



REGLAMENTO INTERNO PARA PREVENIR, INVESTIGAR Y SANCIONAR EL HOSTIGAMIENTO U ACOSO SEXUAL EN EL COLEGIO DE PROFESIONALES EN CIENCIAS POLÍTICAS Y RELACIONES INTERNACIONALES

(Aprobado por la Junta Directiva en sesión ordinaria N°430 del 20 de abril del 2016)

Artículo 1°-Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento o acoso sexual en el Colegio de Profesionales en Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales, comprendiendo por hostigamiento o acoso sexual como 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.

Artículo 2°-Conductas sancionables. Sin llegar a ser una lista taxativa se consideran manifestaciones del hostigamiento o acoso sexual las siguientes conductas:

- a) Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa, implícita o expresa, de un trato preferencial, respecto de la situación, actual o futura en el empleo de quien la reciba.
- b) Amenazas, implícitas o expresas, físicas o morales, de daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo de quien las reciba.
- c) Exigencia de una conducta sexual cuya sujeción o rechazo sea, en forma implícita o explícita, condición para el empleo.
- d) Uso de frases o palabras con connotación sexual, sea por su contenido o tono, mediante documento escrito o manifestación verbal, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.
- e) Bromas o gestos con contenido sexual.
- f) Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseados y/u ofensivos para quien los reciba.



Artículo 3°- El presente Reglamento regirá para todos los funcionarios del Colegio, directores, personas usuarias de los servicios y personal de contratación externa, miembros de comisiones y colaboradores ad honórem.

Artículo 4°- De la denuncia. La persona que considere estar en una situación de hostigamiento o acoso sexual en el Colegio, le asiste plenitud de derecho a denunciar, lo cual podrá realizar en forma verbal o escrita ante la Secretaría de la Junta Directiva, quien la trasladará en forma inmediata a conocimiento de la Comisión creada al efecto y a la Junta Directiva.

La denuncia referida no tendrá mayores formalidades, salvo aquellas que sean indispensables para individualizar a la persona denunciada y las circunstancias de modo, lugar y tiempo bajo las cuales se dieron los supuestos hechos denunciados.

Artículo 5°- De la protección especial. Todas las personas que denuncien situaciones de hostigamiento o acoso sexual en el Colegio, así como los testigos gozaran de la protección especial establecida en la Ley contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas.

Artículo 6°- Denuncias falsas. Quien denuncie hostigamiento sexual falso podrá incurrir, en cualquiera de las conductas propias de la difamación, la injuria o la calumnia, según lo establecido por el Código Penal. La acción para reclamar la responsabilidad penal es de instancia privada.

Artículo 7°- A efecto de analizar e investigar las denuncias se conformará una Comisión investigadora denominada "Comisión de Acoso Sexual u Hostigamiento" integrada por las siguientes personas: un asesor legal del Colegio, un miembro de la Junta Directiva y el Fiscal o su suplente. Deberá garantizarse que en la integración de la Comisión haya al menos una persona de cada género. La Comisión instruirá el respectivo procedimiento administrativo para llegar a la verdad real de los hechos, previa delegación por parte de la Junta Directiva. Si existieren motivos de abstención o recusación de la Fiscalía deberá atender el caso la Fiscalía Suplente. El asesor legal deberá ser absolutamente ajeno al caso, al igual que el miembro de la Junta Directiva que sea nombrado en la Comisión.



Si se tratare de una denuncia verbal, se dejará constancia en un acta debidamente firmada por la persona denunciante.

Los miembros de la Comisión procurarán recibir una capacitación constante en materia de hostigamiento y acoso sexual, para tal efecto, se deberá buscar asesoría por parte de instituciones como la Defensoría de los Habitantes y el Instituto Nacional de la Mujer.

Artículo 8°- Instrucción del procedimiento. Recibida una denuncia, la Comisión citada en el artículo anterior deberá actuar dando inicio del procedimiento administrativo sancionador para averiguar la verdad real de los hechos y a su vez por imperio de ley, previo debido proceso y derecho de defensa, trasladando su recomendación respecto de la sanción ante la Junta Directiva, quien resolverá sobre la aplicación de sanción disciplinaria. La resolución final deberá adoptarse en una sesión extraordinaria de la Junta Directiva convocada únicamente al efecto y la misma será privada y lo resuelto será considerado información confidencial.

Artículo 9°- Reglas del procedimiento. El procedimiento administrativo antes indicado se instruirá conforme las reglas del Debido Proceso y Derecho de Defensa y con sujeción a los principios y normas que conforman el procedimiento administrativo ordinario, regulado por el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Las audiencias que se realicen en función del procedimiento citado, serán orales y privadas y en general el procedimiento en su totalidad estará regido por el principio de confidencialidad. En consecuencia, únicamente tendrán derecho a asistir las partes y sus abogados. En el auto formal de traslado necesariamente se deberá hacer referencia textual de los artículos 14, 15 y 16 de la Ley N° 7476. Una vez iniciado un procedimiento administrativo por hostigamiento o acoso sexual, el Colegio lo comunicará a la Dirección de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la existencia de la denuncia y la resolución a la que se llegó una vez concluido el procedimiento. En todo lo no regulado en este procedimiento, resultará de aplicación supletoria la Ley General de la Administración Pública.



Artículo 10°- Plazo máximo para resolución del procedimiento. Por imperio legal el procedimiento sancionatorio indicado en artículos anteriores, no podrá exceder en su tramitación el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la interposición de la denuncia, clarificando que el cómputo de ese lapso se dará con relación a tiempo efectivo de resolución, o sea que las suspensiones de plazo por defensas procesales suspenderán esa contabilización.

Artículo 11.- Denuncias contra miembros de la Junta Directiva o Fiscalía. En caso de que la denuncia verse sobre la persona que ejerza un cargo en la Junta Directiva, Fiscalía o Fiscalía Suplente, la misma se deberá plantear directamente ante la Comisión de Hostigamiento u Acoso Sexual, la cual desarrollará el procedimiento administrativo con ajuste a lo señalado en los artículos 8, 9 y 10 de este reglamento, en lo que resulte pertinente. Dicha comisión concluirá el procedimiento de investigación mediante un informe final de instrucción, mismo que se remitirá a la Junta Directiva para que esa instancia emita el acto final, conforme a lo dispuesto por la Ley Contra el Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia y sus reformas. En dicha sesión de la Junta Directiva no podrá participar el miembro que se encuentre denunciado.

Artículo 12.-Confidencialidad de la investigación. Queda totalmente vedado difundir por cualquier medio o manifestación el contenido de una denuncia, de las resoluciones o cualquier otra información que sea incluida como parte de un procedimiento de acoso u hostigamiento sexual. Esta prohibición se extiende a quienes participen como testigos, denunciantes, denunciados, peritos, así como al Órgano Director. Se exceptúa de esta prohibición aquella información que deba ser remitida a una instancia judicial o administrativa o la que alguna parte confíe a un profesional en ejercicio de su derecho de defensa o dentro de un proceso de contención psíquica. La inobservancia de esta obligación será considerada falta grave al contrato de trabajo en caso de que se trate de un servidor del Colegio.

Artículo 13.-Medidas cautelares. En cualquier estado del procedimiento administrativo disciplinario, incluso antes de que este inicie y hasta tanto no adquiera firmeza la resolución final de procedimiento, la Junta Directiva, de oficio, por solicitud de parte o por recomendación de la Comisión, podrá adoptar el establecimiento de medidas cautelares, tales como:



- a) Suspensión temporal con goce de salario de la persona denunciada.
- b) Cualquier otra medida razonable que permita al Órgano Director alcanzar la verdad real de los hechos denunciados y siempre que no sea contraria al derecho de defensa, debido proceso u cualesquiera derecho fundamental.
- c) Suspensión del director o fiscal, según sea el caso.

La implementación de una medida cautelar es una actuación excepcional y como tal, solo podrá ser asumida cuando existe peligro de que sin su adopción se cause un daño grave de difícil o de imposible reparación al denunciante. Deberá quedar acreditada su adopción en una resolución administrativa y necesariamente se observarán los límites del acto discrecional y se valorará el peligro en la demora que representaría no otorgar la medida.

Artículo 14.- De los plazos y suspensión de la prescripción. Los plazos señalados para tramitar y resolver las denuncias que se presenten, serán los señalados en este reglamento y en ausencia de indicación, los dispuestos por la Ley General de la Administración Pública para el procedimiento administrativo ordinario. Mientras dure la investigación y hasta la resolución final del caso, se suspenderán los términos de prescripción para sancionar a las personas involucradas.

Artículo 15.- De la resolución final. Concluida la instrucción del procedimiento los autos se elevaran a la Junta Directiva con un informe de instrucción, siendo dicha instancia la que resolverá de forma definitiva en un plazo máximo de quince días hábiles, la existencia o no de la falta denunciada y en esa misma resolución resolverán sobre la sanción a aplicar, conforme las siguientes reglas:

- a) Si se trata de un trabajador, en aplicación del artículo 25 de la Ley N° 7476, se le sancionará con amonestación escrita, suspensión del trabajo sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, según la gravedad de la falta.
- b) De no probarse la falta, se ordenará el archivo del expediente, sin demérito de que las partes puedan recurrir ante las instancias



administrativas o jurisdiccionales que consideren y siempre que les asista el derecho.

c) Si se trata de un miembro de la Junta Directiva, Fiscal o su suplente; se procederá en forma inmediata a convocar a una Asamblea General de oficio por parte del Presidente o Vicepresidente, según sea el caso, con el fin de que dicho órgano decida sobre su destitución o no, de conformidad con la recomendación del órgano instructor, sin detrimento de cualquier sanción que ya hubiere establecido la Junta Directiva respecto de su condición de agremiado.

Artículo 16.- Agravantes. Se considerarán como agravantes de una falta y deberán ser consideradas al momento de dimensionar la sanción, las siguientes conductas: a) Si la persona denunciada es reincidente en cometer actos de hostigamiento o acoso sexual. b) La existencia de actos laborales hostigantes o persecutorios que tuvieran como hecho generador la denuncia de hostigamiento o acoso sexual y siempre que sean ejercidos por la parte denunciada o por interpuesta persona y exista prueba de ello. c) Que exista prueba pericial que demuestre una afectación considerable del estado psicológico de la persona denunciante.

Artículo 17.- Deber de promoción. En aras de tutelar una efectiva protección de las personas trabajadoras del Colegio, la Junta Directiva implementará estrategias necesarias para promover las regulaciones en materia de prevención de hostigamiento o acoso sexual.

Artículo 18.- Este Reglamento deberá ser publicado en el sitio web del Colegio. Asimismo, la Presidencia deberá remitir ante la Defensoría de los Habitantes de la República un ejemplar del mismo. Deberá además hacerse del conocimiento de los agremiados del colegio, el personal administrativo y custodiarse una copia por parte de la Secretaría.

(Aprobado por la Junta Directiva en sesión ordinaria N°430 del 20 de abril del 2016)