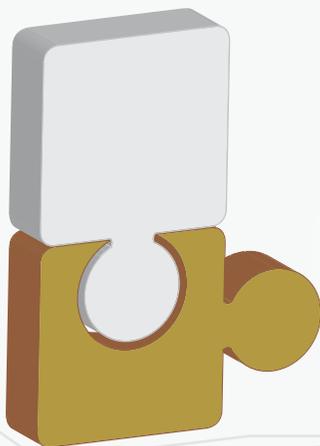




DIRECCIÓN EJECUTIVA

Unidad
de
Genero



REGLAMENTO INSTITUCIONAL
SOBRE DENUNCIAS POR
ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL
EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

REGLAMENTO INSTITUCIONAL SOBRE DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

INTRODUCCIÓN:

¿En qué principios
se basa el presente reglamento?

Este reglamento desarrolla la ley n°. 7476 y sus reformas que se basan 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 costarricense a condenar la discriminación por razón del sexo.

¿Cuáles son los objetivos de contar con una política y un reglamento contra el Hostigamiento sexual?

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

del trabajo, el estudio y el estado de bienestar general de las personas.

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

¿Qué se entiende

por Hostigamiento sexual o Acoso sexual?

- a) Hostigamiento sexual o Acoso Sexual:** Toda conducta sexual escrita, verbal, no verbal, física o simbólica, indeseada por

quien la recibe, que puede ser reiterada o aislada, que provoque una interferencia en el desempeño del trabajo de una persona, así como en el estado general de bienestar personal y que genere un ambiente de trabajo o educativo intimidante, hostil u ofensivo.

- b) **Víctima:** Es la persona que sufre el hostigamiento sexual. Pueden ser personas funcionarias, estudiantes, pasantes, practicantes, usuarias, clientes y/o proveedores. La víctima puede estar en una relación de subalterno o subalterna, o en una relación jerárquica hacia arriba o hacia abajo o en igualdad de condiciones laborales o educativas. La víctima siempre será considerada como parte del proceso.
- c) **Persona denunciada:** El funcionario o la funcionaria a quien se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d) **Órgano Director:** Comisión nombrada por el jerarca para atender las denuncias por hostigamiento sexual o acoso.

¿Cómo se manifiesta el Hostigamiento o acoso sexual?

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las siguientes conductas:

1. Requerimientos de favores sexuales que impliquen:
 - a) Promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, o cualquier condición de ventaja respecto de la situación, actual o futura, de empleo o de estudio de quien la reciba.
 - b) Amenazas implícitas o expresas, físicas o morales, de daños, represalias o castigos referidos a la situación actual o futura de empleo o de estudio de quien las reciba.
 - c) Exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo o el estudio.
2. Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, escritas y contenidas mediante documentos o instrumentos tecnológicos u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.
4. Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.

¿Cómo podemos prevenir el Hostigamiento Sexual?

Asumiendo una política contra el hostigamiento sexual que prevenga, desaliente, evite y sancione este tipo de conductas. Para tal efecto el TSE cuenta con un nuevo Reglamento a la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Además, la Política Institucional para la igualdad y la Equidad de Género, aprobada por el TSE en el año 2008 dice en su Objetivo Específico 7: “Prevenir y sancionar las prácticas de acoso sexual y promover una cultura de respeto en las relaciones interpersonales y laborales”. También dicha política menciona como un lineamiento estratégico divulgar los contenidos de la normativa del procedimiento para las denuncias de acoso y hostigamiento sexual e implementar campañas de prevención.

Con base en estos mandatos, el Plan de Acción 2010-2011 de dicha política aprobado por el Tribunal en el 2010, ha incluido entre sus acciones la publicación y la difusión de este nuevo reglamento a todo el personal institucional.

Algunos mecanismos de divulgación previstos

Mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia y de este Reglamento serán:

- Colocar en lugares visibles de cada oficina, tanto en la sede central como en las sedes regionales un ejemplar del presente reglamento.
- Incorporar en los Programas de Capacitación impartidos por la Sección de Capacitación del Tribunal Supremo de Elecciones, charlas, seminarios, o talleres sobre la política interna de prevención, investigación y sanción del hostigamiento sexual a todo el personal, así como a las personas de nuevo ingreso, en coordinación con la Unidad de Género y la Defensoría de la Mujer de la Defensoría de los Habitantes.
- Elaborar materiales informativos que fomenten el respeto entre el personal y personas usuarias del servicio e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de hostigamiento sexual.
- Cualquier otro que se considere pertinente.

REGLAMENTO SOBRE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Decreto n°. 04-2011 publicado en la Gaceta n°. 86 del 5 de mayo de 2011

“EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

De conformidad con las funciones que se le atribuyen en el inciso 10) del artículo 102 de la Constitución Política, el inciso ñ) del artículo 12 del Código Electoral y la Ley n.º 7476 y sus reformas, se promulga el siguiente:

REGLAMENTO SOBRE EL PROCEDIMIENTO RELATIVO A LAS DENUNCIAS POR ACOSO U HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRIBUNAL SUPREMO DE ELECCIONES

Artículo 1.- Principios específicos que informan el procedimiento

Las instancias, las personas representantes, las que comparecen como testigos, las partes que intervienen en la investigación y resolución de las denuncias y cualquier otra persona relacionada, directa o indirectamente, con el procedimiento deben abstenerse de dar a

conocer los hechos denunciados y las circunstancias procedimentales, así como la identidad de las personas denunciantes y la de la persona denunciada. La violación de este deber de confidencialidad constituye un hecho generador de responsabilidad administrativa, de conformidad con lo establecido en la Ley n.º 7476 y sus reformas y el régimen de sanciones establecidas en el Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones.

A la luz de lo preceptuado en los artículos 18 y 31 de la Ley n.º 7476, en el marco de estos procedimientos rige el principio pro víctima, de modo que en caso de duda se interpretará a favor de la víctima, y no procede la conciliación.

Toda dependencia y persona funcionaria del Tribunal Supremo de Elecciones está en la obligación de brindar su colaboración, cuando así se solicite por el órgano director o decisor, para facilitar su labor y el cabal desempeño del procedimiento.

Artículo 2.- Interposición de la denuncia

El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computados a partir del último hecho constitutivo del supuesto acoso u hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que impidió denunciar.

Deberá presentarse en forma verbal o escrita ante la Inspección Electoral o la Secretaría del Tribunal, según corresponda, e indicará:

- a) Nombre de la persona denunciante, número de cédula y lugar de trabajo.
- b) Nombre de la persona denunciada y oficina en la que se desempeña.
- c) Indicación de todos aquellos hechos o situaciones que pudieran consistir manifestaciones de acoso u hostigamiento sexual.
- d) Fecha aproximada a partir de la cual ha sido objeto del acoso sexual u hostigamiento.
- e) Nombre y lugar donde ubicar a las personas que puedan atestiguar sobre los hechos denunciados.
- f) Presentación de cualquier otra prueba que sirva para la comprobación del acoso u hostigamiento, sin perjuicio de las que presente directamente en la audiencia.
- g) Señalamiento de lugar y/o medio para atender notificaciones.
- h) Firma de la denuncia. En caso de presentarse la denuncia de manera verbal, junto a la firma de la persona denunciante se registrará la firma de la persona funcionaria que levantó la denuncia.

Cuando la denuncia sea contra una persona funcionaria de la Inspección Electoral, se presentará directamente ante el Secretario del Tribunal Supremo de Elecciones o la persona que dicho funcionario designe para sustituirlo.

Artículo 3.- Comunicación de la denuncia al jerarca

Una vez presentada la denuncia, la Inspección Electoral o la Secretaría, según el caso, informará al Tribunal, en un plazo no mayor de tres días hábiles, sobre la denuncia planteada.

Artículo 4.- Del órgano director del procedimiento

Las denuncias por acoso y hostigamiento sexual serán investigadas por la Inspección Electoral, que conformará un órgano colegiado director del procedimiento y que estará integrado por su jefatura y dos personas profesionales en Derecho de la oficina.

Cuando la denuncia sea contra un Magistrado o Magistrada o personas funcionarias de la Inspección Electoral, el Tribunal designará órgano colegiado ad hoc para que instruya el procedimiento.

De acuerdo con el artículo 20 de la Ley n.º 7476, en dicho órgano deberán estar representados ambos sexos y por personas

que, preferiblemente, cuenten con conocimientos en materia de hostigamiento sexual y régimen disciplinario.

Artículo 5.- De las funciones del órgano director

1. Una vez recibida la denuncia y dentro del mes siguiente, el órgano director del procedimiento notificará el traslado de cargos a la persona denunciada, señalando en el mismo acto la fecha y hora para la celebración de la audiencia oral y privada, para efectos de que ejercite su derecho de defensa, pudiendo en el transcurso del plazo entre el señalamiento y la celebración de la audiencia, así como en el mismo acto, proponer la prueba que estime pertinente para el mejor ejercicio de su defensa. También hará de conocimiento de las partes involucradas, su derecho de contar con la representación y el apoyo emocional o psicológico que estime pertinente, casos en los cuales no es necesaria la profesionalidad en la materia. Se indicará a las partes en la misma resolución sobre la notificación que se hará tanto a la Defensoría de los Habitantes como al Instituto Nacional de las Mujeres, para los efectos que corresponden. Igualmente, se señalarán los recursos que proceden contra la respectiva resolución, así como el plazo para interponerlos.

2. El órgano director no está facultado para llamar a la persona denunciante a ratificar su declaración, salvo que sea voluntad de la persona hacerlo. Solo podrá convocarla a declarar a efectos de que aclare hechos o en su defecto corrija omisiones.
3. El órgano director no favorecerá ni aceptará cualquier acuerdo conciliatorio.
4. El interrogatorio de las o los testigos deberá realizarse en forma separada, ante la presencia del órgano director. Las y los testigos serán interrogados únicamente en relación con los hechos sobre los que versa la denuncia y nunca podrán versar sobre los antecedentes de la persona denunciante. De sus manifestaciones se levantará un acta que será firmada al final por todas las personas presentes en la audiencia o bien se puede hacer mediante el sistema de grabación. Si alguna de las o los testigos propuestos no se hiciere presente en dicha audiencia, se prescindirá de su declaración, salvo que el órgano director lo considere esencial o así haya sido puesto en evidencia por alguna de las partes involucradas, indicando la importancia del testigo que no se haya hecho presente, lo cual será valorado por dicho órgano y resuelto en la misma audiencia, ya sea admitiendo o denegando la prueba; caso afirmativo procederá a realizar un nuevo señalamiento.

5. Verificará que no existan errores u omisiones en el procedimiento capaces de producir nulidad o indefensión.
6. Durante el procedimiento se garantizarán los principios de debido proceso, proporcionalidad y la libertad probatoria.
7. Valorará la prueba según lo que se preceptúa en el artículo 10 de este reglamento.
8. Al finalizar el procedimiento, presentará el informe a que se refiere el numeral doce de este reglamento, manteniendo siempre la debida confidencialidad.
9. Velará porque la víctima y las personas testigos no sufran represalias y, en caso de que así se denuncie, recomendará al jerarca las medidas correspondientes.
10. Recomendará la apertura de los procedimientos respectivos contra aquellos funcionarios y funcionarias que entorpezcan la investigación, incumplan el deber de confidencialidad o incumplan las obligaciones que derivan de la ley y el reglamento.

Artículo 6.- Del traslado de la denuncia a la persona denunciada

El órgano director dará traslado a la persona denunciada, dentro del plazo establecido en el artículo anterior.

Además de lo indicado en el primer inciso de ese numeral, en la citación se señalará claramente el o los hechos denunciados, el nombre de la persona denunciante y se le otorgará un plazo de cinco días hábiles para que se refiera a todos y cada uno de los hechos que se le imputan y ofrezca los medios de prueba en descargo de los mismos. Se le indicará además sobre el derecho de hacerse asesorar por abogado y el derecho de acceso al expediente administrativo que con motivo de la denuncia se abra. Si la persona denunciada no ejerce su derecho de defensa, se continuará el procedimiento hasta el informe final.

Artículo 7.- De las medidas cautelares

En la fase instructiva, el órgano director podrá recomendar al Tribunal adoptar las medidas cautelares dispuestas en el artículo 24 de la Ley o cualquier otra que considere necesaria, hasta tanto se resuelva en definitiva el procedimiento. En cualquier fase del proceso, a solicitud de la persona denunciante, podrá determinarse su reubicación en la institución.

Artículo 8.- 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 estar debidamente foliado, con numeración consecutiva y en la carátula señalará que se trata de un expediente confidencial.

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

Artículo 9.- Del notificador

El órgano instructor designará como notificador a un funcionario o funcionaria que no esté vinculado ni directa ni indirectamente con el procedimiento; esta persona diligenciará personalmente todos los documentos vinculados con dicho proceso.

Artículo 10.- Sobre la prueba

La prueba se valorará según los criterios de la lógica y la experiencia y bajo los principios de sana crítica, inmediatez y objetividad. 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 por lo que, en caso de duda, se estará a lo que más beneficie a la persona hostigada.

Para efectos probatorios del componente de bienestar personal, deberá considerarse el estado de ánimo de la persona que presenta la denuncia, así como su desempeño, cumplimiento y dinámica laboral. Cualquier valoración sobre la vida privada de la persona denunciante será improcedente.

Artículo 11.- De las declaraciones de las personas involucradas en el proceso

Toda persona denunciante o testigo de un acoso sexual u hostigamiento, tiene la garantía de que no sufrirá perjuicio alguno por sus declaraciones, siempre que éstas no sean difamatorias, injuriosas o calumniosas.

Artículo 12.- De la presentación del informe final del procedimiento

El órgano director presentará un informe al Tribunal sobre el resultado del procedimiento, en el cual deberá pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de la denuncia. En caso de que proceda, recomendará al Tribunal la imposición del régimen disciplinario que corresponda.

Artículo 13.- De la resolución del jerarca

Una vez recibido el informe del órgano director, el Tribunal, dentro de los ocho días hábiles siguientes, deberá dictar la resolución que corresponda, contra la cual cabrá recurso de revocatoria, el cual deberá plantearse dentro de los tres días siguientes a la notificación de lo resuelto, debiendo resolverse dicho recurso dentro de los ocho días hábiles siguientes a su presentación.

Las sanciones aplicables, en caso que así proceda, serán las de amonestación escrita, suspensión sin goce de salario o el despido sin responsabilidad patronal, según corresponda a la gravedad del hecho.

Artículo 14.- Plazo del procedimiento

El procedimiento deberá concluir dentro del plazo de tres meses, siempre y cuando no haya factores que interrumpan o suspendan los plazos del procedimiento.

Artículo 15.- Recursos

Contra las resoluciones que se produzcan dentro del procedimiento cabrán los recursos que se señalan en el numeral 345 de la Ley General de la Administración Pública y según los plazos que establece el numeral 346 del mismo cuerpo normativo. La forma, tiempo y lugar de interposición se hará de conformidad con los principios del informalismo y según lo estipulado en los artículos 347 siguientes y concordantes de la ley precitada. En relación con la resolución del jerarca, rige lo establecido en el artículo 13 de este reglamento.

Artículo 16.- De la información a la Defensoría de los Habitantes

El Tribunal deberá informar sobre las denuncias de acoso u hostigamiento sexual, así como el resultado del procedimiento que se realice, a la Defensoría de los Habitantes y al Instituto Nacional de las Mujeres.

Artículo 17.- Normativa complementaria

En todo aquello no previsto en el presente reglamento se aplicará lo establecido en la Ley n.º 7476 y sus reformas, la Ley General de la Administración Pública, el Reglamento Autónomo de Servicios del Tribunal Supremo de Elecciones y el Código de Trabajo.

Artículo 18.- De la vigencia y derogatoria

Este Reglamento entrará a regir a partir de su publicación en La Gaceta y se hará de conocimiento de todas las personas trabajadoras, personas usuarias, la Defensoría de los Habitantes y demás interesados, de conformidad con los mecanismos que prevé la Ley n.º 7476 y sus reformas.

Se deroga en su totalidad el Reglamento del Procedimiento para las denuncias por acoso u Hostigamiento Sexual del Tribunal Supremo de Elecciones, promulgado mediante decreto de este Tribunal n.º 3-95 del 31 de octubre de 1995.”.

Dado en San José, a los 7 días del mes de abril del año 2011.

Luis Antonio Sobrado González, Presidente.

Eugenia María Zamora Chavarría, Vicepresidenta.

Max Alberto Esquivel Faerrón, Magistrado.



Unidad de Género

Tribunal Supremo de Elecciones, 5° piso Edificio La Torre

Teléfono: 2287-5726 • Fax: 2258-3912

Email: smonteroc@tse.go.cr • igarita@tse.go.cr

www.tse.go.cr