la persona denunciada que desde el día en que se le notifique la resolución de traslado de cargos del procedimiento hasta el día de la audiencia oral y privada puede realizar alegatos de hecho y de derecho, ofrecer y aportar toda la prueba que estime conveniente en defensa de sus derechos y en el caso de ser prueba testimonial, la presentación de esta corre por su cuenta y deben de comparecer en la misma fecha y hora de la Audiencia señalada, para lo cual debe presentarse debidamente identificada con cédula de identidad u otro documento de identificación.
- e) Dentro del plazo improrrogable de tres días la persona denunciada debe señalar lugar dentro para atender futuras notificaciones, correo electrónico o un número de fax dentro del territorio nacional para los mismos motivos.
- f) Ser informados sobre los recursos que podrá interponer contra el traslado de cargos, así como los órganos encargados de resolver dichos recursos.
- g) Puede declarar en el momento que lo desee o bien abstenerse de hacerlo, sin que ello implique presunción de culpabilidad. (Derecho a la no Autoincriminación conforme lo establecido en el artículo 8 inciso g de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 36 de la Constitución Política.)
- h) Se le deben informar los medios y el lugar establecido por la institución para presentar los escritos en defensa de sus intereses.
- i) Presentar los recursos que correspondan contra la resolución final que realice el Órgano Decisor dentro del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual, recursos que se le deben de informar en dicha resolución.
- j) Otros que el ordenamiento jurídico les otorgue.

Artículo 29- De la persona testigo.

Las personas que sean propuestas como testigos en el procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual no podrán sufrir por ello perjuicio personal indebido en su empleo o en el proceso de prestación de servicios.

A cada testigo, previo a su declaración, se deberá leer textualmente la disposición contenida en el artículo 14 de la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476. Asimismo, se le deberá hacer el señalamiento legal de que existen penas de prisión por el falso testimonio o perjurio, según sea el caso, así como realizarle las preguntas de ley previas a cualquier declaración como testigo.

Artículo 30- De los deberes de acatamiento, colaboración e información.

Toda dependencia, persona funcionaria, persona practicante, proveedor o contratación externa de la Institución, está en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por la Comisión investigadora o por la comisión de Prevención del Hostigamiento para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Tratándose de citaciones, la Comisión Investigadora podrá citar a la o las personas, con conocimiento de causa, para que declare o realice cualquier acto necesario para el desenvolvimiento normal del procedimiento o para su decisión final. La persona citada podrá hacerse venir por la Fuerza Pública sino compareciere a la primera citación, de conformidad con lo establecido en el artículo 248 de la Ley General de la Administración Pública.

Si alguna persona denunciante o testigo propuesto por la Comisión Investigadora del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual necesita transporte para acudir a la audiencia oral y privada de dicho procedimiento, el Instituto debe proporcionarlo.

En cualquier fase del procedimiento y antes del informe final, la Comisión Investigadora podrá convocar de forma consultiva y en calidad de asesores a quienes considere pertinente.

Artículo 31- De las condiciones de conformación del expediente administrativo, acceso al mismo y tutela.

El expediente administrativo contendrá como mínimo toda la documentación relativa a la denuncia, la prueba recabada durante la investigación, las actas, las resoluciones pertinentes, los audios de entrevistas y testimonios recopilados, las constancias de notificación de las partes y los testigos, así como toda la documentación que la comisión investigadora estima pertinente para el procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual. Además, deberá encontrarse foliado con numeración consecutiva y en orden cronológico, indicando en la carátula el señalamiento de confidencialidad del procedimiento.

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 personas funcionarias que tengan a cargo la custodia del mismo y por los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 32- Medidas cautelares.

La Comisión Investigadora previa solicitud de parte o de oficio, mediante una resolución fundada podrá solicitar al Jeraarca institucional que se ordene cautelarmente:

a) Que la persona denunciada se abstenga de perturbar a quien denuncia.

- b) Traslado de oficina para la persona denunciada.
- c) Traslado de oficina para la presunta víctima en caso de solicitarlo expresamente.
- d) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario para la persona denunciada.
- e) Cualquier otra que la presunta víctima solicite o que la comisión investigadora considere que sea pertinente.

La medida cautelar deberá ejecutarse de manera urgente y prevalente, en un plazo máximo de 3 días, debiendo procurarse mantener la seguridad de la presunta víctima. Ante lo resuelto en este caso, sólo cabrá recurso de adición y aclaración.

Cuando la medida cautelar definida sea un traslado de oficina, tanto para la presunta víctima como para la persona denunciada, previa solicitud, podrá intervenir Salud Ocupacional para garantizar que las condiciones laborales en que la persona se trasladará cumplen los requerimientos mínimos de salud, higiene y seguridad en el trabajo.

CAPITULO III. Condiciones del trámite del procedimiento.

Artículo 33- Del traslado de cargos.

La Comisión Investigadora ordenará el traslado de la denuncia a la persona denunciada, mediante resolución razonada, la cual contendrá lo siguiente:

- a) La fecha y hora en que se dicte el acto de apertura.
- b) La individualización de la persona investigada.
- c) El detalle de los hechos que fundamenten el procedimiento y la imputación de los cargos respectivos.
- d) Las consideraciones fácticas que sustentan la eventual responsabilidad, con indicación expresa, concreta, taxativa de las normas jurídicas, que eventualmente podrían aplicarse en el caso de demostrarse los hechos.
- e) Convocatoria a la audiencia oral y privada a ambas partes del procedimiento, tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada con indicación de la fecha y hora en que se realizará esa diligencia. Esta convocatoria deberá realizarse con al menos quince días hábiles de anticipación.
- f) Se le hace saber a las partes que desde el día en que se le notifique la resolución de traslado de cargos del procedimiento hasta el día de la audiencia oral y privada puede realizar alegatos de hecho y de derecho, ofrecer y aportar toda la prueba que estime conveniente en defensa de sus derechos.
- g) Indicación de los apercibimientos a que queda sujeta la persona denunciada.
- h) Mención de los recursos admisibles contra dicho acto y plazos, así como autoridad a quien debe interponerse, indicando expresamente en la resolución que corresponderá a la Comisión Investigadora resolver el recurso de revocatoria contra el traslado de cargos y que el recurso de apelación contra el traslado de cargos será resuelto por el Presidente Ejecutivo del Inder como Órgano Decisor del procedimiento.
- i) Derechos de las partes.
- j) Nombre y firma de quienes integran la Comisión Investigadora.

Dicha resolución de traslado de cargos deberá ser notificada al funcionario denunciado y a la persona denunciante presunta víctima de hostigamiento sexual con carácter de urgencia, preferiblemente por la misma Comisión Investigadora, quien deberá observar las disposiciones sobre prescripción dispuestas en el Código de Trabajo y en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476.

En caso de diligenciar a algún funcionario del Instituto a realizar la notificación de dicha resolución, el funcionario diligenciado por la Comisión Investigadora deberá realizar la notificación con carácter urgente el mismo día que recibe el oficio en el que se le solicita notificar.

Artículo 34- De la apertura de la audiencia.

Corresponderá a la Comisión Investigadora dirigir el curso de la audiencia, indicar a las partes la causa del procedimiento, los hechos en que se fundamenta y las posibles consecuencias, indicar a las partes los derechos y deberes que tienen durante la comparecencia, declaraciones que correspondan, moderar la intervención de las partes y resolver interlocutoriamente las cuestiones que se presenten durante su trámite. Atendiendo el principio de celeridad, corresponderá a la Comisión Investigadora impedir intervenciones impertinentes o injustificadamente prolongadas y rechazar cualquier solicitud notoriamente improcedente o dilatoria, todo ello en procura de los derechos de las partes del proceso.

Artículo 35- Del carácter privado de la audiencia.

Para garantizar la confidencialidad del proceso y de la audiencia, solo podrán comparecer las partes y sus representantes, así como los asesores jurídicos o personas de apoyo emocional designadas por las partes en el número que a criterio de la Comisión Investigadora se considere razonable y que no atente en contra de los principios de confidencialidad y de no re victimización que rige en esta materia.

Artículo 36- De la continuidad de la audiencia.

La audiencia se llevará a cabo sin interrupción durante las audiencias consecutivas que sean necesarias para su terminación. Se suspenderá únicamente cuando medie una causa suficientemente justificada, acreditada por la propia administración o por las partes, cuando deba resolverse alguna gestión que por su naturaleza afecte su continuación, cuando sea necesario practicar alguna diligencia fuera del lugar de la audiencia, cuando durante su desarrollo se produjeran alteraciones sustanciales al procedimiento que deban ser corregidas como requisito para su continuación.

Cuando la Comisión Investigadora decida la suspensión de la audiencia, en el mismo acto anunciará el día y la hora de su continuación, lo cual equivaldrá como citación para todas las partes.

Artículo 37- De las condiciones para la presentación y valoración de las pruebas y declaraciones.

El plazo máximo para presentar pruebas es el día y hora de la Audiencia donde se podrá ofrecer y aportar toda la prueba que se estime conveniente en defensa de los derechos. Sin embargo, las partes podrán hacer llegar más prueba al procedimiento después de la realización de la Audiencia Oral y Privada, le corresponderá a la Comisión Investigadora analizar la procedencia o improcedencia de dicha prueba. Asimismo, la Comisión Investigadora podrá solicitar más pruebas después de la realización de la audiencia oral y privada si la recopilación de la misma es necesaria para averiguar la verdad real de los hechos.

En caso de tratarse de prueba testimonial, la presentación de esta corre por cuenta de la parte que ofrezca esta prueba y deben de comparecer en la misma fecha y hora de la Audiencia señalada, para lo cual debe presentarse debidamente identificada con cédula de identidad u otro documento de identificación.

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.

Las partes deberán dar sus conclusiones en la misma audiencia oral y privada, sin embargo, la Comisión Investigadora podrá otorgarles un plazo prudencial para que dichas conclusiones las realicen días después de la dicha audiencia.

Artículo 38.- Contenido que debe presentar el informe de la comisión investigadora.

Terminada la audiencia oral y privada, la recepción de conclusiones de ambas partes del procedimiento y la recopilación de pruebas, la Comisión Investigadora preparará una recomendación final en un plazo no mayor a un mes, dicha recomendación será dirigida y remitida al Órgano Decisor de forma inmediata. La recomendación final de la Comisión Investigadora servirá de insumo para la adopción del acto final por parte del Órgano Decisor puesto que la misma no es vinculante.

El informe de recomendación final de la Comisión Investigadora deberá presentar una estructura de resolución judicial, conteniendo apartados de resultando, considerando y por tanto. En la parte del resultando la comisión deberá mencionar los hechos que tuvo como probados y los que tuvo como no probados indicando expresamente las pruebas que fundamentan su decisión. En la parte considerativa, la recomendación incluirá un análisis técnico-jurídico que motiva el acto, incluyendo los fundamentos para sancionar o exonerar de responsabilidad a la persona denunciada; y en la parte del por tanto se incorpora la recomendación final del procedimiento en cuanto a la culpabilidad o no de la persona denunciada, de ser culpable deberá recomendar una sanción.

La Junta de Relaciones Laborales no tendrá participación en los asuntos regulados en el presente Reglamento, por lo tanto, la recomendación final de la Comisión

Investigadora será remitida de forma inmediata al Presidente Ejecutivo en su condición de Órgano Decisor del Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual.

Artículo 39- De los aspectos que debe contener la resolución final y la entidad responsable de emitirla.

Concluido el Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual y rendida la recomendación final por parte de la Comisión Investigadora, el Presidente Ejecutivo en su condición de Órgano Decisor dictará la resolución final, la cual contendrá la misma estructura del informe recomendativo de la Comisión Investigadora.

Artículo 40- Plazo para el dictado de la resolución final.

El Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual deberá ser cumplido en el plazo y con las condiciones que al respecto tiene definidas la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Una vez recibido el informe final de la Comisión Investigadora por parte del Presidente Ejecutivo en su condición de Órgano Decisor, dicho Órgano dispondrá de un plazo de un mes para dictar y notificar a las partes una resolución final del asunto, lo anterior con fundamento en las disposiciones sobre prescripción dispuestas en el Código de Trabajo y en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476.

La resolución final del Órgano Decisor deberá ser notificada a ambas partes en el medio de notificación señalado, tanto a las partes como a la Defensoría de Los Habitantes y al respectivo Colegio Profesional, en caso de que la persona hostigadora, ostente un grado profesional.

Artículo 41- De las condiciones para la presentación de recursos de apelación y plazos para ello.

Contra las resoluciones de la Comisión Investigadora y del Órgano Decisor procederán los recursos ordinarios y extraordinarios establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser planteados dentro de los términos y plazos de ley.

CAPITULO IV. Administración de faltas y sanciones.

Artículo 42- Sanciones.

Las sanciones por hostigamiento sexual para personas funcionarias del Inder son las indicadas en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476: amonestación escrita, suspensión y despido. Las sanciones serán aplicadas, según los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros, de forma tal que las mismas correspondan a la gravedad del hecho.

La Comisión Investigadora podrá clasificar las faltas como leves, graves o gravísimas. La clasificación de la falta dependerá del hecho cometido, clasificando como faltas

leves las conductas del artículo 4 inciso d) del presente reglamento, grave inciso a) y gravísimas el inciso b), c), e) y f), todas estas conductas establecidas en del artículo 4 del presente reglamento.

Artículo 43 – Circunstancias agravantes.

Aparte de la clasificación de la gravedad de la falta indicada en el artículo anterior. Para determinar la gravedad de la falta cometida y a efecto de graduar las sanciones contempladas en el artículo anterior, la Comisión Investigadora, según corresponda tendrán como circunstancias agravantes aquellas situaciones donde:

- a) La persona denunciada sea reincidente en actos de hostigamiento o acoso sexual, por los que se le haya sancionado.
- b) La posición de jerarquía y responsabilidad social e institucional de la persona hostigadora.
- c) Existan dos o más víctimas por conductas de esta naturaleza.
- d) Otras condiciones sociales que le otorgan poder de hecho a la persona hostigadora y el uso efectivo de ese poder sobre la persona hostigadora.
- e) La persona víctima sea menor de edad o sufra de algún tipo de discapacidad física o mental.
- f) La conducta de la persona hostigadora posterior al hecho, en especial las conductas intimidatorias hacia la persona denunciante, testigos, compañeras y compañeros de trabajo, así como la transformación del hostigamiento sexual en persecución laboral o prestación de servicios contra la víctima.
- g) Los efectos del hostigamiento sexual en el ambiente laboral de la persona hostigada o víctima.
- h) Los efectos perjudiciales en el estado general de bienestar de la persona hostigada o víctima, en sus condiciones materiales de empleo o prestación de servicios.
- i) El estado psicológico de la persona hostigada o víctima haya sufrido graves alteraciones o distorsiones debidamente acreditadas mediante certificado oficial rendido por un especialista, médico o psicólogo.
- j) Cualquier otra que la comisión investigadora considere como circunstancia agravante, siempre y cuando esté debidamente fundamentada.

Todas estas condiciones de agravación deben estar debidamente acreditadas en el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, con fundamento en las pruebas documentales, periciales y/o testimoniales correspondientes.

TÍTULO IV

RESPONSABILIDADES Y GARANTÍAS

Artículo 44- Las obligaciones de garantía en relación con la materia de hostigamiento sexual y personas responsables.

- a) Todo patrono o jerarca que incurra en hostigamiento sexual será responsable, personalmente, por sus actuaciones. Asimismo, tendrá responsabilidad si, pese a haber recibido las quejas de la persona ofendida, no cumple con lo establecido en normativa vigente.

- b) Se debe garantizar que ninguna persona que haya denunciado ser víctima de hostigamiento sexual o haya comparecido como testigo de las partes, sufra por ello, represalia alguna.

Artículo 45- Causales de despido, suspensión de contratos con externos o suspensión de la prestación de servicios a usuarios o beneficiarios que sean la persona denunciante.

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el Inder tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido.

En el caso de que la persona denunciante sea proveedora o contratista, usuario, practicante no se le suspendan contratos ni los servicios institucionales, a menos de que exista una causa justificada originada del incumplimiento de los deberes que se adquieren al iniciar la relación con el Inder.

Artículo 46- Cese del contrato laboral de la persona denunciante.

Si se recibe una denuncia por hostigamiento sexual en tiempo y forma correctos y se demuestra que el Inder no lleva a cabo el procedimiento establecido en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y en este Reglamento. La persona funcionaria afectada podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

Artículo 47- Denuncias falsas

Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según el Código Penal.

En la redacción de la recomendación final, la Comisión Investigadora en caso de tener pruebas contundentes de la falsedad de los hechos denunciados por la presunta víctima, podrá recomendar al Presidente Ejecutivo los procedimientos disciplinarios correspondientes contra la persona funcionaria del Inder que haya hecho dicha denuncia y contra las personas funcionarias que hayan sido testigos dentro del Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual y hayan declarado hechos falsos.

Artículo 48- Sanciones por incumplimiento.

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476 y en este reglamento, la persona funcionaria presuntamente responsable del incumplimiento podrá ser sancionada, de conformidad con lo que se determine en un procedimiento

administrativo disciplinario. La Comisión Investigadora en caso de tener pruebas contundentes de incumplimientos del presente reglamento deberá comunicarlo al Presidente Ejecutivo del Instituto, quien en su condición de Órgano Decisor deberá iniciar los procedimientos disciplinarios que correspondan.

Artículo 49- Denuncia por hostigar a menores.

Cuando la persona presunta víctima de hostigamiento sexual sea menor de edad podrá interponer la denuncia. También podrán interponer la denuncia sus padres, sus representantes legales o el Patronato Nacional de la Infancia. Si se trata de una persona mayor de quince años, pero menor de dieciocho, estará legitimada para constituirse como parte del procedimiento de conformidad con el Código de la Niñez y la Adolescencia. Si se trata de una persona menor de quince años podrá ser representada por sus padres, sus representantes legales o por el Patronato Nacional de la Infancia. Dentro del procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual que involucre como partes a personas menores de edad, la Comisión Investigadora deberá cumplir con las disposiciones del Código de la Niñez y la Adolescencia, siempre y cuando las condiciones institucionales así lo permitan.

Artículo 50- Casos de presunto hostigamiento sexual de personas no funcionarias.

En caso de que la administración conozca una situación de presunto acoso u hostigamiento sexual donde la persona denunciada sea: un miembro de Junta Directiva, beneficiario, usuario, practicante, proveedor, contratista y otros con quienes establezcan relación las personas funcionarias del Inder por las labores que estas realizan. Se pondrá esta situación en conocimiento de la Comisión de Prevención del hostigamiento, de manera que se definan las recomendaciones y acciones a tomar para cada caso particular.

TÍTULO V

DISPOSICIONES FINALES

Artículo 51 – Traslado de la víctima o persona hostigada al Instituto Nacional de Seguros por Riesgos del Trabajo.

Finalizado el Procedimiento especial por presunto hostigamiento sexual y habiéndose determinado la culpabilidad de la persona denunciada, se podrá considerar a la persona denunciante como víctima o persona hostigada. Previo consentimiento de la víctima, una vez en firme la resolución final del procedimiento, se debe notificar a Salud Ocupacional del Instituto, con el fin de que se tramite el aviso de accidente y expediente de riesgos del trabajo ante el Instituto Nacional de Seguros para atención de la víctima en el área de riesgos psicosociales.

Artículo 52- Normativa complementaria.

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Constitución Política, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley General de Administración Pública, Código de Trabajo, Reglamento

Autónomo de Servicios del Inder, y demás leyes, decretos y reglamentos conexos en la materia que estén en vigencia en el país.

Artículo 53- Derogaciones.

El presente Reglamento deroga en su totalidad al Reglamento de Hostigamiento Sexual del Instituto de Desarrollo Agrario publicado en La Gaceta N° 159 del 17 de agosto de 2011 y aprobado por la Junta Directiva del Instituto de Desarrollo Agrario en el acuerdo N° 2 de la sesión extraordinaria 008-2011 celebrada el 22 de marzo de 2011.

Artículo 54- De la vigencia.

Este Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta.