

**MEMORANDO G.T.H 209/2018**

PARA: **Lic. Erika Mariela Miranda**  
Oficial de Información y Respuesta

DE: **Licda. Susana Mejía de Acosta**  
Gerente de Talento Humano

C.C.: **Lic. Ana Contreras Molina**  
Directora de Desarrollo Institucional

Asunto: Respuesta a Información Según Solicitud de  
Memorando OIR/108/2018

Fecha: 10 de septiembre de 2018



URGENTE     PARA REVISAR     COMENTARIOS     RESPONDA     RECICLAR

Por este medio remito respuesta a Requerimiento de información Solicitud 72-2018 especificado en MEMORANDO OIR/108/2018, según el siguiente detalle:

- Procedimiento de Atención a Casos de Acoso Sexual de la Institución: Se encuentra contenido en Protocolo de Atención de casos de Acoso Sexual y Laboral que se remite anexo a este memorando.
- Base legal que sustente que para los casos de acoso sexual se debe acudir al comité que ejecuta el procedimiento de Atención a Casos de Acoso Sexual en la Institución: Acudir al Comité de Atención de Casos es una alternativa que se brinda al personal sin embargo se puede acudir a otras instancias.
- Base legal que respalda y autoriza al Comité de Procedimiento de Atención a Casos de Acoso Sexual para realizar investigaciones dentro de la institución para los casos en mención: El comité está facultado para recibir pruebas por parte de la persona denunciante o denunciada según se especifica en documento anexo.
- Fecha y documentos que comprueben la socialización a todo el personal de la institución del Procedimiento de Atención a Casos de Acoso Sexual: Se anexa correo electrónico en el cual se realizó la divulgación del protocolo de Atención de Casos de Acoso Sexual y Laboral.
- Cantidad de casos que se han atendido con el Procedimiento de Atención a casos de Acoso Sexual en la Institución: Ninguno ya que a la fecha no han existido denuncias.

Atentamente,



# PROTOCOLO INSTITUCIONAL PARA LA ATENCIÓN DE CASOS DE ACOSO SEXUAL Y LABORAL


Elaborado por: Responsables de:  
Unidad de Género  
Gerencia de Talento Humano  
Unidad Legal

## Contenido

I. INTRODUCCIÓN .....	2
II. NORMATIVA DE REFERENCIA .....	3
Capítulo I.....	3
Disposiciones generales.....	3
Artículo 1.- Propósito y ámbito de aplicación. ....	3
Artículo 2.- Principios de actuación.....	4
Artículo 3.- Definiciones de Acoso Sexual y Laboral.....	4
Artículo 4.- Manifestaciones de conductas de acoso sexual y laboral.....	6
Artículo 5.- Conductas que no constituyen acoso laboral.....	9
Capítulo II.....	9
Ejecución de medidas preventivas de conductas de acoso sexual y laboral.....	9
Artículo 6.- Medidas preventivas.....	9
Capítulo III.....	10
Del Comité de atención a casos de acoso sexual y laboral .....	10
Artículo 7.- Creación del Comité de atención a casos de acoso sexual y laboral.....	10
Artículo 8.- Funciones de las personas que integran el Comité .....	10
Capítulo IV. ....	11
Procedimiento administrativo disciplinario .....	11
Artículo 9.- Recepción de aviso .....	11
Artículo 10.- Uso de procedimientos alternos.- .....	12
Artículo 11.- Tramitación de avisos admitidos.- .....	12
Artículo 12.- De la valoración de la prueba. ....	14
Artículo 13.- De la conciliación .....	14
Artículo 14.- Emisión de informe y recomendaciones finales del procedimiento. ....	14
Artículo 15.- Garantías Generales Del Procedimiento .....	15
Capítulo V .....	16
Disposiciones finales.....	16
Artículo 16.- Avisos falsos.....	16
Artículo 17.- Vigencia y publicidad del Protocolo.....	16
III. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA .....	17

## I. INTRODUCCIÓN

Tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) identifican el acoso sexual como una manifestación de la discriminación de género y como una forma específica de violencia contra las mujeres. El acoso sexual es una violación de los derechos fundamentales de las trabajadoras y los trabajadores, constituye un problema de salud y seguridad en el trabajo y una inaceptable situación laboral.

También la OIT define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta (OIT 2000).

Las situaciones de acoso laboral se nutren de las relaciones asimétricas de poder entre las diferentes personas que conforman el espacio de trabajo y puede ser ejercido por quienes ostentan cargos de jefatura, por quienes tienen un rango laboral similar a la persona hostigada o por ambos (Leymann, 2010).

En este sentido, la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, presenta el Protocolo para la atención de casos de acoso sexual y laboral como instrumento interno para el tratamiento y prevención de las conductas de esta naturaleza en la institución, lo que responde a la obligación que otorga la Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación contra las Mujeres a las instituciones públicas en su mandato de armonizar las normativas internas y elaborar los mecanismos necesarios que permitan dar cumplimiento al principio de igualdad y no discriminación.

El Protocolo institucional para la atención de casos de acoso sexual y laboral establece el procedimiento interno para el trámite de los avisos presentados por el personal que se consideren víctimas de acoso sexual y/o laboral, con las debidas garantías y tomando en consideración la legislación vigente.

Al mismo tiempo, este instrumento tiene como objeto la prevención, es decir que todo el personal lo tome como referencia para evitar cometer cualquier conducta que constituya acoso sexual y laboral, que contribuya a propiciar un espacio de trabajo libre de violencia y discriminación.



## II. NORMATIVA DE REFERENCIA

- La Constitución
- Ley de Igualdad, Equidad y Erradicación de la Discriminación Contra las Mujeres
- Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres
- El Código Penal
- Ley General de Prevención de Riesgos en los lugares de Trabajo.
- Ley de Servicio Civil
- Ley de Garantía de Audiencia para los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa
- Ley de Ética Gubernamental
- Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.
- Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación.
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, CEDAW.
- Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, BELEM DO PARÁ.

### Capítulo I Disposiciones generales

#### **Artículo 1.- Propósito y ámbito de aplicación.**

Este Protocolo tiene como propósito establecer el procedimiento de actuación para el tratamiento administrativo en materia de acoso sexual o laboral, tanto a nivel preventivo, como para el tratamiento de los avisos presentados por las presuntas víctimas que laboran en la CONAMYPE.

El procedimiento para atender los avisos de casos de acoso sexual o laboral será aplicable a todos los niveles de la organización y a todo el personal independientemente de su cargo, tipo de contrato, sexo, orientación sexual, que ejerza su cargo por elección, nombramiento o contrato emanado de la autoridad competente. Los hechos de acoso sexual sujetos a este procedimiento incluyen aquellos ejercidos entre el personal antes mencionado, que se ejerza dentro del ámbito laboral de la institución.

Toda persona trabajadora de CONAMYPE que considere que está siendo víctima de conductas de acoso sexual o laboral tiene derecho, a plantear un aviso al que se le dará tratamiento mediante el procedimiento establecido en el presente Protocolo.

El procedimiento tiene un alcance administrativo por lo que las sanciones serán aplicadas dentro del marco de actuación de la institución de conformidad a la Ley del Servicio Civil y la Ley de Garantía de Audiencia para los Empleados Públicos No Comprendidos en la Carrera Administrativa.

## **Artículo 2.- Principios de actuación.**

El presente Protocolo se aplicará en el marco de los siguientes principios de actuación:

**Prevención:** se priorizarán actividades dirigidas a prevenir situaciones de acoso sexual y laboral, a través de la formación, la información y la sensibilización de todo el personal que labora en la institución.

**Confidencialidad:** proteger debidamente la intimidad de las víctimas y se aplique la reserva total o parcial del expediente, manteniendo la confidencialidad de la información del caso y preservar en todo momento su intimidad y privacidad.

**Agilidad:** el procedimiento administrativo establecido en el presente Protocolo deberá realizarse en el menor tiempo posible, garantizando en todo momento la pronta resolución del caso a las personas involucradas.

**Protección:** en todo momento se garantizará la integridad moral de las víctimas y de ser necesario se aplicarán medidas de protección cautelares.

## **Artículo 3.- Definiciones de Acoso Sexual y Laboral.**

Para el presente Protocolo se entenderá:

**Acoso Laboral:** Es la acción de hostilidad física o psicológica, que, de forma sistemática, prolongada y recurrente, se ejerce sobre una persona en el lugar de trabajo, con la finalidad de aislar, intimidar o destruir sus redes de comunicación, dañar su reputación, desacreditar el trabajo realizado o perturbar u obstaculizar el ejercicio de sus Labores.

Para efectos de esta definición se entenderá por tiempo prolongado que la acción tenga un tiempo mínimo de 6 meses de estar sucediendo.

**Acoso Laboral Vertical:** es aquel tipo de hostigamiento laboral que se desarrolla entre personas que están en una posición jerárquica diferente. Por lo tanto, puede ser de tipo vertical ascendente, cuando se genera la excepcional situación de que una o varias personas en una posición jerárquica inferior dentro de la estructura de la organización acosan a una persona que se encuentra en una posición superior.

Por el contrario, el acoso vertical descendente, de mayor ocurrencia, tiene lugar cuando una persona en una posición jerárquica superior hostiga moralmente a su dependiente o subordinado o subordinada.

**Acoso Laboral Horizontal:** esta categoría de acoso laboral corresponde a la que se puede presentar entre compañeros y compañeras de trabajo que se encuentran en una posición similar o equivalente dentro de la estructura de la empresa o institución, pudiendo provenir de un miembro del grupo. La persona acosadora busca entorpecer el trabajo de su colega con el objetivo de deteriorar su imagen o carrera profesional; también puede llegar a atribuirse a sí misma los méritos ajenos.

**Acoso Laboral Mixto o Complejo:** en este supuesto, el acoso comienza como horizontal: la persona agresora es una o varias de las compañeras o compañeros de trabajo de aquella o aquellas que sufren el acoso; pero en un momento posterior, toma conocimiento de la situación la jefatura y, en lugar de intervenir en favor de la acosada o acosadas, no adopta ninguna medida para solucionar la situación. En este supuesto existe claramente una omisión negligente por parte del empleador o empleadora, sin perjuicio de que puedan presentarse también situaciones de hostigamiento directo por su parte. Por lo tanto, se configura una situación de complicidad entre todas las personas agresoras. No obstante, lo anterior, el acoso laboral mixto podría tener lugar a la inversa, comenzar como un tipo de acoso vertical descendente y ver sumado luego el comportamiento hostil de uno o más trabajadores y trabajadoras de similar jerarquía de la persona sobre la que se ejerce el acoso laboral.

**Acoso Laboral Discriminatorio:** esta clase se debe diferenciar de un acoso laboral típico, por el hecho de inspirarse en motivos de discriminación. Como ya se indicó anteriormente, puede presentarse porque la persona acosada es considerada distinta al resto del grupo por ciertas condiciones como su sexo, edad, discapacidad, condición seropositiva, circunstancias familiares, orientación sexual, raza, color, religión, ideología política, afiliación sindical, origen social o cualquier otra condición. En el caso del acoso laboral en razón del género, se trata también de una forma de violencia contra las mujeres y de una violación a sus derechos humanos que puede afectar su personalidad y mermar sus aspiraciones y crecimiento personal y profesional.

**Acoso Sexual:** Conducta sexual indeseada por quien la recibe, que implique frases, tocamiento, señas u otra conducta inequívoca de naturaleza o contenido sexual.

#### **Artículo 4.- Manifestaciones de conductas de acoso sexual y laboral**

Serán manifestaciones de **acoso sexual**, sin ser taxativas, las siguientes:

1. Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto y abusos verbales de contenido libidinoso.
2. Uso de imágenes o posters pornográficos en los lugares o herramientas de trabajo.
3. Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
4. Observaciones molestas y otras formas de acoso verbal.
5. Miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad.
6. Insultos, observaciones, bromas, cumplidos e insinuaciones de carácter sexual.
7. Comentarios, bromas, gestos o miradas sexuales.
8. Llamadas telefónicas o mensajes con cuestionamientos o insinuaciones acerca de la vida privada de la persona.
9. Gestos con las manos, dedos, piernas o brazos de contenido sexual acerca de la apariencia o estilo de vida de la persona. Incluyendo las miradas lascivas.
10. Gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras.
11. Contacto físico innecesario y no deseado, tocamiento o rozamiento reiterado.
12. Observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios sanitarios, oficinas pudiendo hacer o no uso de cámaras de vigilancia.



13. Manoseos en forma sexual.
14. Jalar la ropa de manera sexual.
15. Mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales.
16. Espiar mientras se cambia o está encerrado en un sanitario.
17. Sobrenombres, referencias a la orientación sexual.
18. Cartas, e-mails o mensajes (dependiendo del contenido)
19. Comentarios ofensivos y humillantes de manera reiterada sobre el aspecto físico y la orientación sexual.
20. El chantaje sexual, es decir el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de mejora de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, dificultades en el trabajo si el favor sexual no es realizado, aun cuando la amenaza explícita o implícita no se llegue a cumplir de forma efectiva.
21. La creación de un entorno laboral intimidatorio hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
22. La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre si mismas o frente a terceras personas.
23. Petición de favores sexuales o proposiciones de carácter sexual.
24. Escritos, mensajes (pintas, grafitis) sexuales acerca de la víctima, en paredes de los baños, vestuarios, etc.

Entre otras, serán manifestaciones del **acoso laboral** las siguientes conductas, siempre y cuando mantengan las condiciones de recurrencia y periodicidad señaladas en el artículo anterior:

**a) Maltrato laboral:** cualquier acto de violencia contra la moral, la libertad física y los bienes de quien se desempeñe como servidor/a, cualquier expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de tipo laboral o cualquier comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de la persona trabajadora.

**b) Discriminación laboral:** todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política, orientación sexual, situación de discapacidad o condición social.

**c) Entorpecimiento laboral:** toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de las labores o hacerlas más gravosas o retardarlas con perjuicio para el servidor/a. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos y la exclusión de las reuniones en las que se requiere su participación, sin justificación razonable.

**d) Otras conductas que pueden constituir acoso laboral:** sin que se considere una lista taxativa, las siguientes conductas constituirán acoso laboral, en tanto mantengan la recurrencia y periodicidad señala en el artículo 2:

1. Asignación de tareas imposibles o inútiles que le impidan realizar tareas importantes;
2. Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo.
3. Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros.
4. Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes
5. Menospreciar o menoscabar personal o profesionalmente a la persona;
6. Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con su superior
7. Darle tareas muy superiores a sus competencias para poder demostrar su "incompetencia";
8. Prohibirle ingresar a determinadas áreas o para utilizar ciertas herramientas o equipo;
9. Ignorar, fingir no verle o hacerle 'invisible' o dar instrucciones al resto del personal de no hablar o no relacionarse con la víctima;
10. Exigirle trabajos peligrosos o perjudiciales para la salud;
11. Amenazarla o agredirla físicamente;
12. Aplicaciones injustificadas o desproporcionadas de medidas disciplinarias, reducciones continuas de salarios y otras formas de amonestaciones injustificadas;
13. Difamar a la persona, extendiendo por la Institución rumores maliciosos o calumniosos que menoscaben su reputación, su imagen o su profesionalidad.



14. Supervisar y registrar su desempeño laboral mediante la aplicación de controles excesivos, improcedentes o diferenciados, con el fin de causar daño o perturbación de las labores.

#### **Artículo 5.- Conductas que no constituyen acoso laboral**

Entre otras, no constituyen acoso laboral bajo ninguna de sus modalidades, las siguientes conductas:

- a) Los actos destinados a ejercer la potestad disciplinaria que legalmente corresponde a las jerarquías sobre sus colaboradores/as.
- c) La formulación de comunicados (circulares, oficios, correos electrónicos u otros) encaminados a solicitar exigencias técnicas o mejorar la eficiencia laboral, así como la evaluación laboral periódica de los y las colaboradores/as conforme a objetivos e indicadores de rendimiento.
- d) La solicitud de cumplir deberes extraordinarios de colaboración con la Institución, cuando sean necesarios para garantizar la continuidad del servicio público o para solucionar situaciones particulares en la gestión de la Organización.
- e) Las actuaciones administrativas o gestiones encaminadas a dar por terminada la relación de servicio, con base en una causa legal o una justa causa, prevista en la normativa aplicable.
- f) Las órdenes dadas por la jefatura para el fiel cumplimiento de las labores de los y las servidores/as, así como la formulación de exigencias razonables para la elaboración de un trabajo o cumplimiento de funciones.
- g) La solicitud que realicen las jefaturas de acatar las prohibiciones y deberes inherentes a su relación de servicio, establecidos en la normativa vigente.

### **Capítulo II**

#### **Ejecución de medidas preventivas de conductas de acoso sexual y laboral**

#### **Artículo 6.- Medidas preventivas.**

El Comité de Igualdad y No Discriminación deberá establecer mecanismos de prevención de los conflictos laborales en general y de las conductas de acoso laboral y acoso sexual en particular, de manera permanente, mediante la divulgación de información a través de correo electrónico boletines, afiches, charlas, seminarios, talleres, entre otros.

Para la definición de contenidos pedagógicos de formación para el personal deberá ser revisado por la Unidad de Género, de tal manera que se asegure la inclusión del enfoque de género.

La Gerencia de Talento Humano, deberá incluir dentro del programa de inducción para los y las servidores/as de nuevo ingreso, información referida al presente Protocolo de acoso laboral y sexual.

Los Comité de Seguridad y Salud Ocupacional incorporarán a su Programa de Gestión de Prevención de Riesgos Ocupacionales actividades de prevención de riesgos psicosociales.

### **Capítulo III.**

#### **Del Comité de atención a casos de acoso sexual y laboral**

#### **Artículo 7.- Creación del Comité de atención a casos de acoso sexual y laboral.**

La Junta Directiva nombrará un Comité que tendrá como responsabilidad. Esta Comisión estará integrada por: a) Gerencia de Recursos Humanos, b) Jefatura de Unidad de Género; c) Jefatura de Unidad Legal.

En caso de ausencia de alguna de las personas integrantes el Comité de Igualdad y No Discriminación designará a una de sus integrantes como suplente.

La Administración le brindará el apoyo necesario para la ejecución de las labores encomendadas.

#### **Artículo 8.- Funciones de las personas que integran el Comité**

- a) Recibir los avisos de manera escrita o verbal;
- b) Activar el procedimiento para atención de casos de acoso sexual y laboral al momento de recibir el aviso;
- c) Conformación y custodia de Expediente de atención de casos de acoso sexual y laboral al momento de recibir el aviso.
- d) Recibir, asesorar y atender a personas en situación de acoso;
- e) Informar sobre los recursos que la institución puede ofrecerle para su atención;
- f) Asesorar a las personas ante situación de acoso sexual y laboral para la elección del mecanismo más adecuado al caso;
- g) Asegurar que las personas que presentan un caso de acoso sexual y laboral tomen una decisión consciente e informada;



- h) Garantizar el derecho de defensa y del debido proceso a la persona investigada, así como la confidencialidad del mismo;
- i) Proponer medidas de prevención necesarias para el efectivo para la protección de las víctimas, las cuales serán adoptadas por la Presidencia o Junta Directiva según corresponda.
- j) Brindar un informe final y remitir recomendación a Presidencia quien en caso de ser procedente iniciará el procedimiento sancionatorio ante la instancia competente o mandará a archivar el caso.
- k) Proporcionar información de instituciones de apoyo y atención profesional a la persona que enfrenta acoso sexual o laboral.

#### **Capítulo IV.**

#### **Procedimiento administrativo disciplinario**

#### **Artículo 9.- Recepción de aviso.**

Las personas que se consideren objeto de conductas de acoso sexual o laboral podrán presentar el aviso de los hechos ante cualquiera de las personas que forman parte Comité para la atención de casos de acoso sexual o laboral. El aviso podrá ser presentada por escrito o de forma verbal, en ambos casos se registrarán los detalles de los hechos en el formato de recepción de aviso, el cual deberá ser firmado por las personas presentes, estableciendo las características generales de quien la presenta, y de la presunta persona agresora, haciendo una narración clara y precisa de los hechos que se exponen, tratando de evitar establecer aspectos que no tienen relación con la misma y en su caso anexar las pruebas con las que cuente en ese momento.

La descripción de los hechos deberá contener al menos la siguiente información:

- ¿Qué hizo la persona acusada?
- ¿Qué dijo la persona acusada?
- ¿Se acuerda de la frase exacta?
- ¿Cuándo sucedió?
- ¿Dónde sucedió? puede especificar
- ¿Hubo testigos?
- ¿Cuál es la relación laboral con la persona agresora?
- ¿Ha ocurrido anteriormente?

- ¿Ha habido otras personas afectadas?
- ¿A quién más le ha comentado sobre el caso?

Recibido el aviso por cualquiera de las personas que forman parte del Comité contra el acoso sexual y laboral, ésta convocará a todo el Comité para evaluar el caso, sobre el cual podrán resolver lo siguiente:

- 1. No admitir a trámite del aviso**, cuando resulte evidente que lo planteado no pertenece al ámbito de este Protocolo. Esto deberá de notificarse a la persona que presenta el aviso.
- 2. Admitir el aviso e iniciar la tramitación del procedimiento**, según lo previsto en el Protocolo. También se notificará a la persona denunciante.

#### **Artículo 10.- Uso de procedimientos alternos. -**

La persona que presente la el aviso también podrá optar por las siguientes alternativas del procedimiento:

1. Seguir un procedimiento administrativo externo a la institución (Procuraduría General de la República, Procuraduría para la Defensa de los Derechos Humanos)
2. Seguir un procedimiento vía judicial (Tribunales con competencia penal, Sala de los Constitucional de la CSJ)

#### **Artículo 11.- Tramitación de avisos admitidos. -**

Admitido el aviso, el Comité iniciará el trámite señalado en el presente Protocolo:

1. Se aplicarán de manera inmediata medidas cautelares para separar a la presunta víctima de la presunta persona agresora. Se podrán aplicar las siguientes medidas:
  - a) Traslado temporal de la persona denunciada;
  - b) Traslado de la persona denunciante, con su consentimiento cuando exista relación de subordinación o cuando se presuma la continuación de las aparentes conductas de acoso laboral o sexual;
  - c) Cambio en la supervisión de las labores de la persona denunciante, cuando la persona denunciada sea su superior inmediato. La supervisión podrá ser efectuada por otra persona de superior jerarquía;



- d) Otras medidas que recomiende el Comité de atención a casos de acoso sexual y laboral, siempre que garanticen los derechos de las partes, guarden proporción y legalidad, y siempre que no afecte el servicio público que se brinda.
2. La institución de oficio dará aviso a la Fiscalía General de la República sobre los casos que reciba, de acuerdo a lo establecido en los artículos 264<sup>1</sup> y 265<sup>2</sup> del Código Procesal Penal.
  3. Se informará a la persona acusada las razones por la que ha presentado un aviso en su contra, notificando el inicio del procedimiento. La notificación se realizará de forma escrita según formato.
  4. Una vez trasladada el aviso a la persona denunciada, el Comité dará una audiencia oral y privada a la parte denunciada, solicitando las pruebas de cargo y descargo, la cual se deberá programar en una audiencia única. Lo tratado deberá consignarse en acta y agregar al expediente del caso. Este procedimiento deberá de realizarse de manera confidencial y respetando las garantías y principios establecidos en las Leyes.
  5. Las partes podrán presentar pruebas, tales como testigos, documentación, entre otros.

---

<sup>1</sup> Art. 264. Código Procesal Penal. Que dice: "Cualquier persona que tuviere noticia de haberse cometido un delito perseguible de oficio, podrá dar aviso a la Fiscalía General de la República o a la Policía Nacional Civil. El aviso será verbal o escrito; si fuere verbal, se hará constar en acta, la cual deberá contener una relación sucinta del hecho informado y de la forma cómo se obtuvo el conocimiento, debiendo ser firmada por quien rinde el aviso y quien lo recibe. Si el aviso fuere recibido por la Policía Nacional Civil, ésta informará a la Fiscalía General de la República, en un plazo no mayor de ocho horas."

<sup>2</sup> Art. 265.- Código Procesal Penal. El cual establece: "Tendrán obligación de denunciar o avisar la comisión de los delitos de acción pública: 1) **Los funcionarios, empleados públicos, agentes de autoridad o autoridades públicas que los conozcan en el ejercicio de sus funciones o con ocasión de ella. También deberán denunciar los delitos oficiales cometidos por funcionarios que les estén subordinados y si no lo hicieron oportunamente, incurrirán en responsabilidad penal.** 2) Los médicos, farmacéuticos, enfermeros y demás personas que ejerzan profesiones relacionadas con la salud, que conozcan esos hechos al prestar los auxilios de su profesión, salvo que el conocimiento adquirido por ellos esté bajo el amparo del secreto profesional. 3) Las personas que, por disposición de la ley, de la autoridad o por un acto jurídico, tengan a su cargo el manejo, la administración, el cuidado o control de bienes o intereses de una institución, entidad o persona, respecto de delito cometido en perjuicio de éstas o de la masa o patrimonio puesto bajo su cargo o control, siempre que conozca el hecho con motivo del ejercicio de sus funciones. En todos estos casos, la denuncia no es obligatoria si razonablemente arriesga la persecución penal propia, del cónyuge o de ascendientes, descendientes, hijo o padre adoptivo, hermanos o del compañero de vida o conviviente."

### **Artículo 12.- De la valoración de la prueba.**

Los medios de prueba podrán ser todos aquellos permitidos por el derecho público y su valoración se realizará de conformidad con las reglas de la sana crítica. No obstante, lo anterior, para la valoración de la misma se podrá tomar en consideración todos los elementos indiciarios y directos aportados por las partes.

### **Artículo 13.- De la conciliación**

Para los casos de acoso sexual no se admite la conciliación como parte del procedimiento.

Para los casos de acoso laboral, la conciliación entre las partes será posible siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Se desarrollará cuando exista consentimiento de las partes y se cumplan los criterios de admisibilidad y conciliabilidad.
- b) A solicitud de una o ambas partes y previo acuerdo de ambas, solicitará por escrito al Comité la activación del proceso de mediación, antes del inicio de la fase de tramitación del aviso.
- c) En el proceso de mediación será dirigido por el Comité.
- d) Los acuerdos que se tomen serán de acatamiento obligatorio para las personas involucradas y carecerán de recurso ulterior.

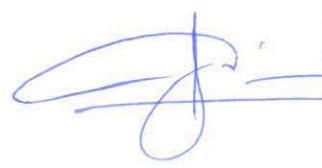
### **Artículo 14.- Emisión de informe y recomendaciones finales del procedimiento.**

Al finalizar el procedimiento el Comité elaborará un informe que enviará a la instancia institucional correspondiente poniendo fin al procedimiento administrativo establecido en el presente Protocolo, en el que se podrá proponer alguna de las siguientes alternativas:

- a) Archivar el expediente del caso en alguno de los siguientes supuestos:
  1. Por desistimiento de la persona que interpone el aviso.
  2. Por falta de objeto
- b) Si del análisis del caso se dedujera la comisión de alguna otra falta, distinta del acoso sexual o laboral se trasladará a la instancia institucional correspondiente.

Dicho informe deberá contener como mínimo:

- a. Número y fecha de emisión;



- b. Nombre de la o las personas denunciantes y de la persona o personas denunciadas;
- c. Un apartado de resultandos donde se indique el procedimiento seguido;
- d. Una descripción de los hechos probados;
- e. Una descripción de los hechos no probados;
- f. Un apartado de considerandos de hecho y de derecho que justifiquen claramente las conclusiones a las que se arriba a partir del procedimiento aplicado;
- g. Un detalle de las normas infringidas y de las eventuales sanciones o recomendaciones a aplicar;

### **Artículo 15.- Garantías Generales Del Procedimiento**

1. El procedimiento que contiene el presente Protocolo no restringe los derechos de las presuntas víctimas en caso de acoso sexual para presentar una denuncia ante la autoridad penal correspondiente, de conformidad con la legislación vigente en la materia u otra vía administrativa para los casos de acoso sexual o laboral que considere pertinente para defender y restituir sus derechos.

2. Se garantiza en todo momento el deber de confidencialidad y la protección de la intimidad de las personas implicadas a fin de aplicar el debido proceso, para lo cual se asignarán códigos numéricos a los casos que se tramiten administrativamente bajo este Protocolo.

3. Todas las personas que intervengan en el procedimiento de acoso sexual o laboral, tendrán la obligación de guardar secreto (deber de sigilo) sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo.

4. En todo caso, se deberá atender a la brevedad posible cada uno de los casos que se presenten, de manera objetiva, orientadora, con calidad humana, sin prejuicios, equitativamente, con la máxima sensibilidad en el marco del respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas.

5. Los casos recibidos deberán registrarse en un expediente documentalmente hasta la resolución del conflicto. En todo momento se garantizará el derecho a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

6. Si alguna de las personas que haya manifestado ser víctima de acoso sexual o laboral y aquellas que hayan testificado en algún caso sufriera por ello algún perjuicio personal o

laboral deberá presentar esa situación ante el comité para que se inicie el procedimiento disciplinario correspondiente.

7. Las actuaciones que se lleven a cabo deben ser independientes y objetivas; las personas que forman parte del comité de prevención del acoso sexual y laboral no deben tener ninguna conexión con las partes, en caso de tenerlo, tienen el derecho a no participar en el caso, cediendo su lugar a cualquiera de las personas suplentes. Para lo cual deberán justificar su retiro del conocimiento del caso por escrito al resto del comité

8. Se procurará en la medida de lo posible que el comité cuente con formación previa en materia de género, derechos humanos y acoso sexual y laboral. En caso de no ser así, se procurarán los medios o procesos necesarios, así como el tiempo dentro de la jornada de trabajo para adquirirla.

9. Las demás garantías procesales establecidas en el Art. 57 de la Ley Especial Integral para una Vida Libre de Violencia para las Mujeres que se apliquen en el marco de competencia de CONAMYPE.

## **Capítulo V** **Disposiciones finales**

### **Artículo 16.- Avisos falsos.**

Quien denuncie falsamente por acoso laboral o sexual, podrá incurrir, cuando así se tipifique, en cualquiera de las conductas propias de la difamación o la injuria, según lo dispuesto en el Código Penal. Quedando a juicio de la persona ofendida hacer uso de este procedimiento.

### **Artículo 17.- Vigencia y publicidad del Protocolo.**

Este Protocolo deberá ser aprobado por Junta Directiva y entrará en vigencia a partir del día siguiente de su divulgación. Será obligación de la Administración difundir su texto para conocimiento del personal a través de los medios institucionales de comunicación disponibles.



### III. BIBLIOGRAFÍA DE REFERENCIA

- Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Laboral en el Sector Público.
- Secretaría de Asuntos Estratégicos de la Presidencia, Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado (2013). Guía para la Prevención, Atención y Erradicación del Acoso Sexual en el Sector Público.
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (2013). Protocolo de atención del acoso laboral en la asamblea legislativa. La Gaceta N°116.
- Octavio Salazar y Miguel Agudo. (2013), "Protocolo para la Prevención y Protección frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Córdoba".
- Emakunde. (2011). Instituto Vasco de la mujer. "Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo".
- Organización Internacional del Trabajo, Género, Salud y Seguridad en el trabajo, "El Hostigamiento o Acoso Sexual", Hoja informativa N° 4
- Universidad Veracruzana. "Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual"
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia. Protocolo de actuación Institucional de Tolerancia Cero al Acoso Sexual y Laboral