

REGLAMENTO PARA LA ATENCIÓN, PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA MUNICIPALIDAD DE TIBÁS

Proyecto de actualización de Reglamento del Procedimiento Interno Administrativo 2023

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo No. 1. Principios:

La normativa que sanciona el hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo en contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales en la Municipalidad de Tibás, 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, buscando promover el desarrollo de relaciones interpersonales basadas en el respeto y la no discriminación, que conlleven a la construcción de una sociedad justa e igualitaria que garantice el ejercicio de los Derechos Humanos en condiciones de equidad entre hombres y mujeres.

Artículo No. 2. Objetivos:

Los objetivos del presente Reglamento para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso con perspectiva de género en la Municipalidad De Tibás son:

- a) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre las personas trabajadoras de la Municipalidad de Tibás, personal de contratación externa y público en general.
- b) 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 de bienestar personal.
- c) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable para quien la recibe y que es, una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que la Municipalidad de Tibás existe un reglamento dirigido a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.
- d) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado, efectivo y confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación garantizando el debido proceso y los principios especiales y en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes a la persona hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

- e) Promover las condiciones necesarias que garanticen el respeto entre los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Tibás, independientemente de su posición jerárquica; y de las personas funcionarias en relación con personas pasantes, practicantes, usuarias de los servicios que presta la municipalidad y proveedores. Lo anterior con el fin particular de asegurar un ambiente de trabajo libre de acoso y hostigamiento sexual.
- f) Dar a conocer que existe una política a nivel institucional dirigida a prevenir, investigar y sancionar dicha práctica.

Artículo No. 3. Ámbito de aplicación:

El presente Reglamento regirá para todas las personas funcionarias de la Municipalidad de Tibás, usuarias de los servicios, personal de contratación externa y cualquier otra persona vinculada a las labores que realiza la Municipalidad, sobre la cual la Alcaldía o el Concejo Municipal ejerzan la potestad disciplinaria.

Los principales entornos donde ocurren este tipo de acoso son:

- a) Los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b) Lugares de toma de descanso, comedor, en los que se utilizan instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
- c) En los desplazamientos, visitas, viajes, eventos o actividades sociales, de formación relacionados con el trabajo.
- d) En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- e) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Artículo No. 4. De la normativa supletoria:

Todo lo referente al procedimiento disciplinario se desarrollará y tramitará con apego a la normativa vigente de la Institución. En ausencia de norma específica en la Ley N° 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y en este Reglamento se aplicará, bajo el principio de integración jurídica, en forma supletoria:

- a) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, Ley N° 6968 del 3 de octubre de 1984.
- b) Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Ley N° 7499 del 22 de junio de 1995.
- c) Ley General de la Administración Pública, N° 6227 del 28 de agosto de 1978.
- d) Código Municipal Ley N° 7794 del 19 de marzo de 1998
- e) Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943 y su reforma Procesal Laboral, Ley N° 9343 del 25 de enero del 2016.

- f) Ley sobre la prohibición de la discriminación del trabajo Ley N° 2694 (De 22 de noviembre de 1960)
- g) Política de no discriminación por expresión e identidad de género y orientación sexual del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), artículo 8 inciso B
- h) Nacidos Libres Iguales (Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos)
- i) Orientación sexual e identidad de género en el derecho internacional de los derechos humanos.

Lo anterior sin perjuicio de la aplicación de otras leyes y reglamentos conexos.

Artículo No. 5. Definiciones y manifestaciones:

- a) **Acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual:** cualquier comportamiento que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra la dignidad o integridad física, psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto realizado contra una persona en función de su sexo, identidad sexual u orientación sexual.
- b) **Atención:** debe ser proporcionada de forma inmediata, rápida y oportuna, proporcionando de forma efectiva, integral, dando prioridad a la protección de los derechos humanos y a los derechos de la víctima, además se debe estar en contacto permanente y directo con la víctima.
- c) **Ciberacoso:** El ciberacoso incluye enviar, publicar o compartir contenido negativo, perjudicial, falso, o cruel sobre otra persona. Esto puede incluir compartir información personal o privada sobre alguien más, provocando humillación o vergüenza. Algunos abusos por Internet pasan a ser un comportamiento ilegal o criminal.
- d) **Denuncia:** La denuncia es una declaración que se realiza ante una autoridad sobre un hecho que puede constituir delito. Es la comunicación, ya sea oral o por escrito, de un suceso acontecido que se consideraría una infracción según las tipologías criminales.
- e) **Género:** se refiere a los roles, conductas, actividades y atributos construidos socialmente que una cultura determinada considera apropiados para hombres y mujeres.
- f) **Hostigamiento Sexual:** toda conducta sexual, escrita, verbal o no verbal o física, indeseable por quien la recibe, reiterada o aislada, que provoca una interferencia

sustancial con el desempeño del trabajo de una persona o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

- g) Identidad sexual o de género:** La identidad de género es la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la experimenta profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento.
- h) Orientación sexual:** se refiere a quién te atrae y hacia quién sientes atracción romántica, emocional y sexual.
- i) Investigación:** Se inician por denuncia de personas funcionarias o de oficio. Consta de tres etapas:
- Análisis de Admisibilidad de la denuncia
 - Investigación
 - Cierre de Investigación

Los resultados de las admisibilidades en que se desarrollan diligencias y las investigaciones se presentan en forma de resolución y minuta o informe del caso (hechos descritos en la denuncia, descripción del hecho, análisis de la conducta, conclusiones de la investigación y recomendaciones).

- j) Manifestaciones de acoso sexual:** se consideran manifestaciones de acoso sexual, los requerimientos de favores sexuales, el uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resultaren hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba, los acontecimientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba u otras conductas de carácter sexual según las circunstancias.
- k) Órgano director:** encargado de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y emitir las recomendaciones finales.
- l) Órgano Instructor:** encargado de dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y emitir las recomendaciones finales.
- m) Persona Denunciada:** la persona a la que se atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- n) Persona denunciante:** es la persona que manifiesta sufrir hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a: servidores y servidoras de la Municipalidad de Tibás, personas usuarias de los servicios y personas de contratación externa al servicio de la

Municipalidad de Tibás, así como a cualquier otra persona vinculada a las labores municipales.

- o) Prevención:** Anticiparse a un hecho y evitar que este ocurra. Su origen es el término del latín *praeventio*, el cual proviene de “*prae*”: previo, anterior, y “*eventio*”: evento o suceso.

- p) Revictimización:** La victimización primaria es una consecuencia derivada de un delito. La persona siente que son vulnerados sus derechos como persona y por ello asume el rol de víctima. La revictimización es la respuesta que da el sistema a una víctima. Esta respuesta hace que la persona reviva la situación traumática y vuelva a asumir su papel de víctima. Esta vez no es solo víctima de un delito, sino de la incomprensión del sistema.

- q) Sanción:** Potestad disciplinaria, facultad o poder de la administración para imponer sanciones a sus funcionarios cuando incurran en faltas a los deberes inherentes a su cargo y que, para efectos de este reglamento, se ven contemplados en el Código Municipal y en el Reglamento Autónomo

- r) Sexo:** hace referencia a las características biológicas y fisiológicas que definen a hombres y mujeres.

MANIFESTACIONES

El hostigamiento o acoso sexual puede manifestarse, entre otros, por medio de los siguientes comportamientos:

1. Requerimiento de favores sexuales que implique: Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura de empleo o de estudio, de quien la reciba;
2. Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, manifiestas u ocultas, de restricciones, daños o castigos referidos a la situación actual o futura, de estudio o de empleo, para quien las reciba;
3. Exigencias de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo, el estudio o la atención en salud.
4. Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas o verbales, de símbolos o de imágenes, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
5. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien las reciba.

CAPÍTULO II

PREVENCIÓN Y DIVULGACIÓN

Artículo No. 6. Comisión Administrativa para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso con perspectiva de género.

La Municipalidad de Tibás asume una política contra el hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo. Para tal efecto se crea la “Comisión Administrativa para la Prevención del Hostigamiento sexual y acoso con perspectiva de género, con motivo que realice las acciones necesarias para divulgar y prevenir este tipo de conductas, teniendo como referente las necesidades de las personas.

La labor de divulgación de este reglamento y de la respectiva política institucional de prevención y de cumplimiento de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo, será responsabilidad de la Comisión.

La comisión investigadora estará conformada por tres funcionarios(as) de la Institución, designados(as) por el alcalde, en la siguiente forma:

- a) Una persona del Departamento de Recursos Humanos, Coordinador(a) quien dirigirá la Comisión Investigadora.
- b) Una persona del Departamento de Gestión Social, preferiblemente con competencia relativa a la condición de la mujer según su puesto.
- c) Una persona profesional, con grado de licenciatura en leyes y con conocimientos en materia disciplinaria, que velará porque se respete el debido proceso y tendrá en custodia el expediente administrativo.

Los miembros duran en el cargo dos años, y al final del periodo pueden ser nombrados nuevamente, en lo no previsto se regirán por las reglas de la institución establecidas en la “Ley General de la Administración Pública”.

En el caso de que algún miembro la Comisión esté involucrado en el caso o tenga relación cercana al denunciante, deberá inhibirse y la administración procederá a nombrar a otro funcionario que cumpla con los requerimientos en cuanto a ética, principios y confidencialidad.

En el supuesto de que alguna de las personas que integran el Órgano Director, tengan parentesco hasta el tercer grado de consanguinidad, afinidad o colateral con cualquiera de las partes, éste o ésta deberá inhibirse, o podrá ser recusado de formar parte del mismo y será sustituido/a por otra persona, la cual será nombrada por el alcalde o alcaldesa o en su defecto por el Concejo Municipal.

Para efectos de la investigación que deberá hacer el citado órgano contará con un plazo de dos meses para emitir ante el alcalde o alcaldesa o el ente competente, la recomendación correspondiente, ante quien se agota la vía administrativa. Por la especialidad de la materia regirá el Principio de Confidencialidad en todo el proceso y hasta el momento de que sea dictada resolución final con las recomendaciones que procedan.

Artículo No. 7. Mecanismos de Divulgación.

a. Elaborar y colocar en lugares visibles de cada Departamento de la Municipalidad información acerca de la Ley N° 7456, su modificación mediante la Ley N° 8805, la Ley N° 5811, el presente reglamento y la política institucional dictada al efecto.

b. Elaborar y distribuir toda clase de materiales informativos y educativos sobre el acoso y el hostigamiento sexual, a todo el personal de la Municipalidad y personas usuarias del servicio, que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias de los servicios e informen el procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual. Se debe incluir dicha información en los programas de inducción a los nuevos funcionarios y funcionarias por parte de la Oficina de la Mujer y el Departamento de Recursos Humanos.c. Desarrollar actividades tales como charlas, talleres, seminarios, conferencias y otras actividades tendientes a capacitar y sensibilizar a todo el personal y a las personas de nuevo ingreso sobre la política de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual. La no asistencia carente de justificación a estas actividades se podrá considerar como falta leve a las obligaciones laborales, cuando esta se realice en horario de trabajo.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO

Artículo No. 8. Deber de colaboración.

Toda dependencia, funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Tibás están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por el órgano director para facilitar su labor y el correcto desempeño del procedimiento.

Artículo No. 9. Prohibición de Conciliación.

Al constituir el hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, identidad u orientación sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétrico, de género, jerarquía, simbólica, que aumentan los factores de riesgo y revictimización de la persona acosada u hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación durante todo el procedimiento.

Artículo No. 10. Plazo para interponer la denuncia y prescripción.

El plazo para interponer la denuncia será de hasta dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto del hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, a partir del cese de la causa justificada que le impidió denunciar. El plazo de prescripción para la aplicación de sanciones disciplinarias es el de un mes previsto en el artículo 414 del Código de Trabajo.

Artículo No. 11: Presentación de la denuncia.

a) Toda persona funcionaria de la Municipalidad de Tibás, así como todo usuario o usuaria de sus servicios municipales que haya sido afectado o afectada por hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, por parte de algún trabajador o trabajadora de dicha institución, podrá plantear la denuncia escrita o verbal, él mismo o

su representante legal debidamente acreditado para tal efecto. Dicho documento o manifestación tendrá que contener al menos la siguiente información: Nombre y apellidos de la persona denunciante, número de cédula, dirección exacta, número de teléfono y de correo electrónico, o cualquier medio de notificación válido, necesarios para localizarle en forma expedita.

b) Nombre y apellidos de la persona denunciada, cargo que ocupa en la Municipalidad, en casos de que no trabaje en la Municipalidad, nombre teléfono dirección del centro de trabajo donde labora y la dirección del domicilio, si constan en algún documento municipal para hacer la denuncia ante quien corresponda.

c) Una descripción clara y detallada de los hechos o situaciones que fundamentan la denuncia, fechas, lugares, testigos si los hubo. Asimismo, 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 localizar a las personas señaladas.

d) Lugar o correo electrónico para atender notificaciones.

e) Lugar y fecha de la denuncia.

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

Artículo No. 12. Instancia facultada para recibir las denuncias.

La instancia para recibir la denuncia por hostigamiento sexual y acoso por razón de sexo, será únicamente la Comisión, por medio físico o electrónico, sin entrar en detalle ni averiguaciones, por ser de índole confidencial para el afectado o afectada.

Recibida la denuncia se pondrá en conocimiento a todo la Comisión en las 24 horas siguientes, y si alguno de los miembros la Comisión fuese el denunciado, la Alcaldía debe proceder a nombrar a otro funcionario como se indica en el artículo 6, de igual manera se procederá de la misma manera si el denunciado es otro funcionario de elección popular perteneciente a la Municipalidad de Tibás. Asimismo, se informará dentro del mismo plazo 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.

Artículo No. 13: De la instalación del Órgano Director:

En el plazo de ocho días hábiles siguientes a la denuncia hecha en forma verbal o escrita por la persona afectada, el alcalde o la alcaldesa procederá a la integración e instalación del órgano director integrado por cinco miembros con las condiciones establecidas en el numeral 20 de la Ley 7476, si la persona denunciada fuera el Alcalde, Alcaldesa o algún miembro del Concejo Municipal, el responsable del nombramiento y juramentación del órgano de proceso será el Concejo Municipal, de conformidad con el numeral 26 de la Ley 7476.

Artículo No. 14. Contratación excepcional de personas externas:

En aquellos casos en que quienes deban de nombrar el órgano director requieran garantizar la imparcialidad, podrá designar mediante acto debidamente fundado y motivado, a terceras personas ajenas a la institución, quienes deberán de ser profesionales capacitados en materia de acoso y hostigamiento y en procedimiento administrativo, esta medida resulta excepcional, siempre y cuando con el personal disponible, no se pueda garantizar el fin público del procedimiento, o que no se cuente con personal idóneo para tal efecto. Para su nombramiento deberá firmarse un Convenio específico con la institución para la cual laboren dichos miembros externos, o en su defecto contratarlos con base en los procedimientos de contratación administrativa previstos al efecto.

Artículo No. 15. 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 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 No. 16. De las Garantías Procesales:

Se garantizará absoluta confidencialidad a las partes en el debido proceso. Cualquier infidencia de un integrante del Órgano Director, de los testigos o de cualquier otro funcionario o funcionaria de esta Municipalidad, sobre el contenido de las denuncias, resoluciones o actos finales en esta materia, que en razón de su cargo tengan alguna participación en el trámite de los asuntos en investigación y con la que se viole el Principio de Confidencialidad y el secreto del proceso, se le impondrá la sanción correspondiente previa garantía del debido proceso.

Artículo No. 17. De la valoración de 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 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 razonable 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 No. 18. De las medidas cautelares:** En cualquier estado del procedimiento, el órgano director podrá ordenar justificadamente y con carácter vinculante al Departamento de Recursos Humanos la adopción de las siguientes medidas cautelares:

a. Reubicación: Si la persona que denuncia considera necesario para su seguridad y estabilidad emocional, la reubicación temporal en otra instancia de la Municipalidad, o bien la separación temporal del cargo con goce de salario, podrá solicitarlo ante el órgano director, que en cualquier momento del proceso podrá dictar dicha medida cautelar. El órgano director

podrá solicitar que se ordene la reubicación laboral de la persona hostigadora, la permuta del cargo y excepcionalmente la separación temporal del cargo con goce de salario.

b. Protección: Se ordena cautelarmente a la persona denunciada que se abstenga de perturbar a quien denuncia, que se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante. Tanto a la persona que denuncia, como los testigos que señala en su defensa, se les garantizará por parte de la municipalidad, que no serán despedidos ni sancionados por participar en el proceso, excepto que se compruebe que incurran en denunciar acoso y hostigamiento sexual falso, tipificado en las conductas propias de difamación, injuria o la calumnia, según el Código Penal, lo cual sería considerado como falta grave a los deberes derivados de la relación laboral y causa de despido sin responsabilidad patronal una vez tramitado ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo. Se tendrán presentes en todo momento, las disposiciones que al efecto señale la Ley.

Atención al ofendido u ofendida:

En el caso de que el ofendido o la ofendida requiera apoyo psicológico se solicitara a la persona que solicite el apoyo para que el departamento de Gestión Social realice una referencia a un especialista para la debida atención psicoterapéutica.

Artículo No. 19. Plazos ordenatorios a partir de la denuncia recibida.

La Municipalidad tendrá un plazo de tres meses para concluir todo el proceso mediante el dictado del acto final. Dicho plazo se entenderá como ordenatorio, su incumplimiento sin causa de justificación no imputable a los miembros del órgano genera responsabilidad para las personas integrantes del órgano. En el caso de que él o la denunciada no ejerza su derecho de defensa, el proceso continuará hasta concluirse definitivamente con la resolución final.

Artículo No. 20. De los recursos contra la resolución.

Contra las resoluciones procederán los recursos establecidos en la Ley General de la Administración Pública, los cuales deberán ser interpuestos en el plazo indicado en el numeral 346 de dicho cuerpo normativo.

La resolución final tendrá Recurso de Reconsideración ante el Jefe correspondiente.

Resuelto el Recurso de reconsideración se tiene por agotada la vía administrativa.

De todo acto final firme, se le deberá remitir una copia a la Defensoría de los Habitantes.

Una vez agotada la vía administrativa, o si los procedimientos no se hubieren cumplido por motivos que no se le pueden imputar a la persona ofendida, la denuncia por hostigamiento sexual se podrá presentar ante los tribunales de la jurisdicción laboral, los cuales son competentes para conocerlas.