

COLEGIO DE PROFESIONALES EN BIBLIOTECOLOGÍA DE COSTA RICA

REGLAMENTO PARA PREVENIR, INVESTIGAR, Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL COLEGIO DE PROFESIONALES EN BIBLIOTECOLOGÍA DE COSTA RICA

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Objetivos de la política.** Con fundamento en el artículos 5 y 42 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia. Los objetivos del Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica son:

- a. Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre funcionarios del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, y de las personas que colaboren en contrataciones externas.
- 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 del bienestar personal.
- c. Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por 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 en el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo.

- d. Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

Artículo 2°—**Definiciones.**

- a. **Hostigamiento sexual:** se entiende por acoso u 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 cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
- b. **Víctima:** es la persona que sufre el hostigamiento. Para efectos de este reglamento incluye a servidores y servidoras del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, personas usuarias de los servicios, comisiones y personal de contratación externa al servicio del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.
- c. **Denunciada:** La persona a la que se le atribuye una presunta conducta constitutiva de hostigamiento sexual.
- d. **Órgano Instructor:**
 - i. En primer término, es la Fiscalía, el encargado de recibir las denuncias por hostigamiento sexual y tramitarlas de acuerdo con lo indicado en el presente reglamento y de presentar un informe con la debida recomendación ante la Junta Directiva en el cual indique si la falta amerita una sanción disciplinaria.
 - ii. Cuando la denuncia fuera en contra del Fiscal o Fiscalía, se deberá presentar ante el secretario de Junta Directiva y el órgano instructor será la Presidencia.

Artículo 3°—**Ámbito de cobertura.** El presente reglamento regirá para todos los funcionarios y funcionarias del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, personas usuarias de los servicios, personal de contratación externa, así como miembros de Comisiones.

CAPÍTULO II

Política de seguimiento y divulgación

Artículo 4°—**Encargado de la política de seguimiento:** La labor de seguimiento en cuanto a la aplicación del Reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, será responsabilidad de la Fiscalía en coordinación con la Asistente Ejecutiva del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.

Artículo 5°—**Encargado de la política de divulgación:** La labor de divulgación del reglamento y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el empleo y la docencia será responsabilidad del Asistente Administrativo y todas aquellos Departamentos que por su naturaleza puedan facilitar el proceso de difusión. Para desarrollar esta labor la Institución suministrará todos los recursos humanos y materiales que resulten necesarios.

Artículo 6°—**Mecanismos de divulgación.** Los mecanismos de divulgación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de la Política Interna para prevenir, desalentar, evitar y eventualmente sancionar las conductas de hostigamiento sexual, serán:

- a. Colocación, en lugares visibles de cada oficina o centro de trabajo, de un ejemplar de ambos instrumentos normativos.
- b. Incorporar a los Programas de Inducción y Capacitación institucionales, todos aquellos mecanismos que permitan transmitir y sensibilizar sobre los contenidos de la política institucional contra el hostigamiento sexual y la aplicación del reglamento y la Ley vigentes en esta materia.
- c. Elaboración de Boletines Informativos que, por medio de combinaciones de palabras y de ilustraciones, identifiquen ejemplos de hostigamiento sexual, fomenten el respeto

entre el personal y con los usuarios y usuarias, e informen del procedimiento para denunciar conductas constitutivas de acoso sexual.

d. Cualquier otro que se considere pertinente.

CAPÍTULO III

Política de prevención

Artículo 7°—**Mecanismos de prevención.** Sin perjuicio de otros mecanismos que se implementen en el futuro, la prevención de las conductas constitutivas de hostigamiento sexual, estará a cargo de la Asistente Ejecutiva, quien deberá propiciar a nivel institucional la realización de actividades de diferente naturaleza, con el fin de cumplir con los objetivos establecidos en la política contra el Hostigamiento Sexual.

CAPÍTULO IV

Procedimiento para investigar las denuncias

Artículo 8°—**Deber de colaboración.** Todas las instancias de la corporación profesional, sus funcionarios y funcionarias, están en la obligación de brindar su colaboración cuando así se solicite por parte del Órgano Director para facilitar su labor y obtener un desarrollo adecuado y eficiente del procedimiento.

Artículo 9°—**Deber de denunciar.** Todo funcionario o funcionaria del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica o bien persona usuaria de los servicios y personal de contratación externa, que tenga conocimiento de una situación de hostigamiento sexual, en cualquiera de sus manifestaciones, se encuentra en la obligación

de denunciar ante el Órgano correspondiente al hostigador, aún en contra de la voluntad de la presunta víctima. En estos casos, la investigación únicamente se iniciará en el momento en que la presunta víctima ratifique la denuncia; caso contrario, se desestimará la misma; salvo que, el acoso sexual, resulte público y notorio.

Artículo 10.—**Prohibición de Conciliación.** Al constituir el Hostigamiento Sexual un tipo específico de violencia caracterizado por relaciones de poder asimétricas, de género, jerarquía, simbólica que aumentan los factores de riesgo y re victimización de la persona hostigada, queda prohibida la aplicación de la figura de la conciliación en todo el procedimiento.

Artículo 11.—**Competencia de los órganos, atribuciones y potestades.**

1. La Junta Directiva tendrá las siguientes atribuciones:
 - a. Resolver las solicitudes de medidas cautelares que presente el órgano instructor.
 - b. Resolver la procedencia o no de imponer una sanción disciplinaria previa presentación del órgano instructor del resultado de la investigación y su recomendación.
 - c. Conocer del recurso de adición o aclaración en contra de los resuelto en el inciso anterior.
2. El Órgano Instructor tendrá las siguientes atribuciones y potestades:
 - a. Tramitar las denuncias por hostigamiento sexual.
 - b. Recibir las pruebas testimoniales y recabar las demás probanzas ofrecidas por las partes, que fueron admitidas.
 - c. Solicitar a los Departamentos o a cualquier funcionario, la colaboración necesaria para concluir la investigación.
 - d. Verificar que en proceso no existan errores u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión.

- e. Solicitar a la Junta Directiva, restrictivamente, la suspensión temporal del denunciado o denunciada, con goce de salario o, el traslado del denunciante.
- f. Elaborar un informe a la Junta Directiva verificando, previamente, que no haya errores de procedimiento o vicios causantes de indefensión, del resultado de la investigación y una recomendación en la cual deberá indicar en forma expresa si considera o no la procedencia de una sanción en contra del investigado y los motivos de esto.
- g. Comunicar lo resuelto por la Junta Directiva, una vez firme, a la Defensoría de los Habitantes.

Artículo 12.—**Recepción de la denuncia.** La denuncia será recibida por la Fiscalía del Colegio o la Administración. Necesariamente contendrá:

- a. Nombre y calidades completas de la presunta víctima y del denunciado o denunciada.
- b. Identificación precisa de la relación laboral e interpersonal entre la presunta víctima y el denunciado o denunciada.
- c. Descripción objetiva de todas aquellas situaciones que se pudieran constituir manifestaciones de acoso sexual, con mención aproximada de fecha y testigos.
- d. Determinar si se trató de una conducta con connotación sexual indeseada; esto es, no querida o no aceptada por la presunta víctima.
- e. Enumeración de los medios de prueba que sirvan de apoyo a la denuncia.
- f. Señalamiento de medio para atender notificaciones.
- g. Lugar y fecha de la denuncia.
- h. Firma de denunciante.

Artículo 13.—**La víctima como parte en el proceso.** La víctima será expresamente reconocida como parte en el proceso, con todos los derechos inherentes a esta condición, incluyendo la posibilidad de ser asistida por un(a) profesional en derecho.

Artículo 14.—**Medidas cautelares.** El Órgano Instructor podrá gestionar ante la Junta Directiva que se ordene, en forma provisional y en cualquier momento, a partir de la presentación de la denuncia, las siguientes medidas cautelares:

- a. La suspensión temporal con goce de salario: Se dispondrá en relación con el denunciado, en los siguientes casos:
 1. Cuando su presencia pueda causar un mayor agravio a la presunta víctima.
 2. Cuando pueda entorpecer la investigación.
 3. Cuando pueda influenciar a los eventuales testigos.

Dicha suspensión no podrá extenderse más allá de un mes calendario, pero podrá disponerse en forma fraccionada y no acarreará la pérdida de ningún derecho o beneficio.

- b. Que la presunta persona hostigadora se abstenga de perturbar a la persona denunciante.
- c. Que la presunta persona hostigadora se abstenga de interferir en el uso y disfrute de los instrumentos de trabajo de la persona denunciante.
- d. El traslado del denunciado: Se dispondrá, en relación con la persona denunciada, en los siguientes casos:
 1. Cuando ambas partes laboren en el mismo departamento u oficina, o cuando exista una relación de subordinación.
 2. Cuando exista clara presunción de que el hostigamiento continuará.
 3. En caso de darse el traslado como medida cautelar, deberá ser a un puesto de igual categoría respetando todos los derechos y los beneficios del denunciado.

Se podrán dictar otras medidas que tiendan a la protección de los (as) testigos(as) y de la persona denunciante para evitar cualquier tipo de re victimización. En cualquier momento las medidas anteriormente indicadas, podrán ser discrecionalmente revocadas por la Junta previa solicitud del Órgano Instructor.

Artículo 15.—**Confidencialidad de la investigación.** Salvo los informes finales, que se deberán remitir a la Defensoría de los Habitantes, se prohíbe divulgar información sobre las denuncias presentadas, el proceso de investigación y los resultados del mismo. Esta prohibición afecta a los departamentos y a los funcionarios cuya colaboración sea requerida para los efectos de la investigación, a los testigos ofrecidos que tengan la condición de empleados, al Órgano Instructor y sus servidores directos, a quienes ostenten la condición de denunciante y a las partes involucradas en la investigación. El quebranto de dicha prohibición será considerada como falta, a los efectos de la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81 del Código de Trabajo

Artículo 16.—**Traslado de la denuncia y determinación del plazo a investigar.** Una vez que el Órgano Instructor ha recibido la denuncia, dará traslado al denunciado(a); notificando, en forma personal y privada, mediante acta que deberá firmar como constancia de recibido. En este acto se le dará audiencia por el término de cinco días laborales, sobre el contenido de la denuncia y sobre las pruebas ofrecidas por el denunciante, a los efectos de que manifieste, por escrito, su descargo y ofrezca su prueba y, se le prevendrá de señalar lugar para atender notificaciones. En la misma resolución en que se ordena el traslado de la denuncia, el Órgano Instructor, prevendrá a las partes que el término de duración de la investigación, no podrá exceder de tres meses y que, para efectos laborales, suspende el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Además el Órgano Instructor podrá citar a ambas partes a una comparecencia voluntaria, oral y privada dentro del término de los siguientes cinco días hábiles, después de la notificación de la demanda.

Artículo 17.—**Audiencia de recepción de pruebas.** El Órgano Instructor señalará hora y fecha, para recibir en una sola audiencia, la prueba testimonial ofrecida por ambas partes, con mención expresa de los nombres de los testigos admitidos. Cada testigo será recibido en forma separada, con la sola presencia del Órgano Instructor, de ambas partes y de sus abogados. Los testigos serán interrogados por el Órgano Instructor, únicamente en relación

con los hechos sobre los que versa la denuncia. Los testigos podrán ser repreguntados por las partes y sus abogados, debiendo velar dicho Órgano porque todo se haga con el mayor respeto y mesura. De sus manifestaciones se levantará u acta que será firmada, al final, por todos los presentes. Si alguno de 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, para dentro de los cinco días laborales siguientes.

Artículo 18.—**Evacuación de otras pruebas.** Entre el momento de la comparecencia y aquél en que se lleve a cabo la audiencia de recepción de las pruebas, el Órgano Instructor, deberá evacuar o hacer llegar todo tipo de probanzas, admitidas a las partes y las que por iniciativa propia considere fundamentales, para el resultado de la investigación.

Artículo 19.—**Término para dictar la resolución de fondo.** Una vez concluida la audiencia de recepción de pruebas, el Órgano Instructor, gozará del término de ocho días hábiles, para dictar su informe ante la Junta Directiva

Artículo 20.—**Evaluación de las pruebas y elaboración de la resolución de fondo.** La Junta Directiva evaluará las pruebas de manera objetiva, con amplitud de criterio, utilizando la perspectiva de género, y en aplicación del principio pro víctima, en caso de duda, de conformidad con el artículo 18 de la Ley N° 8805.

Artículo 21.—**Recursos contra la resolución de fondo.** La resolución de fondo, dictada por la Junta Directiva, tendrá el recurso de reconsideración. Podrán interponerse por cualquiera de las partes dentro de los tres días siguientes a la notificación.

Artículo 22.—**Comunicación de lo resuelto.** Una vez firme lo resuelto, se comunicará a la Dirección Ejecutiva, así como a la Defensoría de los Habitantes, para lo que corresponda.

CAPÍTULO V

De las sanciones

Artículo 23.—**Sanciones para los acosadores.** El hostigador, cuya falta sea comprobada y atendiendo a la gravedad de la misma, será sancionado de conformidad con las previsiones de los artículos 81 del Código de Trabajo y las disposiciones pertinentes de la Ley Orgánica del Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica.

Artículo 24.—**Sanciones para quienes entorpezcan o atrasen injustificadamente la investigación.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que entorpezca o que atrase, injustificadamente, la investigación, negándose a declarar o brindar información sobre los hechos investigados.

Artículo 25.—**Sanciones para quienes no den trámite a las denuncias.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para la aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo, aquel funcionario que, conociendo de una denuncia por hostigamiento sexual, en su condición de Órgano Instructor, no le dé el trámite previsto en esta normativa.

Artículo 26.—**Sanciones para quienes denuncien sin fundamento.** Incurrirá en falta de naturaleza laboral, que dará mérito para aplicación del régimen disciplinario, de conformidad con el artículo 81 del Código de Trabajo sin perjuicio de otras acciones que personalmente intente el propio denunciado, el funcionario que haya denunciado o que haya ratificado una denuncia interpuesta por un compañero o por un superior, cuya falsedad se compruebe en forma evidente y manifiesta.

Artículo 27.—**Normativa complementaria.** En aspectos no contemplados en este Reglamento, el Colegio procederá de conformidad con lo establecido en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, la Ley General de Administración Pública y el Código de Trabajo.

Artículo 28.—El presente Reglamento para el Procedimiento Interno Administrativo en Casos de Hostigamiento Sexual en el Colegio de Profesionales en Bibliotecología de Costa Rica, rige a partir de su publicación en el Diario Oficial La gaceta y se hará de

conocimiento de toda las personas trabajadoras y de la Defensoría de los habitantes a través de los mecanismos señalados en el artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.

Artículo 29.—**Vigencia.** Rige a partir de su publicación en el Diario Oficial *La Gaceta*.

Msc. Lovannia Garmendia Bonilla, Presidenta de Junta Directiva.—1 vez.—
(IN2015083556).

Recuperado de: <https://www.imprentanacional.go.cr/gaceta/?date=08/12/2015>