

La Junta Directiva de la Comisión de Energía Atómica de Costa Rica

De conformidad con el artículo 3 de la Ley Básica de Energía Atómica para Usos Pacíficos, Ley N° 4383 del 18 de agosto de 1969 así como lo dispuesto en la Ley N° 7476 del 3 de febrero de 1995 “Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia”, reformada por la Ley N° 8805 del 2 de junio de 2010, se dispone lo siguiente:

Considerando

I.—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.

II.—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.

III.—Que la Comisión de Energía Atómica de Costa Rica, 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,

Aprueba:

Reglamento Contra el Hostigamiento Sexual en la Comisión de Energía Atómica de Costa Rica.

Capítulo I

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

Artículo 2-. Objetivos:

- a) Crear un mecanismo eficaz de prevención, prohibición y un procedimiento interno que sancione el hostigamiento sexual.
- b) Mantener las condiciones que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de cualquiera jerarquía, pasantes, practicantes así como la relación con

los usuarios y usuarias de los servicios que presta la institución y, en particular, un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual.

- c) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo y el estado general del bienestar personal.
- d) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y es una práctica discriminatoria por sexo contra la dignidad de las mujeres y hombres en las relaciones laborales y que, en la institución, existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- e) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, que garantice el derecho de denunciar, su investigación de manera confidencial y en el caso de que se determine responsabilidad imponer las sanciones estipuladas en el presente reglamento, sin perjuicio de las acciones legales que tome la víctima.

Artículo 3-. Definiciones

Hostigamiento sexual: Se entiende por acoso u hostigamiento sexual, toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o cree un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

Víctima: Es la persona que sufre el hostigamiento sexual, puede ser funcionario o funcionaria, pasante, meritoria o practicante, usuarios o usuarias, considerándose parte del proceso.

Persona denunciada por hostigamiento sexual: La o el funcionario al que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.

Personal Administrativo: Funcionarios de planta de la Institución.

Jerarcas: Autoridades políticas y administrativas.

Representantes Institucionales: Miembros Representantes en la Junta Directiva designados por ley.

Colaboradores: coordinadores de proyectos, pasantes, estudiantes y otros.

Proveedores: Personas contratadas para brindar servicios específicos.

Usuarios: personas relacionadas con el quehacer de la CEA.

Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual: Es el órgano instructor creado para la investigación y en general la substanciación de todo el procedimiento administrativo.

Artículo 4-. Manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual. Se considerarán manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual los siguientes comportamientos:

- a) La solicitud de favores sexuales que impliquen la promesa de un trato preferencial o de ventaja respecto de la situación de empleo o del proceso de capacitación o de formación profesional de la persona hostigada.
- b) La solicitud de favores sexuales que impliquen una amenaza sugerida o expresa, física o moral, o de daños o castigos referidos a la situación de empleo o del proceso de capacitación o de formación profesional de la persona hostigada.
- c) La exigencia implícita o explícita de una conducta de carácter sexual, cuya aceptación o rechazo por parte de la persona hostigada, sea condición para la situación de empleo o el proceso de capacitación o formación profesional.
- d) Las insinuaciones o proposiciones y el uso de lenguaje verbal, no verbal o escrito, de gestos, símbolos o imágenes de naturaleza o contenido sexual; que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para la persona que las reciba.
- e) Los acercamientos corporales, los tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para las personas que las 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 docencia.

Capítulo III

Artículo 5-. Políticas de Prevención. La CEA de Costa Rica asume una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. 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 Dirección General.

La institución se compromete a elaborar:

- 1) Una política dirigida hacia las y los funcionarios (charlas bimensuales, trimestrales anuales, información cuando se contrata una nueva persona)
- 2) Una política dirigida a personas ligadas a la institución como pasantes, personas meritorias, estudiantes, Trabajo Comunal Universitario (TCU).
- 3) Una política dirigida a usuarias y usuarios de servicio (carteles, reglamento en lugares visibles, trípticos, etc.)
- 4) La labor de divulgación del Reglamento, así como la política de seguimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo la Docencia será responsabilidad del o la jerarca. Para cumplir con esta labor coordinará con la Jefatura de Recursos Humanos o cualquier otra instancia que considere adecuada, y se le suministrarán todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

Artículo 6-. Obligatoriedad de informar sobre la denuncia. Presentada la denuncia, el jerarca u órgano encargado del procedimiento de la denuncia por hostigamiento sexual deberá informar de forma inmediata a la Defensoría de los Habitantes, con razón de notificación a las partes. En dicha nota deberá contemplar nombre de las partes, número de cédula, puestos que ocupan y lugar donde laboran.

Una vez finalizado el proceso deberá remitir copia de la resolución final y fecha de ejecución.

Artículo 7-. Sanciones por incumplimiento. En caso de incumplir con las obligaciones establecidas en materia de prevención, divulgación y comunicar la información a la Defensoría de los Habitantes el funcionario/a responsable será sancionado en los artículos 608 y siguientes del Código de Trabajo.

Capítulo IV

Procedimiento

Artículo 8-. Denuncia. La denuncia podrá ser escrita o verbal. Cuando se reciba de manera verbal, el funcionario o funcionaria encargado/a de recibir las denuncias deberá transcribirla en el acto y deberá ser debidamente firmada por la persona denunciante, en cuyo caso iniciará el procedimiento. Tratándose de denuncias por los usuarios/as del servicio, en el mismo escrito deberá de señalarse lugar de notificaciones, igualmente ésta obligación asiste a las partes del procedimiento. La persona denunciante puede presentar las pruebas en este acto como también en la audiencia oral y privada. En lo que respecta a las y los testigos deberá indicarse nombre y localización de los mismos para su debida notificación.

Artículo 9-. Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual. La Comisión estará conformada por tres personas:

Un integrante de la Dirección General, un integrante del Departamento Financiero Administrativo, un integrante de la Junta Directiva.

En caso de que se trate de un funcionario (a) de la Dirección General o del Departamento Financiero Administrativo el representante será reemplazado por un integrante de la Junta Directiva.

La Comisión, 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 Dirección General, procederá de forma inmediata, a informar a la Junta Directiva 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.

La Dirección General o el Jerarca será el encargado de recibir y trasladar las denuncias por hostigamiento sexual. Recibida la denuncia deberá informarse a la Dirección General o en caso necesario a la Junta Directiva, y ésta a su vez deberá remitir la información a la Defensoría de los Habitantes según el artículo 6 de este Reglamento. Cuando la denuncia es trasladada al Jerarca de la Institución, éste cuenta con un plazo de 3 días para emitir el acuerdo de integrar Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual.

Artículo 10-. Sobre el expediente Administrativo. El expediente administrativo contendrá necesariamente 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. El expediente podrá ser consultado exclusivamente por las partes y sus abogados/as

debidamente identificados/as como miembro/s del Colegio de Abogados/as de Costa Rica y autorizados/as por la parte interesada, por las y los funcionarios/as que tengan la custodia del mismo y de los órganos de seguimiento, en garantía al principio de confidencialidad.

Artículo 11. Procedimiento. 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.

Artículo 12-. Competencia de Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual, atribuciones y potestades. Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual tendrá las siguientes atribuciones y obligaciones:

- 1) Finalizando el plazo anterior, Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual señalará hora y fecha para recibir en una sola audiencia, toda prueba ofrecida por ambas partes, mención expresa de los nombres de las o los testigos admitidos, con el fin de que el órgano director cite a las y los testigos; sin embargo, en caso de que se requiera ampliar la audiencia las partes y testigos/as deberán ser recibidos/as el día hábil siguiente a la última audiencia.
- 2) Comunicar a las partes sus derechos, como ofrecer prueba en la primera notificación y durante la audiencia oral y privada, ofrecer prueba para mejor proveer, ser acompañados/as por abogados/as de su preferencia y hacerse acompañar del apoyo emocional o psicológico, así como plazos y recursos a los que tiene derecho y de la existencia de del seguimiento que brinda la Defensoría de los Habitantes.
- 3) Interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada, con la sola presencia del órgano instructor, de ambas partes y de sus representantes. Las y los testigos serán interrogados por la Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual, únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada, al final por todos los presentes. Si alguno de las o los testigos propuestos no se hiciere presente a dicha audiencia, se prescindirá de su declaración; salvo que, el órgano instructor lo considere esencial, en cuyo caso se hará un nuevo señalamiento, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

- 4) Solicitar a las oficinas y a cualquier servidor o servidora de la institución la colaboración necesaria para concluir la investigación.
- 5) Verificar que en el proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.
- 6) Valorará la prueba y para ello debe de tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados, bajo los principios de la sana crítica, inmediatez y objetividad. Para efectos probatorios del componente de bienestar personal de hecho, 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, y deberá rechazarse en los interrogatorios.
- 7) Deberá dictarse una resolución con recomendaciones en un plazo de 15 días naturales después de la comparecencia y evacuación de la prueba. Esta resolución se notificará a las partes involucradas en el lugar señalado para tales efectos, manteniendo siempre la confidencialidad del caso y se dictará verificando, previamente, que no existan errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión; una vez firme debe de comunicar lo resuelto al Órgano Decisor para la emisión del acto final.
- 8) Recomendar la sanción que corresponda de acuerdo con la gravedad de la comisión.
- 9) Instruirá procesos contra aquellos funcionarios y funcionarias que se nieguen a colaborar, entorpezcan la investigación. Así como sancionar a las personas incumplan el deber de confidencialidad.

Artículo 13-. Sobre los principios que informan del procedimiento. Será obligatorio cumplir dentro del procedimientos 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 instancias, las personas representantes, las personas que comparecen como testigas y 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 14-. Sobre las pruebas. 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 prueba indiciaria y todas las otras fuentes del derecho común, atendiendo los principios especiales que rigen en materia de hostigamiento sexual. En caso de duda se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada, con la prohibición expresa de considerar los antecedentes de la persona denunciante, particularmente en lo relativo al ejercicio de su sexualidad.

Artículo 15-. Conciliación. Por tratarse el Hostigamiento Sexual de una relación de violencia, de poder y por aumentar los factores de riesgo y revictimización de la persona denunciante, queda prohibido durante todo el procedimiento aplicar la figura de conciliación.

Artículo 16 -. Asesoramiento jurídico y apoyo emocional. Las partes podrán hacerse representar por una o un abogado y además podrán hacerse acompañar por una persona de su preferencia que les brinde apoyo emocional o psicológico de su confianza, durante todas las fases del procedimiento.

Artículo 17-. Medidas cautelares. La Comisión Investigadora u órgano instructor, previa solicitud de parte y mediante resolución fundada podrá solicitar al jerarca o patrono competente, ordenar cautelarmente:

- a) Que el presunto hostigador, se abstenga de perturbar al denunciante.
- b) Que el presunto hostigador se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona hostigada.
- c) La reubicación laboral.
- d) La permuta del cargo.
- e) Excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario. Dicha medida deberá garantizarse de manera urgente y de manera prevalente y se permitirá contra ella el recurso de adición y aclaración.

Artículo 18-. Causas de impedimento, recusación o excusa del órgano. Respecto a las causas de impedimento, recusación o excusa del órgano instructor se regirá por las reglas de los artículos 49 y 53 del Código Procesal Civil y dicha resolución será emitida solamente por la o el Superior Jerárquico.

Artículo 19-. Plazo para investigar. El plazo para concluir el procedimiento no podrá exceder de tres meses. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio.

Artículo 20-. Recursos. Sobre las resoluciones cabrán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, debiendo ejercerse dentro de los correspondientes términos legales.

Artículo 21-. De la Prescripción y la Caducidad. El plazo para interponer la denuncia se considerará de dos años, el que se computará a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar. Y la prescripción se regirá por el artículo 603 del Código de Trabajo durante el procedimiento y La Administración podrá suspender el plazo de prescripción que interrumpe el cómputo del término mediante acto motivado. En caso de incurrir en dilación en el proceso, la omisión podría generar responsabilidad disciplinaria con lo cual se determinará de conformidad con el aplicación del régimen disciplinario.

Artículo 22. —Clasificación de las faltas. Dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, las faltas se clasifican en leves, graves y gravísimas sobre la base de lo dispuesto en el artículo 4 del presente reglamento.

Se clasifica como leve la infracción inciso d); como grave la infracción al inciso a) y como gravísimas, las infracciones a los inciso b), c), e) y f).

Sin perjuicio de lo indicado anteriormente, la Comisión de Prevención contra el Hostigamiento y Abuso Sexual podrá recomendar que se atenúe o agrave la sanción, atendiendo las circunstancias específicas de cada caso, bajo criterio ampliamente razonado y de conformidad con el artículo siguiente.

Artículo 23. Sanciones. Sanciones para las personas funcionarias que comentan hostigamiento sexual. Tratándose de personas funcionarias, las sanciones aplicables, según la gravedad de la falta en que se incurra serán:

- a) Por falta leve, amonestación escrita.

- b) Por falta grave, suspensión sin goce de salario hasta por el término de quince días.
- c) Por falta gravísima, despido sin responsabilidad patronal.

Artículo 24. Vigencia. El presente reglamento rige a partir del día hábil siguiente al de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Acuerdo aprobado por unanimidad en Sesión de Junta Directiva 12-15.
San Francisco de Goicoechea, martes 8 de diciembre de 2015. Sesión Ordinaria de Junta Directiva 12-15.